

Marta Mikołajczyk  
Magdalena Stankowska

# AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA A MACIERZYŃSTWO

Perspektywa matek małych dzieci



Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej  
im. Marii Grzegorzewskiej

# AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA A MACIERZYŃSTWO

Perspektywa matek małych dzieci



Marta Mikołajczyk  
Magdalena Stankowska

# AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA A MACIERZYŃSTWO

Perspektywa matek małych dzieci



Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej  
im. Marii Grzegorzewskiej

Recenzowały  
*Dr hab. Beata Szluz, prof. UR*  
*Dr hab. Anna Weissbrot-Koziarska, prof. UO*

Projekt okładki  
*Anna Gogolewska*

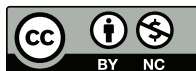
Zdjęcie na okładce  
*Marta Mikołajczyk*  
dzięki uprzejmości HB Reavis Poland Sp. z o.o. w Warszawie

Redakcja  
*Hanna Cieśla*

Korekta  
*Klaudia Kulmińska*

Copyright © by  
Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej  
Warszawa 2021

Publikacja finansowana przez  
Akademię Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej  
ze środków na działalność statutową



Uznanie autorstwa – Użycie niekomercyjne 4.0 Polska

ISBN 978-83-66010-41-3

Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej  
02-353 Warszawa, ul. Szczęśliwicka 40  
tel. 22 5893645  
e-mail: [wydawnictwo@aps.edu.pl](mailto:wydawnictwo@aps.edu.pl)

# SPIS TREŚCI

## WSTĘP

<i>Marta Mikołajczyk, Magdalena Stankowska</i> . . . . .	7
--	---

## ROZDZIAŁ 1. KOBIETA, MATKA, PRACOWNICA. RYNEK PRACY I POLITYKA SPOŁECZNA

<i>Marta Mikołajczyk, Magdalena Stankowska</i> . . . . .	13
1.1. Kobiety na polskim rynku pracy . . . . .	13
1.2. Współczesne macierzyństwo . . . . .	27
1.3. Matki aktywne zawodowo . . . . .	41
1.4. Polityka społeczna a rodziny z małymi dziećmi . . . . .	51

## ROZDZIAŁ 2. METODOLOGIA BADAŃ WŁASNYCH

<i>Marta Mikołajczyk, Magdalena Stankowska</i> . . . . .	65
2.1. Problematyka i cele badania . . . . .	65
2.2. Zastosowana technika i narzędzie badawcze . . . . .	69
2.3. Przebieg i organizacja badań . . . . .	70
2.4. Charakterystyka badanych . . . . .	73

## ROZDZIAŁ 3. PRACA ZAWODOWA A MACIERZYŃSTWO

<i>Marta Mikołajczyk</i> . . . . .	76
3.1. Reakcje przełożonych na wiadomość o ciąży badanych kobiet . . . . .	77
3.2. Obawy badanych kobiet przed podjęciem pracy po urlopie macierzyńskim/wychowawczym . . . . .	82
3.3. Możliwość pozostania w domu z dzieckiem . . . . .	90
3.4. Powody powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim/wychowawczym . . . . .	92
3.5. Zwolnienia z pracy w związku z opieką nad dziećmi . . . . .	100
3.6. Podsumowanie . . . . .	108

## ROZDZIAŁ 4. RODZINNA LOGISTYKA

<i>Marta Mikołajczyk</i> . . . . .	112
4.1. Rodzinna logistyka na co dzień . . . . .	112
4.2. Opinie badanych na temat podziału obowiązków . . . . .	123

4.3. Rodzinna logistyka w sytuacjach wyjątkowych . . . . .	129
4.4. Rodzinna logistyka podczas wakacji . . . . .	135
4.5. Podsumowanie . . . . .	137
<b>ROZDZIAŁ 5. AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA A RELACJE RODZINNE</b>	
<i>Magdalena Stankowska</i> . . . . .	140
5.1. Powrót do pracy a relacje z mężem/partnerem . . . . .	140
5.2. Aktywność zawodowa a relacje z dziećmi . . . . .	150
5.3. Plany prokreacyjne . . . . .	160
5.4. Podsumowanie . . . . .	168
<b>ROZDZIAŁ 6. WSPARCIE SPOŁECZNE</b>	
<i>Magdalena Stankowska</i> . . . . .	171
6.1. Osoby wspierające pracujące matki . . . . .	172
6.2. Ocena instytucji, do których uczęszczają dzieci . . . . .	181
6.3. Podsumowanie . . . . .	192
<b>ROZDZIAŁ 7. POTRZEBY AKTYWNEJ MATKI</b>	
<i>Magdalena Stankowska</i> . . . . .	194
7.1. Czas dla siebie . . . . .	195
7.2. Sen . . . . .	201
7.3. Niezaspokojone potrzeby związane z życiem rodzinnym i zawodowym . . . . .	206
7.4. Podsumowanie . . . . .	223
<b>ROZDZIAŁ 8. PRACA I MACIERZYŃSTWO – BILANS ZYSKÓW I STRAT</b>	
<i>Marta Mikołajczyk</i> . . . . .	225
8.1. Bycie aktywną zawodowo matką małego dziecka – utrudnienia . . . . .	225
8.2. Bycie aktywną zawodowo matką małego dziecka – korzyści . . . . .	234
8.3. Gdyby nie cięża – możliwe osiągnięcia badanych kobiet . . . . .	241
8.4. Podsumowanie . . . . .	248
<b>ZAKOŃCZENIE</b>	
<i>(Marta Mikołajczyk, Magdalena Stankowska)</i> . . . . .	252
<b>BIBLIOGRAFIA</b> . . . . .	258
<b>SPIS TABEL</b> . . . . .	270
<b>ANEKS 1 – CHARAKTERYSTYKA BADANYCH</b> . . . . .	271
<b>ANEKS 2 – KWESTIONARIUSZ WYWIADU</b> . . . . .	273

# WSTĘP

MARTA MIKOŁAJCZYK, MAGDALENA STANKOWSKA

Socjologowie, psychologowie czy pedagodzy zajmujący się problematyką rodziny co jakiś czas zastanawiają się, czy jej obecne formy i modele funkcjonowania są przejawem kryzysu życia rodzinnego. Według Krystyny Slany zachodzące zmiany ukazują odejście od tradycyjnego pojmowania rodziny, ale nie świadczą o tym, że miałyby dojść do jej upadku<sup>1</sup>. Co zatem powoduje niepokój i wątpliwości? Rodzina nie jest dowolnie działającym bytem. Jej powstawanie i trwanie są uwarunkowane przyjętymi w danym społeczeństwie normami i wymaganiami<sup>2</sup>. Innymi słowy to, co dzieje się „na zewnątrz”, znajduje swoje odzwierciedlenie w działaniach małżonków, partnerów<sup>3</sup> czy ich dzieci (jeśli je mają).

Do kluczowych czynników warunkujących rozwój współczesnych rodzin Grażyna Firlit-Fesnak zalicza: możliwości edukacyjne kobiet i ich aktywizację zawodową, przemiany relacji ról płci w rodzinie, zmiany w procesie repro-

---

<sup>1</sup> K. Slany, *Ponowoczesne rodziny – konstruowanie więzi i pokrewieństwa*, w: K. Slany (red.), *Zagadnienia małżeństwa i rodzin w perspektywie feministyczno-genderowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2013, s. 47.

<sup>2</sup> W. Warzywoda-Kruszyńska, *Rodzina w procesie zmian*, w: W. Warzywoda-Kruszyńska, P. Szukalski (red.), *Rodzina w zmieniającym się społeczeństwie polskim*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2004, s. 13.

<sup>3</sup> W tym miejscu trzeba zaznaczyć, że w tradycyjnym ujmowaniu rodziny nie ma mowy o partnerach żyjących w związku nieformalnym. Przykładowo, Jan Szczepański, definiując rodzinę, zaznacza, że jest to mała grupa pierwotna, utworzona przez osoby połączone stosunkiem małżeńskim, rodzicielskim oraz silną więzią uczuciową (por.: J. Szczepański, *Elementarne pojęcia socjologii*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1970, s. 300, 301). Stanisław Kawula pisze o parze małżeńskiej posiadającej dzieci (J. Kawula, J. Brągiel, A.W. Janke, *Pedagogika rodziny. Obszary i panorama problematyki*, wydanie II, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2009, s. 13). Z kolei zgodnie z treścią Ustawy o pomocy społecznej rodzinę tworzą osoby spokrewnione lub niespokrewnione pozostające w faktycznym związku, wspólnie zamieszkujące i gospodarujące (Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, Dz.U. z 2019 r., poz. 1507, art. 6, p. 14).



dukcji ludności czy też konflikt pomiędzy troską o rodzinę a dążeniem jednostki do realizacji własnego „ja”<sup>4</sup>. Tomasz Szlendak dodaje także: trudności doświadczane przez kobiety z godzeniem ról macierzyńskich, domowych i zawodowych, co skutkuje mniejszą dzietnością i późnym rodzeniem pierwszego dziecka oraz większym zaangażowaniem ojców w opiekę nad dziećmi<sup>5</sup>.

Przez wiele lat zadaniem kobiety było urodzenie i wychowanie dziecka, a mężczyzny – zapewnienie im bytu. Sytuacja ta zaczęła się zmieniać w końcu XIX w., kiedy w związku z rewolucją przemysłową i urbanizacją kobiety weszły na rynek pracy<sup>6</sup>. Obecnie aktywność zawodowa kobiet, nawet w obszarze zawodów wcześniej dostępnych wyłącznie dla mężczyzn (np. architektura, medycyna czy prawo<sup>7</sup>), nie budzi zdziwienia. Można nawet powiedzieć, że niepodjęcie pracy i decyzja, by zostać w domu z dziećmi, staje się tematem naukowych dociekań<sup>8</sup>. Instynkt macierzyński i miłość macierzyńską uważano za wrodzone cechy żeńskie<sup>9</sup>. Współcześnie zaś posiadanie dziecka (także przez singielki) bywa zaplanowanym, świadomym wyborem.

W literaturze przedmiotu pojawiają się opracowania na temat łączenia życia rodzinnego i zawodowego przez kobiety. Ukazywany np. w reklamach wizerunek zadbanej, wypoczętej bizneswoman zajmującej się, w modnie urządzonej wnętrze, ładnym dzieckiem nie odzwierciedla wniosków z opracowań specjalistów zajmujących się tematyką rodziny. Z tych wynika bowiem, że posiadanie dziecka i wykonywanie pracy (szczególnie tuż po powrocie z urlopu macierzyńskiego) powoduje negatywne emocje, w tym poczucie winy. Kobiety zmagają się z niespełnionymi oczekiwaniami (bo nie są w stanie zrealizować wyznaczonych przez siebie celów), z ambiwalencją (chęć spędzenia czasu z córką czy synem przy jednoczesnej potrzebie realizowania się w życiu zawodowym) oraz z ograniczeniem czasu spędzanego z dzieckiem (co rekompensują – sobie i jemu – po zakończeniu pracy, nie mając już wolnej chwili na

---

<sup>4</sup> G. Firlit-Fesnak, *Rodziny polskie i polityka rodzinna – stan i kierunki przemian*, w: G. Firlit-Fesnak, J. Męcina (red.), *Polityka społeczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2018.

<sup>5</sup> T. Szlendak, *Socjologia rodziny. Ewolucja, historia, zróżnicowanie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010, s. 419–422.

<sup>6</sup> M. Sikorska, *Nowa matka, nowy ojciec, nowe dziecko. O nowym układzie sił w polskich rodzinach*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2009, s. 83.

<sup>7</sup> J. Anioł, *Kobieta-matka w roli zawodowej. Obrazy pracujących matek w polskich i amerykańskich serialach telewizyjnych*, w: *Kultura – Społeczeństwo – Edukacja*, nr 1/2014, s. 136.

<sup>8</sup> Wątek ten towarzyszy m.in. analizom na temat programu „Rodzina 500+”, o którym więcej w części 1.4.

<sup>9</sup> M. Sikorska, *Matka „chora” zamiast „złej” – o nowych wzorach macierzyństwa*, w: M. Sikorska (red.), *Być rodzicem we współczesnej Polsce. Nowe wzory w konfrontacji z rzeczywistością*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2009, s. 14.

inne czynności)<sup>10</sup>. Trzeba też zaznaczyć, że bycie aktywną zawodowo matką implikuje jakość relacji z mężem/partnerem. Zmianie ulegają wypracowane pomiędzy nimi obowiązki, rytuały, sposoby spędzania wolnego czasu. Czasu, którego przecież coraz mniej.

Prezentowana monografia stanowi próbę odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób matki małych dzieci (tj. przed rozpoczęciem edukacji szkolnej) łączą aktywność zawodową z macierzyństwem? Jak organizują im opiekę? Które czynności domowe wykonują same, a które są zadaniem innych członków rodziny? Co sprawia im trudności i jakie widzą korzyści oraz straty z bycia pracującą matką? Odpowiedzi na nie udzieliło, w toku indywidualnych wywiadów pogłębionych, wykonanych na podstawie autorskiego kwestionariusza, 46 aktywnych zawodowo kobiet, których synowie czy córki nie rozpoczęły jeszcze nauki w szkole podstawowej. Zebrany materiał poddano analizie jakościowej.

Idea, by podjąć powyższą tematykę, narodziła się w 2017 r. podczas konferencji z zakresu socjologii rodziny, zorganizowanej przez Uniwersytet Rzeszowski i Uniwersytet Warszawski<sup>11</sup>. Autorki publikacji zainteresował m.in. referat dr Barbary Marek-Zborowskiej pt. „Rodzina – hamulec czy stymulator? Role społeczne kobiet sukcesu”. Dotyczył on sytuacji kobiet-matek żyjących na Podkarpaciu. Prelegentka ukazywała w nim, jak jej respondentki, związane zawodowo ze światem nauki, biznesu i polityki, łączą role rodzinne z pracą. Wygłoszone treści były autorkom bliskie, gdyż same zmagaly się z trudnościami, o których mówiły bohaterki referatu. Jedna z nas była wówczas w kolejnej ciąży, a druga wróciła do pracy po rocznej przerwie po urlopie macierzyńskim/rodzicielskim. Ich obecność podczas konferencji oznaczała chwilowe przeorganizowanie dotychczas wypracowanego rodzinnego trybu życia. Wystąpienie Barbary Marek-Zborowskiej nie tylko dało im możliwość przyjrzenia i „przejrzenia” się w sytuacji innych kobiet zaangażowanych w naukę, lecz także rozbudziło ciekawość: jak jest gdzie indziej, tj. w innych obszarach Polski, w przypadku wykonywania odmiennych, niż ich, zawodów przez młode matki?

Jednocześnie, oprócz prywatnych pobudek, dostrzegłyśmy przesłanki obiektywne, tj. wprowadzone w 2013 r. zmiany w Kodeksie pracy dotyczące urlopów przysługujących rodzicom w związku z urodzeniem i wychowaniem dziecka, a także funkcjonujący od kwietnia 2016 r. program polityki społecz-

---

<sup>10</sup> Czynniki powodujące poczucie winy u pracujących matek oryginalnie przedstawiła S.H. Ginsberg, a opisała B. Bartosz, *Doświadczenie macierzyństwa. Analiza narracji autobiograficznych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2002, s. 63–64.

<sup>11</sup> III Międzynarodowa Konferencja Naukowa pod hasłem „Rodzina – aktualne trendy i kierunki badań”, Rzeszów 28–29 marca 2017.

nej „Rodzina 500+”<sup>12</sup>. Instrumenty te, w swoim założeniu, miały ułatwić wychowywanie dzieci i zachęcić do wzrostu dzietności.

Publikacja podzielona jest na osiem rozdziałów. W pierwszym, mającym charakter teoretyczny, autorki przedstawiają zagadnienia związane z sytuacją kobiet na polskim rynku pracy, macierzyństwem, macierzyństwem przy jednoczesnej aktywności zawodowej oraz rozwiązania sprzyjające rodzinie z małymi dziećmi. W drugim zarysowują tło metodologiczne prowadzonych badań, w tym ich cele, wykorzystane techniki i narzędzia, przebieg oraz charakterystykę respondentek.

Kolejne rozdziały ukazują analizę uzyskanych wyników. Rozpoczyna ją wątek dotyczący pracy zawodowej a macierzyństwa (rozdział trzeci). Marta Mikołajczyk opisuje w nim reakcje przełożonych na wiadomość o ciąży badanych kobiet, ich obawy przed powrotem do pracy po urlopie macierzyńskim/wychowawczym, dylematy dotyczące potencjalnej możliwości zostania w domu z dzieckiem, przyczyny, dla których uczestniczki eksploracji zdecydowały się na powrót do pracy, a także okoliczności i częstotliwość zwalniania się z pracy w związku z opieką nad dziećmi.

Rozdział czwarty porusza kwestię rodzinnej logistyki. Marta Mikołajczyk omawia sposoby podziału zadań (domowych, rodzicielskich) pomiędzy badanymi a ich mężami/partnerami (jeśli ich mają), zarówno podczas typowego dnia pracy, jaki w sytuacjach wyjątkowych czy w trakcie wakacji. Dodatkowo prezentuje opinie respondentek, czy podziały te uważają za sprawiedliwe.

Następnie Magdalena Stankowska przygląda się wpływowi aktywności zawodowej badanych na ich relacje rodzinne (rozdział piąty). W szczególności nakreśla, jakie zmiany niesie ze sobą powrót do pracy (i jej kontynuowanie) w kontekście relacji z mężem/partnerem, z dziećmi oraz jak decyzja o byciu pracownicą wpływa na plany prokreacyjne.

W rozdziale szóstym ukazuje wsparcie społeczne udzielane bohaterkom monografii, tj. osób, na których pomoc mogą liczyć, a także instytucji (wraz z ich oceną), do których uczęszczają ich dzieci. Dalej, w rozdziale siódmym, Magdalena Stankowska dokonuje analizy potrzeb matek aktywnych zawodowo, w tym czasu dla siebie, snu oraz innych, niezaspokojonych, związanych zarówno z życiem rodzinnym, jak i zawodowym. Rozdział ósmy, opracowany przez Martę Mikołajczyk, stanowi niejako podsumowanie podjętych w książce rozważań. Zawiera ocenę obecnej sytuacji badanych kobiet, tj. dostrzeganych przez nie utrudnień i korzyści. Dodatkowo zawiera analizę przypuszczeń respondentek: co mogłyby osiągnąć, gdyby nie miały dzieci?

Autorki publikacji mają świadomość, że wyników przeprowadzonych analiz nie można uogólniać i odnosić do całej populacji pracujących matek małych

---

<sup>12</sup> Por. część 1.4.

dzieci. Wiedzą też, że nie wyczerpały szerokiej tematyki pracy i macierzyństwa realizowanych jednocześnie. Do dalszych rozważań pozostają np.:

- kwestie wpływu funkcjonujących uprawnień (świadczeń pieniężnych, ulg, urlopów) na aktywność zawodową i decyzje o posiadaniu kolejnych dzieci;
- różnice w sposobach łączenia obu aktywności w rodzinach miejskich i wiejskich, czy też u kobiet o podstawowym poziomie wykształcenia<sup>13</sup>;
- ukazanie perspektywy pracodawców zatrudniających matki małych dzieci;
- aktualny podczas prac nad książką wpływ pandemii COVID-19 na decyzje o łączeniu pracy z macierzyństwem.

Autorki mają jednak nadzieję, że przedstawione treści okażą się interesujące, np. dla kobiet, które rozważają założenie rodziny i rozwój zawodowy (by znalazły odpowiednie dla siebie modele łączenia obu aktywności i dbania o siebie), dla mężczyzn – mężów i partnerów (by pogłębili perspektywę kobiet, lepiej poznali ich potrzeby), dla pracodawców (by dostrzegli trud pracownic włożony w dobre, a czasem nawet „idealne”, pogodzenie obowiązków domowych i zawodowych) oraz dla osób naukowo zajmujących się problematyką rodziny i rynku pracy (by znaleźli w książce inspiracje do realizacji kolejnych swoich projektów).

\* \* \*

Książka powstała dzięki dofinansowaniu uzyskanemu z Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej. Dziękujemy władzom uczelni za możliwość jej wydania.

Dziękujemy recenzentkom publikacji: dr hab. Beacie Szluz, prof. UR, i dr hab. Annie Weissbrot-Koziarskiej, prof. UO, za uwagi, które pozwoliły nam zmodyfikować i ulepszyć poszczególne fragmenty pracy.

Nie napisałybyśmy tej monografii bez zaangażowania naszych respondentek, matek małych dzieci, które pomimo licznych obowiązków i utyskiwań na życie w biegu znalazły czas na rozmowę z nami. Dziękujemy im i mamy nadzieję, że z czasem bilans zysków związanych z pracą i wychowywaniem dzieci przeważa doświadczane straty.

Książkę dedykujemy naszym Synom. Gdyby nie oni, nie wiedziałybyśmy, jak to jest być pracującą matką, a rzeszowska inspiracja do podjęcia omawianej problematyki nie byłaby dla nas tak istotna.

---

<sup>13</sup> Por. część 2.4.



## ROZDZIAŁ 1

# KOBIETA, MATKA, PRACOWNICA. RYNEK PRACY I POLITYKA SPOŁECZNA

MARTA MIKOŁAJCZYK, MAGDALENA STANKOWSKA

Przez wiele lat praca była utożsamiana z aktywnością typowo męską. Na skutek przeobrażeń społeczno-gospodarczych stała się nieodzownym polem działania obu płci. Choć obecnie zawodowe zaangażowanie kobiet nie budzi zdziwienia (a czasami jest dla rodziny przymusem), to nadal zastanawiające jest, dlaczego ich pozycja na rynku pracy jest wyraźnie niższa niż mężczyzn? Czy wynika to z wpojonego dawno temu podziału ról, czy też przyczyny tego stanu wynikają z konieczności godzenia obowiązków macierzyńskich z zawodowymi?

Celem prezentowanego rozdziału jest ukazanie sytuacji kobiet na polskim rynku pracy, podejść i modeli współczesnego macierzyństwa oraz realizowania go przy jednoczesnej aktywności zawodowej. Ponadto zaprezentowano w nim wybrane rozwiązania dedykowane rodzinom z małymi dziećmi.

### 1.1. KOBIETY NA POLSKIM RYNKU PRACY MARTA MIKOŁAJCZYK

Pojęcie pracy zawodowej najczęściej tłumaczone jest jako odpłatne wykonywanie konkretnej czynności. Oznaczałoby to, że o pracy mówi się wtedy, gdy spełnione są dwa warunki: dostarczenie towaru i otrzymanie za niego ustalonego wcześniej wynagrodzenia. Takie rozumienie pracy przedstawia Allan G. Johnson, uznając ją za aktywność produkcyjną, w wyniku której powstają dobra lub usługi, które można wymienić lub skonsumować<sup>14</sup>. Wymaga ono jednak komentarza. Jak uważa Piotr Michoń, pracę cechuje m.in. to, że nie jest wykonywana wyłącznie za wynagrodzeniem oraz że jej rezultaty nie muszą podlegać wymianie. Ponadto praca jest czynnością celową i jej wykonywanie, a nie tylko korzystanie z powstałych rezultatów, może być źródłem przyjem-

---

<sup>14</sup> A.G. Johnson, *The Blackwell Dictionary of Sociology*, Blackwell Publishers Inc: Massachusetts 2000, s. 318.

ności<sup>15</sup>. Anthony Giddens zaznacza zaś, że praca zawodowa kojarzy się z trudem: gdyby było to możliwe, wielu ludzi wolałoby ograniczyć ją lub w ogóle z niej zrezygnować. Ten sam autor zapewnia jednak, że pomimo rozpatrywania pracy w kategorii trudu wiąże się ona także z:

- wynagrodzeniem – w tym unikaniem problemów codziennego życia;
- aktywnością jednostki – daniem upustu jej energii;
- urozmaiceniem – zmianą otoczenia, koniecznością wyjścia z domu i odciążenia się od obowiązków domowych;
- strukturalizowaniem czasu, utrzymywaniem kontaktów społecznych;
- zapewnieniem poczucia własnej tożsamości<sup>16</sup>.

Wspólnym elementem obu sposobów ujmowania pracy jest fakt otrzymywania za nią wynagrodzenia. Podejmując problematykę aktywności kobiet, należy jednak pamiętać, że przyjmuje ona trzy postaci: nie tylko odpłatną na rynku pracy, lecz także nieodpłatną na rzecz gospodarstwa domowego oraz opiekuńczą<sup>17</sup>. Jak zaznacza Anna Zachorowska-Mazurkiewicz, dwie ostatnie mają ogromne znaczenie dla gospodarki, gdyż są głównymi elementami rozwoju obywateli, pracowników i podatników<sup>18</sup>. Choć nie obejmują wynagrodzenia, to nieodpłatna praca na rzecz gospodarstwa domowego: zajmuje czas, wymaga energii, przyczynia się do pojawienia się specjalizacji i można ją przekazać do wykonania innym<sup>19</sup>. W tym miejscu warto zadać pytanie, dlaczego w wielu domach (także poza Polską) nie jest przekazywana? Odpowiedź na to pytanie wymaga wzięcia pod uwagę nie tylko finansowej kondycji rodziny, przyjętych w niej ról i pozycji, lecz także wzorców kulturowych, w tym wyznaczanych wartości. Z kolei mówienie o opiece w kontekście pracy wynika m.in. z wiedzy i kompetencji osób świadczących ją, przeżywanego przy tym stresu czy przeznaczanych na nią zasobów czasu<sup>20</sup>.

Praca jest rozpatrywana przez pryzmat różnych dyscyplin naukowych. Według ekonomistów jest ona towarem, płaca zaś – ceną tego towaru<sup>21</sup>. Teologowie i filozofowie rozpatrują pracę jako wartość, wykonywaną i odbieraną

---

<sup>15</sup> P. Michoń, *Praca matek w polityce krajów Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2008, s. 11.

<sup>16</sup> A. Giddens, *Socjologia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005, s. 396.

<sup>17</sup> Por. A. Zachorowska-Mazurkiewicz, *Praca kobiet w teorii ekonomii. Perspektywa ekonomii głównego nurtu i ekonomii feministycznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2016.

<sup>18</sup> Tamże, s. 22.

<sup>19</sup> Tamże, s. 23.

<sup>20</sup> Tamże, s. 24–25.

<sup>21</sup> T. Liszcz, *Praca ludzka – wartość ekonomiczna czy etyczna?*, w: *Etnolingwistyka*, 28/2016, s. 60.

przez podmiot, konkretnego człowieka<sup>22</sup>. Dla prawników istotne jest uregulowanie warunków i zasad, w jakich oraz na jakich się ją wykonuje, jak również zagwarantowanie prawa do niej. W pedagogice akcentuje się wpływ pracy na wychowanie, a konkretnie jej wykorzystanie w procesach oddziaływania na daną osobę i zmian w jej osobowości<sup>23</sup>. Socjologowie podkreślają zaś, że praca pozwala na zaspokojenie potrzeb jednostek i grup, kształtuje więzi społeczne oraz zapewnia pozycję społeczną<sup>24</sup>.

Rozumienie znaczenia i funkcji pracy zależy jednak od przyjętej w danej dyscyplinie perspektywy. Ze względu na tematykę prezentowanego opracowania istotne wydaje się przybliżenie kilku z nich, które dotyczą kwestii pracy kobiet.

Przykładowo, przedstawiciel funkcjonalizmu Talcott Parsons, akcentując rolę rodziny w koncepcji stratyfikacji społecznej, zaznaczał, że kobieta i mężczyzna muszą mieć równy status. Jego zachwianie wiązałoby się z zaburzeniem w realizacji socjalizacyjnej funkcji rodziny. Aby zatem utrzymać określony porządek, rola mężczyzny została sprowadzona do utrzymania rodziny, a kobiety do wychowywania dzieci. Z jednej więc strony akcentuje się tu równość w obrębie rodziny, ale z drugiej mamy do czynienia z nierównością w sferze zawodowej<sup>25</sup>.

Z kolei zgodnie z ekonomiczną teorią kapitału ludzkiego kobiety i mężczyźni, wybierając pracę, kierują się maksymalizacją zysków. Różnica pomiędzy nimi polega jednak na tym, że w przypadku kobiet jest ona przerywana okresami urlopów związanych z macierzyństwem. Ponieważ skutkują one obniżeniem zarobków, kobiety zwykle wybierają te zawody, w których redukcja wynagrodzenia jest najmniejsza<sup>26</sup>.

W myśl feministycznej teorii podziału pracy Notburgii Ott zarówno kobiecie, jak i mężczyźnie zależy na maksymalizacji ich użyteczności, która bywa negocjowana. Oznacza to, że obie płcie ustalają optymalne dla siebie strategie działania. Jeżeli para przyjmie tradycyjny podział zadań (tzn. on pracuje, ona zajmuje się domem), użyteczność kobiety się zmniejszy, gdyż nie będzie miała możliwości podjęcia aktywności zawodowej<sup>27</sup>.

---

<sup>22</sup> Por. T. Liszcz, *Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2018, s. 32–33.

<sup>23</sup> Z. Wiatrowski, *Podstawowe teorie w obszarze pedagogiki pracy (cz. 1)*, w: *Edukacja ustawiczna dorosłych*, 2/2010, s. 58.

<sup>24</sup> Por. np.: K. Olechnicki, P. Załęcki (red.), *Słownik socjologiczny*, Wydawnictwo Graffiti BC, Warszawa 1998, s. 49 oraz J. Szczepański, *Uwagi o przedmiocie i zadaniach socjologii pracy*, w: B. Biegeleisen-Żelazowski, T. Tomaszewski, A. Sarapata, J. Rosner (red.), *Jak pracuje człowiek. Z badań polskich psychologów, socjologów i ekonomistów*, Wydawnictwo Książka i Wiedza, Warszawa 1961, s. 171.

<sup>25</sup> Por. J. Mazur-Łuczak, *Kobiety na rynku pracy*, Wyższa Szkoła Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa, Poznań 2010, s. 14–15.

<sup>26</sup> Tamże, s. 21–22.

<sup>27</sup> Tamże, s. 33–35.



Przytoczone podejścia i teorie ukazują, że sytuacja kobiet na rynku pracy (rozumianym jako konfrontacja podaży i popytu na pracę<sup>28</sup>) wydaje się gorsza niż mężczyźn. Czy rzeczywiście tak jest? Według Marzeny Haponiuk w Polsce widać różnice w traktowaniu obu płci. Dotyczą one:

- niższego współczynnika aktywności zawodowej kobiet,
- niższego wskaźnika ich zatrudnienia, więc i wyższego poziomu bezrobocia,
- braku równości w wynagrodzeniach,
- rzadszej obecności kobiet na wyższych stanowiskach i w zarządach firm<sup>29</sup>.

Jak przedstawiają się statystyki na ten temat? Z analizy danych zebranych przez Główny Urząd Statystyczny wynika, że choć z roku na rok rośnie liczba zatrudnionych kobiet, to jednak ciągle jest ona mniejsza niż mężczyźn. Tendencja ta utrzymuje się od lat 50. XX w., z niewielką zmianą w roku 2010 i 2011<sup>30</sup>.

**TABELA 1.** Liczba ludności i liczba osób zatrudnionych w Polsce w latach 1950–2018

Rok	Liczba ludności				Liczba zatrudnionych	
	ogółem	w wieku produkcyjnym	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
1950	25	14,5	7,5	7	1,5	3,4
1960	29,8	16,3	8,2	8,1	2,4	4,8
1970	32,7	18,3	9	9,3	3,9	6,0
1980	35,7	21,1	10,4	10,8	5,3	7,0
1990	38,1	22,1	10,7	11,4	5,1	6,0
2010	38,5	24,8	11,8	13	4,9	5,4
2011	38,5	24,7	11,8	13	4,9	5,4
2013	38,5	24,4	11,6	12,9	5,0	5,3
2015	38,4	24	11,3	12,7	5,2	5,5
2017	38,4	23,5	11	12,5	5,6	5,9
2018	38,4	23,3	11	12,4	5,7	6,0

Źródło: opracowanie własne Rocznika statystycznego pracy 2019, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019, s. 16–17, dane wyrażone w milionach.

<sup>28</sup> Por. J. Męcina, *Polski rynek pracy, zatrudnienie i bezrobocie*, w: G. Firlit-Fesnak, J. Męcina (red.), *Polityka społeczna*, dz. cyt., s. 351.

<sup>29</sup> M. Haponiuk, *Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce*, w: M. Kielkowska (red.), *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, Instytut Obywatelski, Warszawa 2013, s. 39.

<sup>30</sup> D. Rozkrut (red. główny), *Rocznik statystyczny pracy 2019*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019, s. 16–17.

W tabeli 1 zaprezentowano, jak zmieniała się liczba osób zatrudnionych w Polsce na przestrzeni lat. Odwołanie się w tym miejscu do tak długiego okresu było celowe, gdyż pozwalało na uchwycenie dynamiki zachodzącej na rynku pracy. A jest ona widoczna: w 2018 r. zatrudnionych kobiet było prawie czterokrotnie więcej niż 70 lat wcześniej (odpowiednio niewiele ponad półtora miliona w 1950 r. i ponad pięć milionów 500 tysięcy w roku 2018). Dla porównania warto zaznaczyć, że w tym samym czasie liczba zatrudnionych w Polsce mężczyzn wzrosła prawie dwukrotnie (z trzech milionów czterystu tysięcy do sześciu milionów czterdziestu dziewięciu tysięcy). Jednocześnie trzeba pamiętać, że od lat 50. do 2018 r. wzrosła też liczba ludności: z 25 do ponad 38 milionów.

Choć sama liczba zatrudnionych kobiet (a dokładniej jej wzrost) może napawać optymizmem, to omawiając problematykę rynku pracy, należy jednak przyrzeć się jeszcze innym danym. Będą one prezentowane dla lat: 2011, 2013, 2015, 2017 oraz 2018. W momencie pisania tej publikacji nie wydano jeszcze Rocznika statystycznego pracy z danymi za rok 2019. Zrezygnowano natomiast z ukazywania starszych danych, gdyż treści zawarte w monografii, przede wszystkim wykonane wywiady, odnoszą się do współczesności.

W pierwszej kolejności zostanie zatem przedstawiony współczynnik aktywności zawodowej, czyli odsetek udziału osób aktywnych zawodowo (a więc zarówno pracujących, jak i bezrobotnych) w ogólnej liczbie ludności.

Zaprezentowane w tabeli 2 dane pozwalają na podkreślenie dwóch faktów. Po pierwsze, mężczyźni są bardziej aktywni zawodowo od kobiet – odsetek pracujących mężczyzn jest wyższy niż kobiet o 17 punktów procentowych

**TABELA 2.** Współczynnik aktywności zawodowej ludności według płci w latach 2011–2018

Rok	Ogółem		W wieku produkcyjnym	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
2011	48	64,2	68,2	77
2013	48,5	64,4	69,7	77,6
2015	48,6	65	70,3	78,8
2017	48	65,1	71,1	80,2
2018*	48	64,9	72	80,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Departament Rynku Pracy, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2018, s. 3 (BAEL w IV kwartale 2017 r.); \* dane dla 2018 r.: D. Rozkrut (red. główny), *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019, s. 239; dane wyrażone w procentach.

(p.p.). Po drugie, w ciągu ostatnich siedmiu lat różnica w aktywności dla obu płci nie zmieniła się znacząco<sup>31</sup>.

Drugim wskaźnikiem jest wskaźnik zatrudnienia. Definiowany jest on jako udział osób pracujących zawodowo w ogólnej liczbie ludności<sup>32</sup>.

**TABELA 3.** Wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku 15 lat i więcej wg płci w latach 2011–2018

Rok	Ogółem		W wieku produkcyjnym	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
2011	43,4	58,9	60,6	70,1
2013	43,4	58,5	62,2	70,4
2015	45,2	60,6	65,1	73,4
2017	45,8	62,2	67,7	76,6
2018*	46,1	62,6	60,8	74

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Departament Rynku Pracy, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2018, s. 5 (BAEL w IV kwartale 2017 r.);

\*dane dla 2018 r.: D. Rozkrut (red. główny), *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019, s. 239; dane wyrażone w procentach.

Jak pokazuje tabela 3, od 2011 do 2018 r. był on wyższy w przypadku mężczyzn, ale w zasadzie dla obu płci do 2017 r. rósł systematycznie. Zmianę widać w roku 2018, kiedy to zmniejszył się odsetek i kobiet, i mężczyzn w wieku produkcyjnym, przy czym w przypadku kobiet niemal o 7 p.p. wobec 2,6 p.p. dla mężczyzn.

Jako trzecia zostanie przedstawiona stopa bezrobocia, tj. wyrażony w procentach udział bezrobotnych danej kategorii w liczbie aktywnych zawodowo danej kategorii. Trzeba zaznaczyć, że czasem bywa ona rozumiana jako udział bezrobotnych w odniesieniu do całej populacji ludności. Takie jej interpretowanie jest jednak mylne<sup>33</sup>.

Od roku 2011 do 2018 stopa bezrobocia dla obu płci spadła, przy czym w przypadku kobiet o 6,8 p.p., a mężczyzn o 5,3 p.p. Ze statystyk przedstawionych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (obecnie

<sup>31</sup> Departament Rynku Pracy, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2018, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/kobiety-i-mezczyzni-na-ryнку-pracy-2018,1,7.html>, dostęp: 15.05.2020, s. 3.

<sup>32</sup> Tamże, s. 323.

<sup>33</sup> M. Góra, U. Sztanderska, *Pułapki w analizach zjawisk na rynku pracy*, w: M. Góra, U. Sztanderska (red.), *Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy. Przewodnik. MPiPS*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2006, s. 77.

TABELA 4. Stopa bezrobocia według płci w latach 2011–2018

Rok	Ogółem		W wieku produkcyjnym	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
2011	10,8	8,8	11,1	9
2013	10,5	9,1	10,8	9,3
2015	7,1	6,8	7,3	6,9
2017	4,6	4,4	4,8	4,5
2018*	4	3,6	3,9	3,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Departament Rynku Pracy, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2018, s. 13 (BAEL w IV kwartale 2017 r.); \*dane dla 2018 r.: D. Rozkrut (red. główny), *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019, s. 239; dane wyrażone w procentach.

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej) wynika, że pod koniec 2018 r. najwięcej bezrobotnych kobiet zarejestrowanych było na Mazowszu, oraz w województwach śląskim i podkarpackim, najmniej zaś w lubuskim, opolskim i podlaskim<sup>34</sup>. Bezrobotne kobiety o 2,4 miesiąca dłużej niż mężczyźni pozostają w ewidencji urzędów pracy, są od nich młodsze (średni wiek osoby bezrobotnej wyniósł 40 lat, dla kobiet 38, a dla mężczyzn 44) i lepiej wykształcone<sup>35</sup>.

TABELA 5. Płeć i poziom wykształcenia osób bezrobotnych

	wyższe	policealne, średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	zasadnicze zawodowe	gimnazjalne, podstawowe, niepełne zawodowe
<b>Kobiety</b>	17,5	24,8	14	21,1	22,6
<b>Mężczyźni</b>	9,8	18,4	7,8	31,3	32,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, *Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2018 roku*, s. 7, dane wyrażone w procentach.

<sup>34</sup> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Wydział Analiz i Statystyk, *Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2018 roku*, materiał z dn. 10 maja 2019 r., <https://psz.praca.gov.pl/documents/10828/167955/Sytuacja%20kobiet%20i%20m%C4%99%C5%BCzyn%20na%20ryнку%20pracy%20w%202018%20roku.pdf/1d4e376d-9a33-47bf-8411-f265966b12b0?t=1557832832618>, dostęp: 15.05.2020, s. 4.

<sup>35</sup> Tamże, s. 6, 8.

Wyższe wykształcenie ma też więcej pracujących kobiet, co zilustrowano w tabeli 6.

**TABELA 6.** Płeć i poziom wykształcenia osób zatrudnionych

	wyższe	policealne i średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	zasadnicze zawodowe	gimnazjalne, podstawowe, niepełne zawodowe
<b>Kobiety</b>	44,7	25,6	9,8	16,1	3,8
<b>Mężczyźni</b>	27,1	27,4	8,2	31,5	5,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, *Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2018 roku*, s. 7, dane wyrażone w procentach.

O ile odsetki posiadających zatrudnienie, legitymujących się wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, a także średnim ogólnokształcącym są dla obu płci dość zbliżone, o tyle wyraźne różnice występują w przypadku wykształcenia wyższego – pracujących kobiet z wyższym wykształceniem jest wyraźnie więcej niż mężczyzn. Odwrotnie jest z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym zawodowym, które częściej jest domeną zatrudnionych mężczyzn.

Bezrobocie było jednym ze zjawisk, które wywierało wpływ na polską politykę gospodarczą i społeczną<sup>36</sup>. Jak uważa Jacek Męcina, na początku lat 90. XX w., a także w latach 1999–2004 było ono wysokie i powodowało m.in. zagrożenie ubóstwem, marginalizacją społeczną oraz prowadziło do niskich wskaźników aktywności zawodowej i rosnącego odsetka osób biernych zawodowo (niepracujących i niebędących bezrobotnymi). Dla porównania, stopa bezrobocia rejestrowanego w grudniu 1992 r. wynosiła 14,3%, w 1994 – 16%, w 1999 – 11,4%, w 2004 – 19%. Jej spadek zaczęto obserwować od roku 2012, tj. gdy z poziomu 13,4% doszła do 5,2% w 2019 r. W tej chwili trudno jednoznacznie mówić, jaka będzie jej tendencja. Od marca 2020 r., w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa COVID-19, znaczna część gospodarki uległa tzw. zamrożeniu. Z analiz ekspertów z Wydziału Nauk Ekonomicznych i Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, ośrodka badawczego GRAPE i Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych wynika, że stopa bezrobocia na koniec kwietnia 2020 r. wyniosła 5,8% według danych z urzędów (a 5,5% w styczniu<sup>37</sup>), natomiast 6,1% według da-

<sup>36</sup> J. Męcina, *Polski rynek pracy, zatrudnienie i bezrobocie*, dz. cyt., s. 345.

<sup>37</sup> Por. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-rejestrowanego-w-latach-1990-2020,4,1.html>, dostęp: 1.06.2020.

nych ankietowych. Ponadto liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych była o 14,9 p.p. wyższa w porównaniu z końcem 2019 roku<sup>38</sup>. Jednocześnie dane GUS z pierwszego kwartału 2020 r. informują o wzroście liczby osób bezrobotnych (w odniesieniu do czwartego kwartału 2019) niezależnie od płci. W tym miejscu trzeba zaznaczyć, że wzrost ten był większy wśród mężczyzn (o 33 tys., tj. o 13,4 p.p.) niż wśród kobiet (o 10 tys., tj. o 4,2 p.p.). Z kolei w pierwszym kwartale 2020 r. stopa bezrobocia kobiet była nieco wyższa niż mężczyzn i wyniosła odpowiednio 3,3% oraz 3,0%<sup>39</sup>.

Co ponadto charakteryzuje sytuację kobiet na polskim rynku pracy? Analizy GUS z 2017 r. wskazują, że kobiety:

- rzadziej niż mężczyźni pracują na własny rachunek, tj. samozatrudnienie (odpowiednio 9,7% do 16,8%)<sup>40</sup>;
- rzadziej pracują w sektorze prywatnym (66,8% i 83,3%)<sup>41</sup>;
- rzadziej niż mężczyźni są zatrudniane na umowy na czas nieokreślony (36,7% do 42,3%)<sup>42</sup>;
- zarabiają mniej, np. w grupie „przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy” o 26%<sup>43</sup>;
- rzadziej pracują w warunkach zagrożenia (16,2% i 83,8%)<sup>44</sup>;
- częściej niż mężczyźni pomagają członkom swoich rodzin (3,5% i 1,5%)<sup>45</sup>.

Ostatnią kwestię można powiązać z przyczynami pracy w niepełnym wymiarze czasu oraz z powodami bierności zawodowej. Jak się one przedstawiają? Powody, dla których obie płcie pracują krócej, ilustruje tabela 7.

<sup>38</sup> Por. <https://www.uw.edu.pl/bezrobocie-w-czasie-covid-19/>, dostęp: 1.06.2020.

<sup>39</sup> Główny Urząd Statystyczny, *Informacja o rynku pracy w pierwszym kwartale 2020 roku (dane wstępne)*, [https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5475/12/41/1/informacja\\_o\\_rynku\\_pracy\\_w\\_pierwszym\\_kwartale\\_2020\\_roku.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5475/12/41/1/informacja_o_rynku_pracy_w_pierwszym_kwartale_2020_roku.pdf), dostęp: 1.06.2020, s. 5–6.

<sup>40</sup> Departament Rynku Pracy, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, Główny Urząd Statystyczny, dz. cyt., s. 7.

<sup>41</sup> Tamże, s. 7.

<sup>42</sup> Obliczenia własne na podstawie: Główny Urząd Statystyczny, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2019 roku*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-iv-kwartał-2019-roku,4,36.html>, dostęp: 1.06.2020.

<sup>43</sup> Dane z października 2016 r. na podstawie badania Struktury Wynagrodzeń wg Zawodów, w: Departament Rynku Pracy, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, dz. cyt., s. 16.

<sup>44</sup> Dane z grudnia 2017 r. na podstawie badania Warunku pracy, tamże, s. 11.

<sup>45</sup> Departament Rynku Pracy, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, Główny Urząd Statystyczny, dz. cyt., s. 7.

**TABELA 7.** Pracujący w niepełnym wymiarze czasu i przyczyny pracy w niepełnym wymiarze czasu osób w wieku 15 lat i więcej

Pracujący w niepełnym wymiarze ogółem	Kobiety 10,6	Mężczyźni 4,4
<b>Przyczyny pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy</b>		
preferencje niepełnego wymiaru	51	50
opieka nad dziećmi, innymi osobami, powody rodzinne lub osobiste	16,5	4,5
niemożność znalezienia pracy w pełnym wymiarze	14,8	15,8
nauka	7,6	12,6
choroba/niepełnosprawność	4,5	10,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Departament Rynku Pracy, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2018, s. 8; dane wyrażone w procentach.

Odsetki kobiet i mężczyzn są do siebie zbliżone jedynie przy wariantach związanych z preferencjami takiego zatrudnienia (51% kobiet i 50% mężczyzn) oraz niemożnością znalezienia pracy w pełnym wymiarze (14,8% i 15,8%). Choroba/niepełnosprawność oraz kontynuowanie nauki były zaznaczane prawie dwa razy częściej przez mężczyzn. Odwrotnie jest zaś w przypadku opieki nad dziećmi lub innymi osobami. Dotyczy ona 16,5% kobiet i 4,5% mężczyzn. Warto także podkreślić, że ponad dwa razy więcej kobiet jest zatrudnianych w niepełnym wymiarze czasu pracy<sup>46</sup>.

Dość podobnie prezentują się przyczyny bierności zawodowej. Przedstawiono je w tabeli 8.

Przyglądając się danym z tabeli 8, można zauważyć, że biernych zawodowo kobiet jest wyraźnie więcej niż mężczyzn. Ponadto głównym powodem bierności są w ich przypadku obowiązki związane z rodziną i prowadzeniem domu (52,3%). Sytuacja ta dotyczy jedynie 10% mężczyzn. Nauka i uzupełnianie kwalifikacji powstrzymują przed podjęciem pracy 21,4% kobiet i 27,4% mężczyzn. Oni za to częściej niż kobiety nie podejmują pracy, ponieważ są na emeryturze (odpowiednio 20,5% i 3,4%) albo chorują lub doświadczają niepełnosprawności (16,9% i 8,4%). Zniechęcenie spowodowane bezskutecznością poszukiwania zatrudnienia niemal w takim samym stopniu dotyczyło obu płci.

Dotychczas zaprezentowane dane ukazują zatem, że pozycja kobiet na polskim rynku pracy z jednej strony jest gorsza<sup>47</sup> niż mężczyzn, ale z dru-

<sup>46</sup> Tamże, s. 8.

<sup>47</sup> Użyty w tekście zwrot „gorsza sytuacja” odnosi się do rynku pracy, w tym m.in. mniejszej aktywności zawodowej, dłuższego czasu poszukiwania pracy przy jednoczesnym wyższym poziomie wykształcenia czy rzadszego, w stosunku do mężczyzn, zatrudniania na czas nieokreślony.

**TABELA 8.** Odsetek biernych zawodowo i przyczyny bierności zawodowej osób w wieku 15 lat i więcej

Odsetek biernych zawodowo	Kobiety 62,2	Mężczyźni 37,8
<b>Przyczyny bierności zawodowej</b>		
emerytura	3,4	20,5
obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu	52,3	10
zniechęcenie bezskutecznością poszukiwania pracy	3,2	3,5
nauka, uzupełnianie kwalifikacji	21,4	27,4
choroba, niepełnosprawność	8,4	16,9

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2019 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019, s. 11, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-iv-kwartał-2019-roku,4,36.html>, dostęp: 15.06.2020, dane wyrażone w procentach.

giej stopniowo ulega poprawie. Zachodzące różnice są odnotowywane przez specjalistów z zakresu polityki społecznej, ekonomii czy demografii. Według GUS są one zapowiedzią zmiany koniunktury<sup>48</sup>. Czas pokaże, jaka ona będzie. Choć przez kilka kolejnych lat poziom bezrobocia wyraźnie spadał, to i tak rynek pracy stał (i nadal stoi) przed wieloma wyzwaniami, w tym m.in. nadal wyższym udziałem kobiet w bezrobociu, mobilnością pracowników i podnoszeniem ich kwalifikacji, usuwaniem barier związanych z podejmowaniem zatrudnienia oraz likwidacją miejsc pracy w związku z pandemią COVID-19<sup>49</sup>.

Bariery te są widoczne i niezaprzeczalne. Na ich powiązanie z różnymi obszarami życia zwraca uwagę M. Haponiuk, wymieniając bariery: mentalne, instytucjonalne oraz indywidualne. Jednocześnie zaznacza, że mogą one dotyczyć nie tylko kobiet, lecz także ich współpracowników, pracodawców czy wreszcie samego państwa. Na czym one polegają?

Bariera mentalna wiąże się z tradycyjnym podejściem do wypełniania ról, tj. przypisywaniem opieki nad dzieckiem kobiecie (która w związku z nią rezygnuje z pracy), a koniecznością zapewnienia bytu rodzinie mężczyźnie. Według M. Haponiuk taki podział odbija się na decyzjach zawodowych części kobiet, które po zakończeniu urlopu macierzyńskiego pozostają z dzieckiem w domu. Kierują się one przy tym względami ekonomicznymi (koszty niani, żłobka) lub przyjętymi w danym środowisku wzorcami (matka jest odpowiedzialna za opiekę i wychowanie). Kwestia ta wyraźnie wybrzmiała w badaniu jakościowym zrealizowanym w 2013 r. wśród pracodawców i pracowników. Badacze

<sup>48</sup> Tamże, s. 1.

<sup>49</sup> J. Męcina, *Polski rynek pracy, zatrudnienie i bezrobocie*, dz. cyt., s. 346, 365.



analizujący treści wykonanych wywiadów (próba liczyła 200 osób) zauważyli, że w niektórych wypowiedziach pozostanie kobiety z dzieckiem w domu było traktowane jak przymus, a jej pójście do pracy jako powód uszczerbku na psychicze dziecka<sup>50</sup>.

Na styku barier mentalnych i instytucjonalnych znajdują się nierówności płacowe oraz niedostatek miejsc w żłobkach i przedszkolach. Ponadto do barier instytucjonalnych zaliczyć można: ograniczone możliwości podejmowania pracy niepełnoetatowej „dobrej jakości”, małe wykorzystanie elastycznej organizacji czasu pracy w polskich przedsiębiorstwach czy demotywacyjne elementy konstrukcji systemu podatkowego<sup>51</sup>. Bariery indywidualne zaś są skutkiem procesu socjalizacji. Kobiety nie są uczone negocjowania warunków zatrudnienia, są mniej asertywne niż mężczyźni<sup>52</sup>.

Omawiając trudności kobiet w funkcjonowaniu na rynku pracy, należy także podkreślić zjawisko dyskryminacji. Definiowana jest ona jako nierówność, jako pozbawienie równych praw (społecznych, politycznych, ekonomicznych) grup lub zbiorowości w danym społeczeństwie<sup>53</sup>. W kontekście omawianej problematyki stosuje się także pojęcie segregacji zawodowej<sup>54</sup>. Można wyróżnić segregację poziomą i pionową. Pozioma wiąże się z brakiem możliwości awansu (tzw. lepka podłoga), niższymi zarobkami wypłacanymi na tym samym stanowisku kobietom i mężczyznom czy z feminizacją lub maskulinizacją zawodów. Przykładowo, według raportu GUS najwięcej kobiet jest zatrudnianych w opiece zdrowotnej, pomocy społecznej, edukacji, gastronomii, a najmniej w: budownictwie, górnictwie, transporcie i gospodarce magazynowej<sup>55</sup>. Segregacja pionowa zaś odnosi się np. do dysproporcji pomiędzy oboma płaciami na kierowniczych stanowiskach (tzw. szklany sufit)<sup>56</sup>. Dyskryminację

---

<sup>50</sup> M. Dudkiewicz, N. Jaworska, B. Leszczyńska, M. Stec, M. Pierzchała, I. Wolińska, *Raport z realizacji badania jakościowego pracodawców i pracowników w ramach projektu systemowego pn. „Aktywizacja społeczno-ekonomiczna kobiet na poziomie lokalnym i regionalnym”*, CRZL, Warszawa 2013, s. 20.

<sup>51</sup> A. Kurowska, *Bariery i uwarunkowania aktywności zawodowej młodych matek w Polsce*, w: *Polityka Społeczna*, 11–12/2010, s. 15.

<sup>52</sup> M. Haponiuk, *Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce*, dz. cyt., s. 45–48; por. także J. Mazur-Łuczak, *Kobiety na rynku pracy*, dz. cyt., s. 113–115.

<sup>53</sup> A. Zachorowska-Mazurkiewicz, *Kobiety i instytucje. Kobieta na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej i w Polsce*, Wydawnictwo Śląsk, Katowice 2006, s. 38–39.

<sup>54</sup> H. Domański, *Zadowolony niewolnik idzie do pracy*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 1999, s. 29.

<sup>55</sup> Departament Rynku Pracy, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, dz. cyt., s. 9.

<sup>56</sup> B. Kalinowska-Sufinowicz, *Polityka społeczno-gospodarcza państwa wobec pracy kobiet*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Poznań 2013, s. 144–147.

na rynku pracy można też odnieść do dwóch perspektyw czasowych: przed znalezieniem pracy i w okresie zatrudnienia<sup>57</sup>.

Jak ukazuje Patrycja Zwiech, można ją również podzielić bardziej szczegółowo, tj. pod kątem praw kobiet wymienionych w Konwencji ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z dnia 18.12.1979. W takim ujęciu dyskryminacja może być:

- zatrudnieniowa – oznaczająca mniejsze możliwości zatrudnienia dla dyskryminowanych grup. Występuje, gdy pomimo porównywalnych cech kwalifikacyjno-zawodowo-demograficznych osoby dyskryminowane mają większy udział w bezrobociu;
- zawodowa – dotycząca prawa do wyboru zawodu i zatrudnienia, do stałej pracy i równych warunków pracy. Ma miejsce, gdy występują arbitralne ograniczenia dostępu do pewnych zawodów, gdy określone grupy są stłoczone w innych zawodach, oraz gdy istnieje zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn w dziedzinie warunków zatrudnienia;
- stanowiskowa – związana z prawem do awansu, tj. gdy istnieją arbitralne ograniczenia dostępu do stanowisk kierowniczych lub decyzyjnych (powyżej nazwano ją dyskryminacją pionową);
- w dostępie do szkoleń – dotycząca prawa do dostępu do szkoleń; przejawia się mniejszym udziałem w szkoleniach kobiet niż mężczyzn;
- płacową – dotycząca prawa do równego wynagrodzenia za pracę tej samej wartości, manifestuje się różnicą w płacach kobiet i mężczyzn<sup>58</sup>.

Z badań Małgorzaty Szyszki wynika, że najczęstszą formą dyskryminacji w życiu zawodowym, z którą zetknęły się respondentki biorące udział w przeprowadzonym przez nią badaniu (323 kobiety z Lublina), były: mniejsza liczba ofert pracy w porównaniu z liczbą ofert adresowanych do mężczyzn (49,2%), nierówne traktowanie ze względu na posiadane dzieci lub ciążę (43%), brak dostępu do niektórych zawodów (40,2%), niższe niż mężczyzn wynagrodzenie (39,9%), mniejsze szanse na awans (36,5%) czy nierówne traktowanie w pracy (26,9%)<sup>59</sup>.

Z kolei w przytaczanym już badaniu jakościowym wykonanym wśród pracodawców i pracowników w 2013 r. ci drudzy nie traktowali jako przejawów dyskryminacji następujących praktyk: zajmowania przez mężczyzn kierowniczych stanowisk kosztem kobiet, występowania „sztywnego” podziału na za-

---

<sup>57</sup> A. Sielska, *Dyskryminacja instytucjonalna kobiet na polskim rynku pracy*, CeDeWu Sp. z o.o., Warszawa 2017, s. 14.

<sup>58</sup> P. Zwiech, *Dyskryminacja kobiet na rynku pracy w Polsce*, w: *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania*, 20/2010, s. 277.

<sup>59</sup> M. Szyszka, *Aktywność zawodowa w opinii pracujących kobiet*, w: *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin – Polonia*, Vol. XLI, 2 Sectio I 2016, s. 119.

wody kobiece i męskie, podawanie w ogłoszeniach o pracę płci poszukiwanego pracownika, akceptowania zatrudniania kobiet w zawodach gorzej opłacanych oraz zlecania przez przełożonych pracownikom jednej płci (mężczyznom) nieodpłatnych, dodatkowych obowiązków związanych z pracami fizycznymi<sup>60</sup>. Jednocześnie w ich opiniach gorsze traktowanie kobiet niż mężczyzn przejawiało się w: braku transparentności w przyznawaniu wynagrodzeń, w tym premii, utrudnionym awansie zawodowym, nieprzedłużaniu kobietom umów i zatrudnianiu na ich miejsce mężczyzny, konieczności dodatkowego wykazywania się kobiet-pracownic, niemożności zdobycia męskiego zawodu przez kobietę, niedocenianiu kobiet pomimo ich kompetencji, wykorzystywaniu psychicznym, seksualnym, niepoważnym traktowaniu kobiet oraz nieprzychylnych komentarzach pracodawców na temat łączenia obowiązków zawodowych z macierzyństwem<sup>61</sup>.

Występująca na polskim rynku pracy dyskryminacja jest faktem, choć jak zaznacza Barbara Kamińska, jest ona nieetyczna, uznawana za patologiczną i w świetle obowiązujących przepisów zabroniona<sup>62</sup>. Jej przeciwdziałanie wiąże się z przynajmniej dwoma obszarami: uwarunkowaniami prawnymi i organizacyjnymi. Z jednej strony mamy więc przepisy:

- zapisane w Konstytucji RP<sup>63</sup>, w szczególności należy podkreślić art. 32, ust. 2, który głosi, że „nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny”, oraz art. 33, ust. 2 zapewniający równość obu płci w zatrudnieniu,
- w Kodeksie pracy<sup>64</sup>, zwłaszcza art. 11<sup>2</sup>, 11<sup>3</sup> oraz 18<sup>3a</sup>, zaznaczające równe traktowanie kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu (m.in. w kwestii nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, awansowania, dostępu do szkoleń itd.) i uznające dyskryminację w tym obszarze za niedopuszczalną,
- Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej<sup>65</sup>.

---

<sup>60</sup> M. Dudkiewicz, N. Jaworska, B. Leszczyńska, M. Stec, M. Pierzchała, I. Wolińska, *Raport z realizacji badania jakościowego pracodawców i pracowników w ramach projektu systemowego pn. „Aktywizacja społeczno-ekonomiczna kobiet na poziomie lokalnym i regionalnym”*, dz. cyt., s. 39–40.

<sup>61</sup> Tamże, s. 41–43.

<sup>62</sup> B. Kamińska, *Dyskryminacja jako patologia zarządzania zasobami pracy*, w: *Zarządzanie Innowacyjne w Gospodarce i Biznesie*, 1(20)/2015, s. 97.

<sup>63</sup> Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483.

<sup>64</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy, Dz.U. z 2019 r., poz. 1040.

<sup>65</sup> Tamże, s. 103–104 oraz K. Drela, *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy?* w: *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Ekonomiczne Problemy Usług* nr 114, *Rola kapitału ludzkiego w rozwoju społeczno-gospodarczym regionu*, 2014, s. 116–119.

Z drugiej zaś występują działania związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi w konkretnym miejscu pracy, począwszy od rekrutacji, a skończywszy na szkoleniach i wynagrodzeniach<sup>66</sup>. Wyrównywanie pozycji kobiet i mężczyzn w omawianym obszarze wymaga także wdrożenia systemowych rozwiązań w zakresie polityki społecznej oraz edukacji. Wreszcie wymaga też odwagi samych kobiet i ich gotowości do zmiany.

## 1.2. WSPÓŁCZESNE MACIERZYŃSTWO MAGDALENA STANKOWSKA

Kobieta, zachodząc w ciążę, nie wie, jakie dziecko urodzi, z jakimi sytuacjami w procesie jego wychowywania będzie musiała się zmierzyć. Nie ma także gwarancji, że jej dziecko będzie zdrowe, inteligentne i niewymagające zbyt wielu wysiłków, czy wręcz przeciwnie – czy bycie matką będzie oznaczać szereg trudności i wyrzeczeń. Jak zauważa Elisabeth Badinter: „ten życiowy wybór, pociągający za sobą radykalną zmianę priorytetów, jest zawsze grą w nieznaną. Jedne kobiety odnajdują w nim szczęście i niezastąpione korzyści dla własnej osobowości. Innym lepiej lub gorzej udaje się godzić sprzeczne wymagania. Są też takie, które nigdy nie przyznają, że poniosły na tym polu klęskę i że macierzyństwo jest porażką”<sup>67</sup>. Macierzyństwo jest istotnym zdarzeniem życiowym, które kształtuje tożsamość kobiety<sup>68</sup>. Szczególnie narodziny pierwszego dziecka wywołują wiele zmian w jej życiu, będąc nieznanym doświadczeniem, z którym wiążą się nowe stany emocjonalne<sup>69</sup>. Bywają one postrzegane jako najbardziej stresujące w życiu<sup>70</sup>. Zaakceptowanie dziecka, jego potrzeb i otoczenie go opieką nie jest zadaniem łatwym<sup>71</sup>. Istotnymi cechami roli matki są nieodwracalność oraz permanentność<sup>72</sup>. Matką jest się 24 godziny na dobę.

<sup>66</sup> B. Kamińska, *Dyskryminacja jako patologia zarządzania zasobami pracy*, dz. cyt., s. 105.

<sup>67</sup> E. Badinter, *Konflikt: kobieta i matka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2013, s. 11.

<sup>68</sup> M. Bieńko, *Kulturowo-społeczne skrypty kobiecego macierzyństwa*, w: A. Kwak (red.), *Rodzicielstwo. Między domem, prawem, służbami społecznymi*, Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, Warszawa 2008, s. 59.

<sup>69</sup> A. Kwak, *Rozwojowy charakter rodzicielstwa – podstawowe zakresy zmian*, w: J. Brągiel, B. Górnicka (red.), *Rodzicielstwo w różnych fazach rozwoju rodziny*, Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego, Opole 2017, s. 38.

<sup>70</sup> B. Harwas-Napierała, J. Trempała, *Psychologia rozwoju człowieka*, Tom III: *Rozwój funkcji psychicznych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s. 78.

<sup>71</sup> J. Brągiel, *Rodzicielstwo w różnych etapach funkcjonowania rodziny*, w: J. Brągiel, B. Górnicka (red.), *Rodzicielstwo w różnych fazach rozwoju rodziny*, Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego, Opole 2017, s. 25.

<sup>72</sup> A. Kwak, *Społeczny i indywidualny wymiar rodzicielstwa*, w: A. Kwak (red.), *Rodzicielstwo. Między domem, prawem, służbami społecznymi*, dz. cyt., s. 22.

Bezdiskusyjnym wydaje się to, że matka ma wpływ na rozwój dziecka, ale też, počawszy od lat 70. XX w., w literaturze psychologicznej zaczęto dostrzegać fakt, że również dziecko wpływa na życie matki<sup>73</sup>.

Macierzyństwo jest procesem, na który składa się wiele doświadczeń i który zmienia się w czasie (co jest związane m.in. z dorastaniem dziecka)<sup>74</sup>. Trzeba też na nie patrzeć nie tylko poprzez prywatne praktyki konkretnych kobiet, lecz także pewną „praktykę społeczną”, uwikłaną w oczekiwania, mity, stereotypy<sup>75</sup>. Współcześnie istnieje wiele wzorów i praktyk macierzyństwa<sup>76</sup>.

Do niedawna macierzyństwo było traktowane jako oczywista powinność kobiety – naturalną i jedyną drogą dla tej, która miała partnera, było posiadanie dzieci. Współcześnie macierzyństwo jest wyborem kobiety, a nie realizacją jej instynktu<sup>77</sup>. Coraz częściej mówi się również o bezdzietności z wyboru, o tym, że coraz więcej kobiet nie chce funkcjonować w roli matki<sup>78</sup>. Aktualne badania wskazują nawet, że to nie dzieci dają najwięcej szczęścia w życiu, to bowiem bezdzietne singielki są najszczęśliwszymi kobietami<sup>79</sup>. Macierzyństwo wiąże się z wieloma uczuciami i stanami emocjonalnymi, jest doświadczeniem obfitującym w wiele różnych doznań, počawszy od euforii, radości, a na żalu czy poczuciu beznadziei kończąc. Jak zauważa Bogna Bartosz: „bycie matką to dla kobiet raczej wyjątkowe, niezwykle, intensywne przeżycia, ale także codzienność i powielanie schematów; jest to możliwość ekspansji własnej podmiotowości i eksponowania własnej emocjonalności, a zarazem pewne zagrożenie poczucia autonomii. Jest formą samorealizacji, nadaniem

---

<sup>73</sup> B. Bartosz, *Doświadczenie macierzyństwa. Analiza narracji autobiograficznych*, dz. cyt., s. 24.

<sup>74</sup> D. Aksamit, *Kobiety-matki o macierzyństwie. Socjopedagogiczne studium narracji matek dorosłych osób z głęboką niepełnosprawnością intelektualną*, Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej, Warszawa 2019, s. 210.

<sup>75</sup> M. Bieńko, *Perfekcyjna matka oraz bachor w poradnikach i bezradnikach współczesnej popkultury*, w: I. Taranowicz, S. Grotowska (red.), *Rodzina wobec wyzwań współczesności*, Oficyna Wydawnicza Aboretum, Wrocław 2015, s. 94.

<sup>76</sup> A. Titkow, *Figura Matki Polki. Próba demitologizacji*, w: R.E. Hryciuk, E. Korolczuk (red.), *Pożegnanie z Matką Polką? Dyskursy, praktyki i reprezentacje macierzyństwa we współczesnej Polsce*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2012, s. 45.

<sup>77</sup> L. Bakiera, *Zaangażowane rodzicielstwo a autokreacyjny aspekt rozwoju dorosłych*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2013, s. 138.

<sup>78</sup> A. Kwak, *Współczesne związki heteroseksualne: małżeństwa (dobrowolnie bezdzietne), kohabitacje, LAT*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2014.

<sup>79</sup> *Najszczęśliwszi ludzie? Psycholog: bezdzietne singielki*, 20.01.2010. <https://www.national-geographic.pl/ludzie/bezdzietne-singielki-to-najszczesliwsi-ludzie>, dostęp: 4.02.2020.

niepowtarzalnego kierunku własnemu życiu, ale jednocześnie specyficzną inwestycją i profesją<sup>80</sup>.

Przed 2016 r. macierzyństwo rozumiane jako sfera praktyk i codziennych obowiązków nie było zauważane w dyskursie politycznym (upubliczniona została jedynie kwestia rozrodczości), było ono widoczne w dyskursie eksperckim i kultury popularnej, jako zbiór norm i oczekiwań zakorzenionych w religii katolickiej, jako podstawa do budowania tożsamości kobiety, jako projekt, zadanie porównywalne z rolą zawodową i jako jedna z ważnych gałęzi w dyskursie reklamowym<sup>81</sup>. Wiele zmian w zakresie polityki rodzinnej, jakie dokonały się w latach 2016–2019, wywołało ożywioną debatę publiczną dotyczącą rodzicielstwa, w znacznej mierze koncentrując się na kosztach związanych z utrzymaniem dziecka. W 2016 r. wprowadzono program „Rodzina 500+”, gwarantując comiesięczne wsparcie dla rodziców dzieci w wysokości 500 zł, początkowo na drugie i kolejne dziecko, a potem na każde dziecko, podkreślając tym samym, że utrzymanie potomstwa jest kosztowną inwestycją<sup>82</sup>. W 2019 r. ogłoszono program „Mama 4+”, który zagwarantował rodzicielskie świadczenie uzupełniające, czyli odpowiednik emerytury osobom (nie tylko matkom, w sytuacji ich śmierci bądź porzucenia dzieci również ojcom, choć w dyskursie medialnym koncentrowano się właśnie na kobietach), które wychowały co najmniej czworo dzieci. Rodzicielskie świadczenie uzupełniające w 2019 r. wynosiło 1100 zł i przyznawane było co miesiąc kobietom, które ukończyły 60 lat<sup>83</sup>. Tym samym można stwierdzić, że doceniono trud wychowywania dzieci w rodzinach wielodzietnych (choć nie wszystkich, bowiem świadczenie nie przysługuje rodzicom trójki dzieci).

Polki w porównaniu z mieszkankami innych państw Unii Europejskiej rodzą mało dzieci. Współczynnik dzietności wyniósł w 2017 r. w Polsce 1,48 i jest jednym z niższych wśród państw Unii Europejskiej. Niższy współczynnik dzietności mają Chorwacja, Luksemburg, Grecja, Włochy, Cypr, Hiszpania i Malta. Wśród państw o najwyższym wskaźniku dzietności znajdują się Francja, Finlandia, Irlandia, Dania, Szwecja, Portugalia, Wielka Brytania, Czechy, Łotwa, Belgia<sup>84</sup>. Kobiety debiutują też w roli matki coraz

<sup>80</sup> B. Bartosz, *Doświadczenie macierzyństwa. Analiza narracji autobiograficznych*, dz. cyt., s. 24.

<sup>81</sup> M. Sikorska, „Prywatne” i „publiczne” konteksty macierzyństwa oraz rozrodczości – analiza dyskursu publicznego, w: *Societas Communitas*, 1(21)/2016, s. 150–153.

<sup>82</sup> MRPiPS, *Informator Rodzina 500 plus*, <https://www.gov.pl/web/rodzina/materialy-informacyjne>, dostęp: 24.03.2020.

<sup>83</sup> Program „Mama 4+”, MRPiPS, *Informator. Rodzicielskie świadczenie uzupełniające Mama 4+*, <https://www.gov.pl/web/rolnictwo/program-mama-4->, dostęp: 24.03.2020.

<sup>84</sup> Główny Urząd Statystyczny, *Infografika – Dzień Matki (26 maja)*, <https://stat.gov.pl/infografiki-widzety/infografiki/infografika-dzien-matki-26-maja,8,5.html>, dostęp: 6.02.2020.

później. Według danych GUS współczesne matki w Polsce rodzą dzieci najczęściej w wieku 30–34 lata (33,6%) oraz w wieku 25–29 lat (33%). Coraz częściej, w porównaniu z danymi z 1990 r., rodzą dzieci kobiety w wieku 35–39 lat (14,3% urodzeń) oraz mające 40 lat i więcej (2,7% urodzeń). W roku 1990 tylko 7,3% urodzeń było wśród matek w wieku 35–39, a 1,6% urodzeń – wśród kobiet w wieku 40 lat i więcej. Zmniejsza się natomiast liczba urodzeń wśród matek do 24. r.ż., również matek poniżej 19. r.ż. W 1990 r. najczęściej urodzeń było wśród kobiet w wieku 20–24 lata (36,4%), w 2017 r. odsetek dla tej grupy wynosił zaledwie 13,9%.

Polskie matki posiadają coraz wyższy poziom wykształcenia. W 2017 r. ponad połowa rodzących kobiet (51,7%) miała wykształcenie wyższe, 32,5% – wykształcenie średnie i policealne, 9,7% – zasadnicze zawodowe, a 6,1% – gimnazjalne, podstawowe oraz niepełne podstawowe. Dla porównania w 1990 r. tylko 6,1% matek miało wykształcenie wyższe, 39,9% – średnie i policealne, 35,9% – zasadnicze zawodowe, a 18% – wykształcenie podstawowe bądź niepełne podstawowe<sup>85</sup>.

Macierzyństwo jest konstruktem bardzo pojemnym i różnorodnym. Jak zauważa Dorota Marciniak-Budecka, rola matki wymyka się jednoznaczny opisom, współczesny stan przemian w zakresie pełnienia roli matki określa jako: współistnienie przeciwstawnych kierunków – niedokończona zmiana – powrót do przeszłości, co jest związane z tym, że: „pewne elementy roli matki zostały zakwestionowane, ale nie przeszły całkowicie do przeszłości, tylko nabrały wieloznaczności i wielowymiarowości, czyli w gruncie rzeczy zostały utrzymane, chociaż w zmienionym kształcie”<sup>86</sup>. Z jednej strony współczesna kobieta ma prawo do podjęcia decyzji, czy w ogóle chce mieć dzieci, ma również prawo do odczuwania negatywnych emocji związanych z macierzyństwem, dzieli opiekę i wychowanie dziecka z ojcem. Z drugiej strony to nadal na matce spoczywa większy ciężar związany z opieką nad dzieckiem i odpowiedzialność za jego rozwój, kobiety nadal odczuwają presję społeczną, żeby być dobrą matką, karmić piersią czy rezygnować z własnych pasji bądź przyjemności na rzecz czasu spędzonego z dzieckiem<sup>87</sup>.

We współczesnej Polsce koegzystują różne wzory i praktyki macierzyństwa<sup>88</sup>. Również w literaturze obecne jest spojrzenie na macierzyństwo z wielu perspektyw. Diana Aksomit wyróżnia dwa skrajne dyskursy macierzyństwa – dyskurs konserwatywny i dyskurs feministyczny. W ramach dyskursu konserwatywnego macierzyństwo jest traktowane jako oczywistość i powołanie

<sup>85</sup> Tamże.

<sup>86</sup> D. Marciniak-Budecka, *Niejednoznaczny kierunek zmian w roli matki*, w: *Societas Communitas*, 1(21)/2016, s. 207.

<sup>87</sup> Tamże, s. 207.

<sup>88</sup> A. Titkow, *Figura Matki Polki. Próba demitologizacji*, dz. cyt., s. 45.

jako rola odgórnie ukształtowana, jako instytucja, która realizuje określone zadania opiekuńczo-wychowawcze. Kobieta poświęca się na rzecz rodziny, zajmując się domem i dziećmi, jest w stanie pokonać wiele trudności. Dziecko jest najważniejsze, a wizja kobiety w nurcie konserwatywnym jest bliska idei „matki Polki”, która się poświęca, ma wiele spraw na głowie i woli robić wszystko sama, bo nikt nie zrobi tego tak dobrze, jak ona<sup>89</sup>. Stereotyp „matki Polki” przypisuje kobiecie takie cechy, jak: bycie miłą, empatyczną, łagodną, dla której wartości rodzinne stoją na pierwszym miejscu<sup>90</sup>. Z kolei w dyskursie feministycznym kładzie się nacisk na to, że bycie matką jest procesem, a kobieta nieustannie dokonuje wyborów dotyczących macierzyństwa. Rola matki nie jest jej jedyną i nadrzędną rolą, kobieta realizuje się w wielu rolach<sup>91</sup>.

Rola matki może być dla kobiety źródłem satysfakcji, wzbogacać jej życie, ale może też wiązać się głównie ze stresem i z frustracją<sup>92</sup>. Mimo wielu udogodnień, z jakich mogą korzystać współczesne matki, a których nie miały ich babcie (m.in. pieluchy jednorazowe, gotowe dania dla dzieci w słoikach, elektroniczne kołyski, bujaki), podkreśla się, że rola współczesnej matki nie jest łatwą. Jak zauważa Elżbieta Korolczuk: „Dziś macierzyństwo stało się niesłychanie wymagającą rolą na każdym poziomie. Nie tylko trzeba dać dziecku wiele miłości, zadbać o jego rozwój intelektualny, nie zaniedbać żadnej szansy rozwojowej, dać poczucie społecznego zakotwiczenia. Matka ma być i opiekunką, i menedżerką, i psychologiem. To bardzo wyczerpujące”<sup>93</sup>. Wychowywanie dziecka przypomina współcześnie zarządzanie projektem, przy którym niezbędny jest szereg konsultacji. Nie jest to proces łatwy, eksperci bowiem, z którymi matki mogą konsultować proces wychowania (np. psycholodzy, pedagodzy, coachowie rodzicielscy, terapeuci, lekarze, fizjoterapeuci, dietetycy), mają różne spojrzenia na daną kwestię, a czasem ich poglądy pozostają w sprzeczności<sup>94</sup>. Jak zauważa Sylwia Urbańska: „Otoczona gęstą siecią ekspertów matka konfrontuje się ze stale rosnącą sferą nowych obowiązków, wtłaczających ją w rolę serwisu wychowawczego, choć przedstawianą niemal-

---

<sup>89</sup> D. Aksamit, *Kobiety-matki o macierzyństwie. Socjopedagogiczne studium narracji matek dorosłych osób z głęboką niepełnosprawnością intelektualną*, dz. cyt., s. 16–24.

<sup>90</sup> L. Bakiera, *Zaangażowane rodzicielstwo a autokreacyjny aspekt rozwoju dorosłych*, dz. cyt., s. 138.

<sup>91</sup> D. Aksamit, *Kobiety-matki o macierzyństwie. Socjopedagogiczne studium narracji matek dorosłych osób z głęboką niepełnosprawnością intelektualną*, dz. cyt., s. 16–24.

<sup>92</sup> A. Kwak, *Spoleczny i indywidualny wymiar rodzicielstwa*, dz. cyt., s. 23 (s. 17–39).

<sup>93</sup> J. Podgórska, *Matka ma być dziś i menedżerką i psychologką. To wyczerpujące*, w: *Polityka*, <https://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/spoleczenstwo/1786122,1,matka-ma-byc-dzis-i-menedzera-i-psycholozka-to-wyczerpujace.read>, dostęp: 5.05.2022.

<sup>94</sup> M. Olcoń-Kubicka, *Rola Internetu w powstawaniu nowego modelu macierzyństwa*, w: M. Sikorska (red.), *Być rodzicem we współczesnej Polsce. Nowe wzory w konfrontacji z rzeczywistością*, dz. cyt., s. 45.



że jak elitarna ścieżka kariery. Składają się na to różnego rodzaju presje na inwestowanie w dziecko, wymagające profesjonalnych treningów (psychologicznych, terapeutycznych) oraz aplikowania produktów i racjonalnych technik wychowawczych z rynku porad eksperckich. Rola matki zostaje zredukowana do całodobowej wykonawczynie poleceń<sup>95</sup>. Współczesna matka to według licznych poradników „matka psychologizująca”, która z empatią odpowiada na potrzeby dziecka<sup>96</sup>. Matka psychologizująca na każdym kroku musi zwracać uwagę na to, jakie wzorce dziecku przekazuje i co mówi, by nie spowodować w jego życiu traumy. Może być aktywna zawodowo, ale wtedy często towarzyszy jej poczucie winy<sup>97</sup>. Współczesna matka doświadcza również zagubienia, ponieważ ciągle musi wybierać z wielu możliwości, a często nie ma wsparcia społecznego<sup>98</sup>. Liczne oczekiwania stawiane współczesnym matkom powodują w nich poczucie frustracji i wypalenia w roli: „Kiedyś sprawa wyglądała prościej. Gdy dziecko było umyte i nakarmione, kobieta mogła mieć poczucie spełnionego obowiązku. Dziś wykreowano tyle potrzeb i zagrożeń, że żadna normalna kobieta nie jest w stanie im sprostać. To budzi lęk i frustrację”<sup>99</sup>.

Společne oczekiwania wobec matek są coraz większe. Dziecko jest traktowane jako wizytówka umiejętności wychowawczych matki<sup>100</sup>. Coraz więcej mówi się o ideologii perfekcjonizmu i intensywnego rodzicielstwa. Intensywne macierzyństwo to macierzyństwo skoncentrowane na dziecku, wykorzystujące wiedzę ekspercką, będące obciążeniem finansowym i emocjonalnym, nakładające na matki wiele obowiązków, a także przypisujące matce odpowiedzialność za zdrowie dziecka, jego osiągnięcia czy porażki. Z kolei perfekcyjne macierzyństwo to macierzyństwo spełniające pewne wyimaginowane standardy,

<sup>95</sup> S. Urbańska, *Naturalna troska o ciało i moralność versus profesjonalna produkcja osobowości. Konstruowanie modelu człowieka w dyskursach macierzyńskich w latach 70.(PRL) i na początku XXI wieku*, w: R.E. Hryciuk, E. Korolczuk (red.), *Pożegnanie z Matką Polką? Dyskursy, praktyki i reprezentacje macierzyństwa we współczesnej Polsce*, dz. cyt., s. 50–51.

<sup>96</sup> J. Podgórska, *Jak być matką?*, w: *Polityka*, 19.02.2010. <https://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/spoleczenstwo/224843,1,jak-byc-matka.read>, dostęp: 7.02.2020.

<sup>97</sup> J. Kubisa, *Feministyczne macierzyństwo: AKCJA! Nowe formy feministycznego aktywizmu na przykładzie Fundacji MaMa*, w: R.E. Hryciuk, E. Korolczuk (red.), *Pożegnanie z Matką Polką. Dyskursy, praktyki i reprezentacje macierzyństwa we współczesnej Polsce*, dz. cyt., s. 291.

<sup>98</sup> A. Błasiak, *Współczesne rodzicielstwo. Tendencje zmian i ich uwarunkowania*, w: J. Karbowniczek, A. Błasiak, E. Dybowska (red.), *Dziecko, rodzina, wychowanie. Wybrane konteksty*, Akademia Ignatianum w Krakowie, Wydawnictwo WAM, Kraków 2015, s. 66.

<sup>99</sup> J. Podgórska, *Jak być matką?* 19.02.2010. <https://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/spoleczenstwo/224843,1,jak-byc-matka.read> (dostęp: 7.02.2020).

<sup>100</sup> M. Bieńko, *Perfekcyjna matka oraz bachor w poradnikach i bezradnikach współczesnej popkultury*, dz. cyt., s. 95.

dążące do zapewniania szczęścia i dobrostanu psychicznego dziecku. Jednakże często perfekcjonizm odpowiada za wyższy poziom lęku, nadopiekuńczość, a nawet surowe i nieprzyjazne relacje z dziećmi<sup>101</sup>.

Małgorzata Sikorska w publikacji z 2009 r., konstruując portret współczesnej „nowej matki”, zwróciła uwagę na to, że dla współczesnej kobiety miłość do dziecka nie jest czymś naturalnym. Matka pierwszej dekady XXI w. ma do wyboru wiele wzorów macierzyństwa, jest też w swoim macierzyństwie niepewna. Ma prawo do niedoskonałości i mniejszego poczucia winy. Musi ciągle dokonywać wyborów np. dotyczących tego kiedy i czy w ogóle wróci do pracy, czy i jak długo będzie karmić piersią, do jakich placówek i na jakie zajęcia pośle dzieci. Matka nie musi się poświęcać, ale też rosną społeczne oczekiwania wobec niej<sup>102</sup>. Jej sytuacja nie jest łatwa, ponieważ: „współczesne matki doświadczają nieco schizofrenicznej sytuacji – z jednej strony, proponuje im się wybór spośród różnych ról macierzyńskich, mówi, że wszystko zależy od nich (a więc poniekąd nie jest naturalne, lecz podlega wyborowi), a z drugiej strony, lekiem na niepewność, która powstaje m.in. z powodu nadmiaru możliwych dróg do wyboru, ma być traktowanie macierzyństwa właśnie jako czegoś jak najbardziej naturalnego, kierowanie się własną intuicją oraz zdrowym rozsądkiem”<sup>103</sup>. W publikacji wydanej dziesięć lat później Małgorzata Sikorska, odwołując się do przeprowadzonych badań własnych, opisuje współczesne matki jako „menedżerki opieki i codzienności”, ojców zaś jako specjalistów od zabaw i pomocników matek. Kobiety, z którymi przeprowadzono wywiady, realizowały więcej, niż oczekuje się od dobrej matki, o jakiej mówili badani, spędzały bowiem czas także na zabawie z dziećmi, co przypisywano jako cechę dobremu ojcu. Matki funkcjonowały w roli specjalistek, a ojcowie jedynie jako ich pomocnicy, co pokazuje, że nadal daleko w Polsce do modelu równego zaangażowania się kobiet i mężczyzn w sprawy dzieci, choć zaangażowanie mężczyzn wzrosło<sup>104</sup>.

Współczesne wychowywanie cechuje koncentracja na dzieciach, czerpanie wiedzy z autorytetu ekspertów, ponoszenie dużych nakładów emocjonalnych i finansowych<sup>105</sup>. Ale też we współczesnym dyskursie wokół macierzyństwa podkreśla się trudy, jakie związane są z pełnieniem roli matki. Zauważa się

---

<sup>101</sup> A. Celińska-Miszczuk, L.A. Wiśniewska, *Macierzyństwo w XXI wieku: zamiast zakończenia*, w: A. Celińska-Miszczuk, L.A. Wiśniewska, *Macierzyństwo. Szanse i ograniczenia. Perspektywa psychologii osoby*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2017, s. 188–189.

<sup>102</sup> M. Sikorska, *Matka „chora” zamiast „złej” – o nowych wzorach macierzyństwa*, dz. cyt., s. 18–30.

<sup>103</sup> M. Sikorska, *Nowa matka, nowy ojciec, nowe dziecko. O nowym układzie sił w polskich rodzinach*, dz. cyt. s. 181.

<sup>104</sup> M. Sikorska, *Praktyki rodzinne i rodzicielskie we współczesnej Polsce – rekonstrukcja codzienności*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2019, s. 251–252.

<sup>105</sup> M. Bieńko, *Kulturowo-społeczne skrypty kobiecego macierzyństwa*, dz. cyt., s. 55.

bariery architektoniczne, które uniemożliwiają matkom z wózkiem swobodne poruszanie się po mieście, brak przystosowania miejsc publicznych do potrzeb matek małych dzieci (choć coraz więcej instytucji ma specjalnie wydzielone przestrzenie dla małych dzieci czy osobne pokoje, w których matki mogą nakarmić dziecko, przewinąć je i skorzystać z toalety). Matki czują się nieustannie kontrolowane przez innych, obcy ludzie zwracają im uwagi dotyczące chociażby ubioru dziecka. Zwłaszcza dla kobiet, które przed zajściem w ciążę były niezależne, trudne jest to, że wychowując dziecko, muszą ciągle polegać na innych. Kobieta, która rodzi dziecko, musi odsunąć na dalszy plan własne potrzeby, zrezygnować z wyjść. Towarzyszy jej brak energii i znużenie<sup>106</sup>. Jak zauważają Łucja Krzyżanowska i Maria Wiśnicka, szczególnie trudne są pierwsze lata macierzyństwa: „macierzyństwo przerywa życiorys kobiety, nie jest etapem, lecz jakąś wyrwą w życiorysie, swoistym stanem hibernacji. Zawieszono zostają te sfery życia, które nie są bezpośrednio związane z dzieckiem: edukacja, praca zawodowa, kontakty ze znajomymi, podróże. Tak więc początek macierzyństwa to specyficzny okres rezygnowania z siebie i swoich potrzeb<sup>107</sup>”.

Współczesne matki doświadczają licznych problemów, które związane są z kwestiami ekonomicznymi i mieszkaniowymi (niskie zarobki, brak własnego lokum, bądź też małe lokum), rynkiem pracy (trudności związane ze znalezieniem pracy i utrzymaniem pracy, zwłaszcza w okresie, gdy mają małe dzieci), brakiem wsparcia ze strony męża/partnera i pozostałych członków rodziny, nieprzygotowaniem do roli matki, brakiem wsparcia ze strony państwa (choć w ciągu ostatnich lat jest ono coraz większe, negatywnym wpływem mediów na życie rodzinne i brakiem czasu dla dzieci (co jest powiązane z intensywną, czasem w wymiarze więcej niż pełnego etatu aktywnością zawodową)<sup>108</sup>).

W macierzyństwie, podobnie jak w przypadku wielu innych zjawisk społecznych, można zauważyć pewne mody, trendy. Przykładem może być rodzicielstwo bliskości (w skrócie określane RB). Za twórców tego nurtu uznaje się Williama Searsa – amerykańskiego pediatrę, autora i współautora ponad 30 poradników dla rodziców – i jego żonę Marthę Sears – dyplomowaną pielęgniarkę i doradczynię laktacyjną. Ich pozycje ukazały się przetłumaczone na język polski w latach: 2013 (*Księga Rodzicielstwa Bliskości*), 2015 (*Księga wymagającego dziecka*), 2016 (*Księga dziecka. Od narodzin do drugiego roku życia*).

<sup>106</sup> Ł. Krzyżanowska, M. Wiśnicka, *Z wózkiem pod górkę, czyli o codziennych uciążliwościach macierzyństwa*, w: M. Sikorska (red.), *Być rodzicem we współczesnej Polsce. Nowe wzory w konfrontacji z rzeczywistością*, dz. cyt., s. 112–125.

<sup>107</sup> Tamże, s. 120.

<sup>108</sup> M. Śniegulska, *Oblicza macierzyństwa – między tradycją a współczesnością*, w: J. Karbowiczek, A. Błasiak, E. Dybowska (red.), *Dziecko, rodzina, wychowanie. Wybrane konteksty*, dz. cyt., s. 80–81.

Sami Searsowie, jako rodzice ośmiorga dzieci, idee RB zaczęli stosować po narodzinach czwartego dziecka. W *Księdze Rodzicielstwa Bliskości* opisują siedem filarów RB: bliskość od porodu, karmienie piersią, noszenie dziecka przy sobie, spanie przy dziecku, słuchanie płaczu dziecka, równowaga i wyznaczanie granic, wystrzeżenie się trenerów dzieci<sup>109</sup>. Zalecają m.in., aby matki karmiły dziecko piersią na żądanie tak długo, jak potrzebują tego dzieci, a dzieci karmione piersią lepiej widzą (pokarm matki zawiera tłuszcze niezbędne do prawidłowego funkcjonowania oczu i mózgu), lepiej słyszą (rzadziej cierpią na infekcje ucha środkowego), lepiej oddychają, mają zdrowszą skórę, mają mniej problemów ortodontycznych, mniej zagrożone są otyłością<sup>110</sup>. Zwolennicy rodzicielstwa bliskości noszą dziecko w chuście i dzielą sypialnię z dzieckiem, co ma sprawić, że będzie ono: „utalentowane, pewne siebie, zręczne, godne podziwu, uczuciowe, zakorzenione, komunikatywne, współczujące, delikatne, opiekuńcze, ciekawe świata, przytulaśne, godne zaufania, tworzące więź z innymi, przystosowujące się do nowych warunków”. Żłobek traktowany jest jako absolutna ostateczność, a dziecko powinno być tam posyłane jak najpóźniej i przebywać jak najkrócej<sup>111</sup>. Jak gwarantują zwolennicy rodzicielstwa bliskości, służy ono dziecku, ale należy też zadać pytanie, na ile jest ono korzystne dla kobiet. Krytycy tego nurtu zauważają, że sprawdza się ono przede wszystkim w stosunku do matek jedynaków, które nie są aktywne zawodowo, mają duże pokłady cierpliwości i dostosowują całe swoje życie do potrzeb dziecka<sup>112</sup>. Dla matek bywa trudne długie karmienie piersią i godzenie go z aktywnością zawodową (Searsowie zachęcają, żeby dziecko zabierać do pracy), wysypianie się, gdy śpi się w jednym łóżku z dzieckiem, noszenie dziecka w chuście, zwłaszcza w upalne dni. Zwolennicy rodzicielstwa bliskości, koncentrując się na potrzebach dziecka, zauważają, że sytuacja taka stanowi zagrożenie dla zdrowia psychicznego matki i podają szereg recept na to, w jaki sposób matka ma zadbać o siebie (zatrudniając pomoc, angażując ojca, śpiąc w dzień razem z dzieckiem, zapisując się na zajęcia dodatkowe, ignorując złych doradców itd.), jednak nie każda kobieta ma możliwości (choćby finansowe czy w postaci wsparcia ze strony bliskich), aby w pełni zadbać również o siebie.

Zgłębiając zagadnienie współczesnego macierzyństwa, należy uwzględnić znaczenie nowych technologii (przede wszystkim smartfonów i Internetu)

<sup>109</sup> W. Sears, M. Sears, *Księga Rodzicielstwa Bliskości*, Wydawnictwo Mamania, Warszawa 2013, s. 12.

<sup>110</sup> Tamże, s. 70–71.

<sup>111</sup> N. Minge, K. Minge, *Rodzicielstwo Bliskości. Jak zbudować więź z dzieckiem*, Wydawnictwo Samo Sedno, Warszawa 2013, s. 166–167.

<sup>112</sup> *Rodzicielstwo bliskości – czyli świat klania się dziecku?*, <https://www.sosrodzice.pl/rodzicielstwo-bliskosci-czyli-swiat-klania-sie-dziecku/>, dostęp: 24.02.2020.

dla funkcjonowania współczesnej matki. Powszechny dostęp do Internetu, który ma ze sobą matka nie tylko w domu, lecz także będąc na spacerze z dzieckiem czy na zakupach (Internet dostępny w telefonie), sprawia, że jest ona dostępna online przez cały dzień. Trudno wymienić wszystkie zastosowania Internetu we współczesnym macierzyństwie. Matki kupują dzieciom ubrania przez Internet, robią zakupy spożywcze w sieci, umawiają wizyty lekarskie online. Internet służy też do organizowania czasu nawet małym dzieciom – puszczenie kołysanek, piosenek (nie tylko polskich, lecz także w językach obcych). Już najmniejsze dzieci korzystają z aplikacji, np. do kolorowania obrazków, do nauki języka angielskiego czy matematyki. W przestrzeni publicznej (np. w sklepach, restauracjach) można spotkać już najmniejsze dzieci (kilkumiesięczne, jeszcze niechodzące), które wpatrzone są w ekran tabletu czy telefonu. Ostatnimi laty coraz więcej jest blogów prowadzonych przez matki, na których publikują (niekiedy nawet codziennie) informacje o postępach dziecka, wspólnym z nim zabawach, polecanych produktach, miejscach, które warto zobaczyć. Zawód matki-bloggerki stał się nawet dla części kobiet jedynym źródłem dochodów, czerpanych głównie z reklam zamieszczanych na blogach. Dla wielu matek obserwacja ich stanowi źródło informacji, inspiracji (zrobię z dzieckiem podobnie), ale też pocieszenia (inne matki przeżywają te same problemy), rozładowania napięcia i relaksu.

Internet stanowi również źródło wiedzy dla współczesnej matki. Może ona zainstalować sobie aplikacje do śledzenia rozwoju dziecka jeszcze w okresie ciąży, aplikację do karmienia piersią, która pokazuje jej m.in. to, ile minęło od ostatniego karmienia i z której piersi ma nakarmić dziecko, aplikację do śledzenia postępów w rozwoju dziecka narodzonego, aplikację, która pozwala wyszukać place zabaw i miejsca przyjazne dzieciom na konkretnym terenie, aplikację pozwalającą kontrolować budżet rodzinny czy sprawiedliwy podział obowiązków domowych<sup>113</sup>.

Dla wielu kobiet podstawowym źródłem wiedzy stały się również fora internetowe, gdzie mogą znaleźć odpowiedź na każde postawione przez siebie pytanie, a odpowiedzi tej udzielają inne matki. Pytania zadawane na forach mogą dotyczyć bardzo różnych kwestii np. tego, jaką przychodnię wybrać, jaki jest najlepszy lekarz specjalista w danej dziedzinie w okolicy i jak długo się czeka na wizytę u niego, gdzie urządzić chrzciny, urodziny dziecka, a gdzie zamówić tort, jakie są opinie innych matek o konkretnym żłobku czy przedszkolu, gdzie warto wybrać się z dzieckiem w konkretnym wieku, aby wartościowo spędzić z nim czas, czy jak rozwiązać konkretny problemem związany z dzieckiem (np. gdy dziecko obgryza paznokcie). Kobiety, które nigdy nie widziały się na oczy i nic o sobie nie napisały, stają się dla innych większym

<sup>113</sup> Aplikacje dla mam. *Zaradna mama w świecie nowych technologii*, <https://mintmag.pl/aplikacje-dla-mam/>, dostęp: 5.02.2020.

autorytetem w dziedzinie wychowywania dzieci niż ich matki czy teściowe. Współczesne matki wolą czerpać wiedzę od praktyków, czyli od kobiet, które też wychowują dzieci, niż radzić się ekspertów-teoretyków. Komfortową sytuacją jest dla nich fakt, że na forach mogą otrzymać wsparcie, ale nikt ich nie kontroluje<sup>114</sup>. W przestrzeni internetowej zachodzi proces, który Marta Olcoń-Kubicka określa mianem demokratyzacji wiedzy eksperckiej<sup>115</sup>. Część forów wymiany doświadczeń matek ma charakter całkowicie otwarty i treści, które są na nich publikowane, są dostępne dla każdego, kto posiada dostęp do Internetu. Z kolei inne fora mają charakter zamknięty i są dostępne tylko dla osób, które zadeklarują spełnienie odpowiednich kryteriów selekcji, tzn. dostęp do treści mają tylko te osoby, które np. odpowiedzą na pytania wstępnej ankiety, przedstawią się, a administratorzy mogą je przyjąć do danej grupy lub nie zaakceptować ich prośby o przyjęcie<sup>116</sup>. Zdaniem Małgorzaty Sikorskiej jednym z głównych powodów uczestnictwa w forach internetowych, poza szukaniem konkretnych informacji, jest: „emocjonalna potrzeba uczestniczenia we wspólnocie osób podobnych, co może przyczynić się do redukcji niepewności i do powstania przekonania, że odczucie czy dolegliwości kobiety wcale nie są czymś niespotykanym czy szczególnym”<sup>117</sup>.

Jak zauważa Anna Błasiak: „w dzisiejszym zglobalizowanym świecie komunikację zapewniają przede wszystkim elektroniczne środki przekazu. Kontakty *face to face* ustępują miejsca kontaktom zapośredniczonym przez media”<sup>118</sup>. Za pomocą Internetu matki nawiązują relacje z innymi mamami (służy do tego np. aplikacja Akuku Mamo). Coraz częściej mówi się o zjawisku *sharentingu* (połączenie angielskich słów *share* – dzielić i *parenting* – rodzicielstwo), które polega na publikowaniu przez rodziców treści dotyczących dziecka w przestrzeni internetowej. Bywa, że rodzice (w tym matki) na różnego rodzaju portalach wyśmiewają swoje dzieci (*troll parenting*) czy nawet upokarzają je (*public shaming*), co jest sprzeczne z poszanowaniem godności czy prywatności dziecka<sup>119</sup>. Marta Olcoń-Kubicka określa mianem prywatyzacji proces wprowadzenia w przestrzeń publiczną (przy zużyciu Internetu) treści prywatnych i intymnych<sup>120</sup>. Zadanie

<sup>114</sup> M. Olcoń-Kubicka, *Rola Internetu w powstawaniu nowego modelu macierzyństwa*, dz. cyt., s. 45.

<sup>115</sup> Tamże, s. 54.

<sup>116</sup> Tamże, s. 46.

<sup>117</sup> M. Sikorska, *Nowa matka, nowy ojciec, nowe dziecko. O nowym układzie sił w Polskich rodzinach*, dz. cyt., s. 179.

<sup>118</sup> A. Błasiak, *Między (nie)obecnością a zaangażowaniem. Rodzicielstwo rekonstruowane w ponowoczesności*, Wydawnictwo Naukowe Akademii Ignatianum, Kraków 2019, s. 49.

<sup>119</sup> Tamże, s. 53–54.

<sup>120</sup> M. Olcoń-Kubicka, *Rola Internetu w powstawaniu nowego modelu macierzyństwa*, dz. cyt., s. 58.

konkretnego pytania czy napisanie o trudnych przeżyciach związanych z macierzyństwem jest dla wielu kobiet znacznie łatwiejsze w przestrzeni internetowej, gdzie pozostają anonimowe i mają poczucie bycia w ukryciu<sup>121</sup>. Kontakty w mediach zastępują matce wsparcie, jakie otrzymywała dawniej w ramach rodziny wielopokoleniowej: „Media społecznościowe stają się substytutem kultury wsparcia, którą niegdyś były rodziny pochodzenia i dalsi krewni. Opublikowane przez rodzica zdjęcie czy film zawsze wiąże się z odpowiedzią ze strony innych. Daje to wrażenie czy też poczucie wsparcia, troski, zainteresowania lub zrozumienia ze strony innych użytkowników w sieci”<sup>122</sup>.

Podsumowując rozważania wokół roli Internetu w życiu współczesnych matek, można stwierdzić, że stanowi on dla nich cenne źródło informacji, poczucia wspólnoty, miejsce wymiany doświadczeń, wyrażania emocji oraz możliwość konfrontacji wiedzy eksperckiej z wiedzą wynikającą z praktyki, jaką mają inne matki<sup>123</sup>. Ale też ogrom możliwości, jakie stwarza Internet, może stanowić zagrożenie jako tzw. pożeracz czasu, którego współczesna matka na ogół i tak nie ma za wiele. Poza tym przekazy, jakie otrzyma matka w przestrzeni online, nie zawsze mają charakter wspierający, czasem są drwiące, wyśmiewające czy oskarżające, więc zamiast pomóc, stają się źródłem kolejnych stresów<sup>124</sup>.

Ostatnimi laty zaczęto dostrzegać problem wypalenia rodzicielskiego. W międzynarodowych badaniach przeprowadzonych w 45 krajach Polacy (62% badanych to kobiety), obok rodziców ze Stanów Zjednoczonych i z Belgii, znaleźli się w czołówce najbardziej wypalonych rodziców. Jak zauważa Dorota Szczygieł, wypalenie to nadmierne obciążenie, ponad możliwości, powodujące nadmierny stres, z którym jednostka nie jest w stanie sobie poradzić. Jeśli trwa długo, może wywoływać problemy somatyczne, bezsenność, apatię<sup>125</sup>. Szczególnie narażone na wypalenie są te kobiety, którym bardzo zależy na tym, aby być dobrymi matkami<sup>126</sup>. Jako przyczyny wypalenia podaje się nadmierne oczekiwania wobec współczesnych matek: „oczekuje się, że współczesne matki będą sobie radziły ze wszystkim, z prowadzeniem idealnego domu, z wychowaniem inteligentnych i kreatywnych dzieci, z dostarczaniem mężowi towarzystwa i seksu oraz z własnym, stymulującym życiem, w pracy czy gdzie indziej. Młoda matka, która próbuje sprostać temu ideałowi «Supermamy», zmierza wprost w stronę kłopotów. Nauka, jak być matką dla swojego dziecka, sama w sobie jest większym przedsięwzięciem niż pełnoeta-

<sup>121</sup> Tamże, s. 59.

<sup>122</sup> Tamże, s. 54.

<sup>123</sup> L. Bakiera, *Zaangażowane rodzicielstwo a autokreacyjny aspekt rozwoju dorosłych*, dz. cyt., s. 140.

<sup>124</sup> A. Celińska-Miszczuk, L.A. Wiśniewska, *Macierzyństwo w XXI wieku: zamiast zakończenia*, dz. cyt., s. 190–191.

<sup>125</sup> A. Gutek, *Wypalone matki*, w: *Zwierciadło*, nr 3/2020, s. 38–39.

<sup>126</sup> W. Sears, M. Sears, *Księga Rodzicielstwa Bliskości*, dz. cyt., s. 12.

towa praca. Jeśli matce stawia się zbyt wiele innych wymagań, dając jej więcej pracy i mniej czasu dla siebie, jest ona zagrożona wypaleniem”<sup>127</sup>.

W 2017 r. w Polsce ukazała się książka autorstwa Orny Donath pt. *Żalując macierzyństwa*. Przedstawiono w niej wyniki badań przeprowadzonych wśród 23 Żydówek, w wieku od 26 do 73 lat, które zadeklarowały, że żalują macierzyństwa. Zagadnienie żalu związanego z pełnieniem roli matki jest, zdaniem autorki, uważane za tabu i poddawane napiętnowaniu. Autorka, bazując na wywiadach przeprowadzonych z kobietami, pokazuje, jak wielką traumą może być dla kobiety macierzyństwo, bycie matką zraniło te kobiety na całe życie. Jak zauważa O. Donath: „Istnieją liczne świadectwa tego, jak macierzyństwo może zagrażać fizycznemu i psychicznemu zdrowiu kobiet: złe samopoczucie, depresja, zmęczenie, kryzysy emocjonalne, fizyczne szkody i utrata pozycji społecznej są tylko kilkoma przykładami doświadczeń kobiet, nawet latami po urodzeniu dziecka”<sup>128</sup>. Zagadnienie depresji jako choroby, która towarzyszy macierzyństwu, ukazuje też Natalia Fiedorczyk w książce pt. *Jak pokochać centra handlowe*, która ukazała się w 2016 roku. Główna bohaterka, która jeszcze przed narodzeniem dziecka doświadczała depresji, odczuwa nasilenie objawów po porodzie, lecz się psychiatrycznie, przeżywa konflikty z partnerem oraz mimo że wraca do pracy, gdy jej dziecko ma pół roku, to pracuje zdalnie i właśnie aktywności domowe – sprzątanie, gotowanie – pochłaniają głównie jej czas<sup>129</sup>.

Zgłębiając zagadnienie współczesnego macierzyństwa, nie można też pominać tych kobiet, którym przychodzi zmierzyć się z sytuacjami niosącymi ze sobą więcej niż typowe macierzyństwo trudności. Współczesne macierzyństwo dla wielu matek wiąże się z samotnym (samodzielnym) rodzicielstwem, a więc wychowywaniem dziecka bez obecności ojca czy też z byciem matką dziecka z niepełnosprawnością, czasem (wcale nie tak rzadko) matka musi stawić czoło obu tym sytuacjom, wychowując samotnie dziecko/dzieci z niepełnosprawnością. W takim przypadku rodzaj niepełnosprawności ma znaczący wpływ na macierzyństwo i sytuację kobiety. Matki wychowujące dzieci z niepełnosprawnościami oprócz „typowych” problemów muszą pokonywać trudności związane z niepełnosprawnością dziecka<sup>130</sup>. Bardzo często matki dzieci z głęboką niepełnosprawnością intelektualną są osamotnione, mają kłopoty finansowe, borykają się z przeciążeniem fizycznym, psychicznym i roz-

<sup>127</sup> Tamże, s. 136.

<sup>128</sup> O. Donath, *Żalując macierzyństwa*, Wydawnictwo KobiECE, Białystok 2017, s. 153–155.

<sup>129</sup> N. Fiedorczyk, *Jak pokochać centra handlowe*, Wielka Litera, Warszawa 2016.

<sup>130</sup> B. Płaczkiewicz, *Macierzyństwo walczące. Funkcjonowanie matek dzieci niepełnosprawnych*, w: A. Celińska-Miszczuk, L.A. Wiśniewska, *Macierzyństwo. Szanse i ograniczenia. Perspektywa psychologii osoby*, dz. cyt., s. 158.



czarowaniem. Zapominają o własnych potrzebach, ale też dostrzegają pewne pozytywne aspekty wychowywania dziecka z niepełnosprawnością<sup>131</sup>. W przypadku rodziców dzieci z niepełnosprawnościami używa się pojęcia zespołu wypalenia sił, który to częściej dotyka matek, a wiąże się m.in. z rezygnacją, frustracją, poczuciem osamotnienia, przeciążenia, lekceważenia ze strony instytucji<sup>132</sup>. Ale też niektóre z nich umiejętnie godzą bycie matką dziecka z niepełnosprawnością z aktywnością zawodową i własnym rozwojem<sup>133</sup>.

Wśród rodzin matek samotnie (samodzielnie) wychowujących dzieci wyróżnia się te, które nigdy nie były pełne (np. rodziny niezamężnych matek), i rodziny zdekompletowane, czyli takie, które uległy rozpadowi z różnych przyczyn (np. śmierć, rozwód, separacja)<sup>134</sup>. Coraz częściej mówi się również o matkach samotnych z wyboru, a więc takich, które świadomie podjęły decyzję, że chcą wychowywać dziecko bez ojca<sup>135</sup>. Kobiety wychowujące dziecko/dzieci w pojedynkę mogą mieć trudności z wejściem na rynek pracy i utrzymaniem się na nim ze względu na kłopoty z zapewnieniem opieki nad dzieckiem, a co za tym idzie – mniejszą dyspozycyjność, są niejednokrotnie przeciążone obowiązkami domowymi i narażone na większe trudności w codziennym funkcjonowaniu, zwłaszcza wtedy, gdy nie mogą liczyć na pomoc członków rodziny<sup>136</sup>. Samotnym matkom często brakuje czasu dla siebie, są zmęczone, towarzyszy im poczucie winy, osamotnienie i większa podatność na depresję<sup>137</sup>.

Podsumowując rozważania wokół współczesnego macierzyństwa, można zauważyć, że jest ono konstruktem niejednoznacznym. Współczesna matka podejmuje (czasem bardzo świadomie, czasem nie zastanawiając się nad tym) każdego dnia szereg wyborów, próbuje sprostać wielu, niekiedy sprzecznym oczekiwaniom otoczenia kierowanym wobec niej. Doświadcza ona wielu różnych stanów emocjonalnych, od euforii poprzez złość do żalu

<sup>131</sup> D. Aksamit, *Kobiety-matki o macierzyństwie*, dz. cyt., s. 199–225.

<sup>132</sup> E. Marat, *Rodzina z dzieckiem niepełnosprawnym*, w: I. Janicka, H. Liberska (red.), *Psychologia rodziny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2014, s. 452.

<sup>133</sup> E. Wołkawska-Kołodziej (red.), *Nie było czasu na koniec świata, w: Bardziej Kochani*, numer specjalny, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2018.

<sup>134</sup> A. Szymanowska, *Dziecko w rodzinie niepełnej*, w: E. Milewski, A. Szymanowska (red.), *Rodzice i dzieci – psychologiczny obraz sytuacji problemowych*, CMPP-P MEN, Warszawa 2000, s. 58.

<sup>135</sup> K. Domagalska, *Nie przeproszę, że urodziłam. Historie rodzin z in vitro*, Wydawnictwo Czarne, Warszawa 2015.

<sup>136</sup> M. Raclaw, D. Trawkowska, *Samotne rodzicielstwo. Między diagnozą a działaniem*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2013, s. 11–13.

<sup>137</sup> S. Rydz, *Samotne rodzicielstwo*, w: I. Janicka, H. Liberska (red.), *Psychologia rodziny*, dz. cyt., s. 248–249.

i wyczerpania. Każda wchodzi w tę rolę nieco inaczej i czerpie inspirację z innych źródeł, ma inne możliwości finansowe, inne wsparcie z zewnątrz, inne dziecko, zatem nie można skonstruować jednego portretu współczesnej matki. Wśród współczesnych matek bywają takie, którym zależy na stworzeniu bardzo bliskich relacji z dzieckiem, karmieniu piersią i wspólnym spaniu, kierując się w wychowaniu intuicją (zgodnie z założeniami rodzicielstwa bliskości). Inne z kolei sprofesjonalizowały swoje macierzyństwo, czerpiąc z rad różnych ekspertów zajmujących się wychowaniem, zapisując swoje dzieci od niemowlęctwa na różnego rodzaju zorganizowane zajęcia. Są też matki, dla których istotną przestrzenią mającą wpływ na wychowywanie dziecka ma przestrzeń internetowa. Ostatnimi laty też coraz częściej mówi się o matkach, którym macierzyństwo nie sprawia radości, które cierpią na depresję czy żalują macierzyństwa. Jednym z ważnych elementów konstytuującym współczesne macierzyństwo jest fakt, czy kobieta łączy aktywność zawodową z macierzyństwem. Inaczej bowiem funkcjonują w roli matki kobiety pracujące, inaczej te, które nie są aktywne zawodowo. Te drugie na ogół znacznie więcej czasu spędzają z dziećmi. W przeprowadzonych badaniach skoncentrowaliśmy się na matkach aktywnych zawodowo, dlatego to im został poświęcony osobny rozdział w części teoretycznej pracy.

### 1.3. MATKI AKTYWNE ZAWODOWO MAGDALENA STANKOWSKA

Czyniąc tematem rozważań aktywność zawodową współczesnych kobiet-matek, należy uwzględnić zagadnienie pracy i nakreślić przemiany, które dokonały się w zakresie aktywności zawodowej w ciągu ostatnich dziesięcioleci. Zawód jeszcze w połowie XX w. był elementem konstytuującym tożsamość jednostki, która wykonywała jeden zawód w jednym miejscu pracy przez całe życie. Współcześnie kobiety i mężczyźni zmieniają miejsce pracy i rodzaj pracy często kilka razy w ciągu życia. Tracą na znaczeniu wyuczone kwalifikacje zawodowe pracownika, coraz bardziej cenione są dyspozycyjność i podporządkowanie czasu życia jednostki zadaniom firmy. Ważna staje się umiejętność przystosowania się do ciągłych zmian. Pracownik często ma poczucie tymczasowości wykonywanej pracy, niejasne są zasady awansu zawodowego, okresy zatrudniania przeplatane są okresami bezrobocia<sup>138</sup>. Jak zauważa Mirosława Marody: „miast organizować życie jednostki, praca staje się jednym z głównych źródeł jego dezorganizacji: konieczność częstych zmian i samej pracy i miejsca zatrudnienia, brak pewności zatrudniania oraz wdzierania się pracy w czas wolny – wszystkie te cechy, które eufemistycznie określa się mianem «elastyczności» pracy uniemożliwiają zakorzenienie

<sup>138</sup> M. Marody, *Jednostka po nowoczesności. Perspektywa socjologiczna*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2015, s. 130–139.

jednostek w środowisku społecznym i nawiązywanie trwalszych relacji z innymi, sterowanie własnym życiem i utrzymanie podziału między tym, co prywatne, a tym, co publiczne”<sup>139</sup>.

Aktywność zawodowa ma wpływ na życie rodzinne, co podkreśla wielu autorów. W starszych publikacjach – z XX w. – w większym stopniu koncentrowano się na negatywnym wpływie aktywności zawodowej kobiet na życie rodzinne. Franciszek Adamski postrzegał ją jako najważniejszy czynnik oddziałujący w sposób dezintegrujący na rodzinę, twierdząc, że: „w warunkach całodziennej pracy ojca i matki, dom z konieczności przestaje być terenem pełnego życia rodzinnego, rodzinnych spotkań i wspólnego przebywania, stając się często tylko platformą, na której prowadzi się skrajnie zindywidualizowane życie z zachowaniem znacznego jeszcze zakresu wspólności w sprawach gospodarczych”<sup>140</sup>. Badania zagraniczne pokazują, że dla pracujących matek najbardziej stresujące są permanentny brak czasu i poczucie winy<sup>141</sup>. Bywają one postrzegane jako te, które są skoncentrowane przede wszystkim na osiągnięciu sukcesu zawodowego i dobrach materialnych, a nie na dobru dzieci<sup>142</sup>. Z drugiej strony obecnie kobiety aktywne zawodowo, w opinii 44% Polaków, cieszą się większym szacunkiem społecznym niż kobiety nieaktywne zawodowo (tylko 5% respondentów zadeklarowało, że to gospodynie domowe są bardziej szanowane, 44% – że aktywność zawodowa lub jej brak nie ma wpływu na szacunek wobec kobiet, a 7% badanych nie miało na ten temat zdania)<sup>143</sup>. Jednak z punktu widzenia budżetu rodziny na ogół to mężczyźni zarabiają więcej, a dysproporcje w zarobkach kobiet i mężczyzn są największe w wieku 30–49 lat. Z tego powodu bardziej opłacalne jest, by mężczyzna pracował zawodowo, a kobieta zajmowała się dzieckiem, jeśli nikt inny nie może sprawować nad nim opieki<sup>144</sup>. Również pracodawcy na ogół wolą zatrudniać ojców niż matki, traktując posiadanie dzieci przez kobiety jako ich obciążenie,

<sup>139</sup> Tamże, s. 139.

<sup>140</sup> F. Adamski, *Socjologia małżeństwa i rodziny. Wprowadzenie*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1984, s. 305.

<sup>141</sup> P. Jayita, P. Murali, *Working mothers, how much working, how much mothers and where is the womanhood*, w: *Some Issues in Women's Studies and Other Essays*, Vol. 7, No. 1/2009, s. 76.

<sup>142</sup> E.R. Paré, H.E. Dillaway “Staying at home” versus “working”: a call for broader conceptualizations of parenthood and paid work, w: *Michigan Family Review*, No. 10/2005, s. 71.

<sup>143</sup> R. Boguszewski, *Kobieta pracująca*, Komunikat z badań CBOS, BS/28/2013, Warszawa 2013, s. 2.

<sup>144</sup> A. Sielska, *Kobieta na polskim rynku pracy jako partnerka i matka*, w: K. Pujer (red.), *Współczesna rodzina. Szanse – zagrożenia – kierunki przemian*, Wydawnictwo Exante, Wrocław 2016, s. 74.

a posiadanie dzieci przez mężczyzn jako ich atut, ojcowie bowiem są postrzegani jako bardziej odpowiedzialni niż mężczyźni bezdzietni<sup>145</sup>.

Wśród wartości, które Polacy stawiają na pierwszym miejscu, od lat znajduje się szczęście rodzinne (80%), potem dobre zdrowie (55%), spokój (48%), grono przyjaciół (45%), szacunek ludzi (42%), uczciwe życie (42%) i dopiero na siódmym miejscu praca zawodowa (36%), przy czym szczęście rodzinne jako nadrzędną wartość częściej wskazują kobiety (86%) niż mężczyźni (74%). Porównując dane z roku 2019 z danymi z roku 2008, można zauważyć lekki wzrost znaczenia szczęścia rodzinnego (z 78% wskazań do 80%) i spadek wartości pracy zawodowej (z 44% do 36%)<sup>146</sup>. Jednakże młode kobiety (studentki), mimo że przypisują życiu rodzinnemu dużą wartość, to w większości nie deklarują gotowości do rezygnacji z aktywności zawodowej na rzecz rodziny, 16% zadeklarowało taką gotowość, a 23% raczej byłoby gotowych zrezygnować z pracy na rzecz rodziny<sup>147</sup>.

W rodzinach, w których oboje rodziców pracują, nadal matki w większym stopniu zajmują się dziećmi i: „choć współczesne ojcostwo zmienia się w kierunku większej aktywizacji mężczyzn (tzw. nowe ojcostwo), to matki niezmiennie w większym stopniu są towarzyszkami swoich dzieci”<sup>148</sup>. Inne badania pokazują, że dla wielu kobiet znaczenie pracy w ich życiu jest większe, zanim zostaną matkami. Przed zajściem w ciążę jako życiowy priorytet postrzegało pracę 63% kobiet, a po podjęciu decyzji o macierzyństwie niespełna połowa (47%). Matki małych dzieci jako priorytet wśród codziennych czynności najczęściej wybierały czas spędzony z dzieckiem (89%), znacznie rzadziej czas spędzony z partnerem (39%), a tylko dla 23% ankietowanych to zobowiązania zawodowe były priorytetem<sup>149</sup>.

Współcześnie nadal zauważa się, że praca zawodowa może stanowić zagrożenie dla funkcjonowania rodziny<sup>150</sup>. W 1994 r. 54,9% Polaków badanych w ramach Polskiego Generalnego Sondażu Społecznego było zdania, że praca zawodowa kobiet szkodzi życiu rodzinnemu. W 2012 r. z takim stwierdzeniem

<sup>145</sup> M. Stańczyk, A. Stein, *Potrzebna cała wioska*, Wydawnictwo Mamania, Warszawa 2015, s. 48.

<sup>146</sup> R. Boguszewski, *Rodzina – jej znaczenie i rozumienie*, Komunikat z badań CBOS, nr 22/2019, Warszawa 2019, s. 3–4.

<sup>147</sup> A. Orzeszek, *Miejsce rodziny i pracy w planach życiowych kobiet. Studium empiryczne*, w: M. Szyszka (red.), *Rodzina polska. Wybrane aspekty funkcjonowania*, Wydawnictwo Elpil, Lublin 2013, s. 44.

<sup>148</sup> L. Bakiera, *Zaangażowane rodzicielstwo a autokreacyjny aspekt rozwoju dorosłych*, dz. cyt., s. 281.

<sup>149</sup> A. Baranowska-Skimina, *Jak mama wraca do pracy*, <http://www.egospodarka.pl/82867,Jak-mama-wraca-do-pracy,1,39,1.html>, dostęp: 23.03.2020.

<sup>150</sup> R. Tomaszewska-Lipiec, *Praca zawodowa a funkcjonowanie rodziny. Analizy i refleksje*, w: *Studia Edukacyjne*, 43/2017, s. 175.

zgodziło się 36,7% badanych. Według danych PGSS z 2012 r. ponad  $\frac{2}{3}$  respondentów (77,3%) uważało, że najlepszą formą opieki dla dzieci przed rozpoczęciem edukacji szkolnej jest opieka sprawowana przez członków rodziny. Wśród nich prawie połowa badanych (45,8%) uważała, że najlepszym rozwiązaniem jest opieka sprawowana przez niepracującą matkę, podczas gdy ojciec pracuje w wymiarze pełnego etatu. Częściej taki model preferowali mężczyźni (52,9%) niż kobiety (40%). Prawie  $\frac{1}{3}$  badanych (31,7%) za optymalny uznała model, kiedy to mężczyzna pracuje w wymiarze pełnego etatu, a kobieta w wymiarze niepełnego etatu. Jedynie co piąty badany (19,2% respondentów – 16,6% mężczyzn i 21,5% kobiet) stwierdził, że najlepszym rozwiązaniem jest praca na pełen etat obojga rodziców<sup>151</sup>.

Aktualnie coraz częściej dostrzega się nie tylko negatywny, lecz także pozytywny wpływ aktywności zawodowej na funkcjonowanie rodziny. Równoważenie ról pracownika z rolą rodzica i partnera jest zadaniem niezwykle trudnym, wiążącym się z dylematami, nieustannymi wyborami i określaniem priorytetów<sup>152</sup>. Współcześnie jednak coraz mniej popularny jest wizerunek matki, która się poświęca i rezygnuje z własnego rozwoju po narodzinach dzieci, coraz częściej kobiety starają się godzić macierzyństwo z aktywnością zawodową<sup>153</sup>. Według wyników badań przeprowadzonych w latach 80. 25% identyfikowało się z pełnoetatowym zajmowaniem się domem, 30% – optowało za łączeniem aktywności zawodowej pełnoetatowej i macierzyństwa, a 22% preferowało bezdzietność i oddanie się aktywności zawodowej<sup>154</sup>. Urodzenie dziecka w pewien sposób wymusza na kobiecie krótszą bądź dłuższą przerwę w aktywności zawodowej, a powrót na rynek pracy po przerwie niejednokrotnie niesie ze sobą pewne komplikacje<sup>155</sup>. Nowsze badania pokazują, że nawet matki, które są aktywne zawodowo, w większości (64%) są zdania, że kobieta mająca małe dziecko (do ukończenia trzeciego roku życia) powinna przebywać z nim w domu<sup>156</sup>.

<sup>151</sup> Za: A. Walczak, *Dom i rodzina w świetle badań Polskiego Generalnego Sondażu Społecznego*, w: *Societas/Communitas*, 1(21)/2016, s. 186–188.

<sup>152</sup> A. Błasiak, *Między (nie)obecnością a zaangażowaniem. Rodzicielstwo rekonstruowane w ponowoczesności*, dz. cyt., s. 323.

<sup>153</sup> J. Podgórska, *Trudno być matką, jeszcze trudniej nie być*, w: *Polityka*, 26.05.2001, <https://www.polityka.pl/archiwumpolityki/1843412,1,trudno-byc-matka-jeszcze-trudniej-nie-byc.read>, dostęp: 5.05.2020.

<sup>154</sup> K. Gerson, *Hard Choices. How Women Decide about Work, Career and Motherhood*, University of California Press Berkeley, Los Angeles, London 1986, s. 159.

<sup>155</sup> M. Bobulska, *Kariera zawodowa kobiet a rodzina*, w: K. Pujer (red.), *Współczesna rodzina. Szanse – zagrożenia – kierunki przemian*, dz. cyt., s. 53.

<sup>156</sup> J. Kalka, *Analiza zjawiska dyskryminacji kobiet mieszkających w miastach na rynku pracy*, w: M. Grabowska (red.), *Kobiety na rynku pracy województwa mazowieckiego. Ra-*

Należy zwrócić uwagę na różne motywy skłaniające matki małych dzieci do podjęcia aktywności zawodowej. Istotne są motywy finansowe i wiele kobiet musi być aktywnych zawodowo, ponieważ dochód ich męża/partnera nie wystarcza na pokrycie wydatków rodziny (na który coraz częściej składają się obciążenia kredytowe). Motywy kobiet mogą mieć również charakter osobisty i wiązać się z potrzebą kontaktu z innymi ludźmi, chęcią oderwania się od rutyny dnia codziennego. Ważne są także uwarunkowania rodzinne kobiet – to, czy w rodzinie jest osoba (najczęściej babcia), która jest w stanie podjąć się opieki nad dzieckiem/dziećmi, czy kobieta spotyka się z presją rodziny, aby podjęła aktywność zawodową, czy wręcz odwrotnie – jest zachęcana do tego, aby pozostała w domu. Nie bez znaczenia pozostaje sytuacja zawodowa kobiety, która niekiedy spotyka się z presją ze strony pracodawcy, aby jak najszybciej wróciła do pracy, bądź też wraca z poczucia obowiązku wobec pracodawcy. Zdarzają się też sytuacje stawiania ultimatum: zachowanie stanowiska pod warunkiem szybkiego powrotu do pracy<sup>157</sup>. Według wyników badań przeprowadzonych w 2012 r. w ramach programu „Mama wraca do pracy” najczęściej matek decyduje się na to ze względu na chęć poprawienia sytuacji materialnej rodziny (71%), rzadziej wśród motywów wskazywano chęć rozwoju zawodowego (38%) bądź też fakt, że kobiety wracają do pracy, stanowi ona bowiem dla nich źródło satysfakcji i spełnienia (35%)<sup>158</sup>.

Według wyników badań przeprowadzonych przez Małgorzatę Szyszkę aktywność zawodowa kobiet przynosi rodzinie korzyści finansowe i organizacyjne. Wśród tych pierwszych respondentki wskazywały na zabezpieczenie finansowe rodziny (98%) i wyższy standard życia (85%), zabezpieczenie przyszłości dzieci (77%). Jako korzyści organizacyjne kobiety zauważały lepsze gospodarowanie czasem (65%) i lepszą organizację obowiązków domowych (64%)<sup>159</sup>. Ale też życie rodzinne może mieć negatywny wpływ na aktywność zawodową kobiet, co zauważają badane. Najczęściej wskazywano na zmęczenie fizyczne (98%), nieobecność w pracy związaną z opieką nad dzieckiem (69%), mniejszą dyspozycyjność (66%), spóźnienia do pracy (57%), obciążenie psychiczne

---

port z badań przeprowadzonych w ramach projektu *Równościowa polityka zatrudnienia szansą kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego*, Warszawa 2010, s. 20.

<sup>157</sup> J. Czernecka, *Wracam do pracy – podejmowanie przez kobiety aktywności zawodowej po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem*, w: J. Czernecka, K. Dzwonkowska-Godula, P. Woszczyk (red.), *Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka*, Oficyna Wydawnicza Tercja, Łódź 2009, s. 119–26.

<sup>158</sup> A. Baranowska-Skimina, *Jak mama wraca do pracy*, <http://www.egospodarka.pl/82867,Jak-mama-wraca-do-pracy,1,39,1.html>, dostęp: 23.03.2020.

<sup>159</sup> M. Szyszka, *Kobiety między domem a pracą. Oczekiwane wsparcie i instrumenty polityki rodzinnej na rzecz godzenia ról zawodowych z rodzinnymi*, w: *Studia nad Rodziną*, 1(36)/2015, s. 138.

(49%), rzadziej rezygnację ze szkoleń, zaniedbywanie obowiązków domowych czy mniejsze szanse na awans zawodowy<sup>160</sup>. Wyniki innych badań pokazały, że aż 61% kobiet posiadających dzieci nie zrezygnowałoby z aktywności zawodowej, żeby w większym stopniu zająć się domem i wychowaniem dzieci nawet wtedy, gdyby ich partner zarabiał wystarczająco dużo, aby zaspokoić potrzeby materialne rodziny na zadowalającym poziomie<sup>161</sup>. M. Strykowska wśród pozytywnych efektów aktywności zawodowej matek wymienia rozwój osobowości, „mądrzejsze macierzyństwo”, wyższy poziom ogólnej satysfakcji życiowej i dojrzalsze partnerstwo<sup>162</sup>.

W świetle innych badań, przeprowadzonych przez M. Sikorską wśród rodziców, praca rzadko bywała postrzegana jako miejsce dające satysfakcję, samorealizację czy rozwój zawodowy. Bywa zaś, zwłaszcza przez rodziców mniejszych dzieci, traktowana jako odskocznia od codzienności, ale przede wszystkim jako konieczność, która ma dostarczyć środki materialne na utrzymanie rodziny. Miejsce pracy nie jest też wymieniane jako miejsce wsparcia dla rodziców, choć źródłem wsparcia bywają współpracownicy. Zaangażowanie w pracę było przez rodziców łączone ze złym pełnieniem roli rodzica, który ma mało czasu dla dziecka, a brak czasu próbuje rekompensować kupnem kolejnych zabawek. Sama praca była określana jako konkurencja, a nawet wróg wobec rodziny<sup>163</sup>. Bywa, że pracujące matki muszą się borykać z podwójnym poczuciem winy, zarówno wobec dzieci (że spędzają z nimi za mało czasu), jak i wobec pracodawcy (że nie są tak zaangażowane w sferę zawodową jak ich bezdzietni współpracownicy)<sup>164</sup>.

Bogusława Budrowska stawia hipotezę, że kontynuowanie aktywności zawodowej po narodzinach dziecka, jeśli jest to aktywność przynosząca kobiecie satysfakcję, ma pozytywny wpływ na realizację kobiety w roli matki<sup>165</sup>. Z kolei w sytuacji, kiedy kobieta podejmuje pracę z przymusu, taką, która nie przynosi jej satysfakcji, i dodatkowo jest przeciążona łączeniem pracy z obowiązkami domowymi, może skutkować to pogorszeniem jej relacji z do-

---

<sup>160</sup> Tamże, s. 142.

<sup>161</sup> J. Kalka, *Analiza zjawiska dyskryminacji kobiet mieszkających w miastach na rynku pracy*, dz. cyt., s. 30.

<sup>162</sup> M. Strykowska, *Psychologiczne mechanizmy zawodowego funkcjonowania kobiet*, Wydawnictwo UAM, Poznań 1992.

<sup>163</sup> M. Sikorska, *Praktyki rodzinne i rodzicielskie we współczesnej Polsce – rekonstrukcja codzienności*, dz. cyt., s. 125–127.

<sup>164</sup> J. Podgórska, *Trudno być matką, jeszcze trudniej nie być*, w: *Polityka* 26.05.2001, <https://www.polityka.pl/archiwumpolityki/1843412,1,trudno-byc-matka-jeszcze-trudniej-nie-byc.read> (dostęp: 5.05.2020).

<sup>165</sup> B. Budrowska, *Macierzyństwo jako punkt zwrotny w życiu kobiety*, Fundacja na Rzecz Nauki Polskiej, Wrocław 2000, s. 367.

mownikami<sup>166</sup>. Zauważa się zarówno pozytywny, jak i negatywny wpływ aktywności zawodowej kobiet na rozwój dzieci. Z jednej strony pracujące matki inspirują swoje dzieci do spełniania swoich marzeń i ambicji, rozwijają w dzieciach etyczne postawy wobec pracy. Dzieci w rodzinach, gdzie oboje rodzice są aktywni zawodowo, są w większym stopniu włączane w obowiązki domowe. Z drugiej strony zmęczone pracą matki mają mniejszą gotowość do słuchania dzieci, przenoszą do domu frustracje związane z miejscem pracy, które mają wpływ na relacje pomiędzy wszystkimi członkami rodziny<sup>167</sup>. W literaturze można spotkać również opinie o braku negatywnego wpływu aktywności zawodowej matek na psychikę dzieci. Podkreśla się, że aktywne zawodowo matki wychowują bardziej kompetentne społecznie i odpowiedzialne za siebie córki oraz synów, którzy w większym stopniu akceptują zawodowe role kobiet, postrzegają kobiety jako bardziej kompetentne i mniej widoczne są wśród nich postawy aprobujące stereotypy płciowe niż w przypadku chłopców wychowywanych przez matki pozostające w domu<sup>168</sup>. Kobiety w większym stopniu niż mężczyźni potrafią dokonać rozdziału między sferą zawodową a rodzinną i angażują się w opiekę oraz wychowanie dzieci niezależnie od tego, jak wysoki jest ich poziom satysfakcji z aktywności zawodowej. Natomiast w przypadku mężczyzn satysfakcja z relacji społecznych w środowisku pracy powoduje, że w większym stopniu angażują się oni w pełnienie roli ojca i są bardziej zadowoleni z relacji małżeńskich<sup>169</sup>.

Mariola Bieńko, pisząc o współczesnym modelu supermatki, ma na myśli te kobiety, które łączą aktywność zawodową oraz rozwój osobisty z macierzyństwem i w każdej z tych dziedzin chcą zachować wysokie standardy<sup>170</sup>. W przypadku matek aktywnych zawodowo mówi się również o zjawisku przeciążenia roli, napięciu roli i konflikcie ról – kobiety mają poczucie, że nie są w stanie sprostać wszystkim oczekiwaniom, jakie niosą ze sobą ich role rodzinne i zawodowe, muszą nieustannie dokonywać wyborów, w której roli wykazać większe zaangażowanie w danym momencie, a gdzie wycofać nakłady<sup>171</sup>. Kobiety ponoszą negatywne konsekwencje godzenia roli pracownicy z rolą żony/partnerki i matki, dla których praca jest źródłem stresu, które to odczuwają mocne napięcie czasowe, mają poczucie przeładowania, cierpią na

<sup>166</sup> M. Bobulska, *Kariera zawodowa kobiet a rodzina*, dz. cyt., s. 61–62.

<sup>167</sup> L.K. Singh, *Impact of working mothers on their children's development*, w: *Innovation the Research Concept*, Vol. 3, April 2018, s. 20.

<sup>168</sup> T. Szlendak, *Socjologia rodziny. Ewolucja, historia, różnicowanie*, dz. cyt., s. 435.

<sup>169</sup> L. Bakiera, *Zaangażowane rodzicielstwo a autokreacyjny aspekt rozwoju dorosłych*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2013, s. 281.

<sup>170</sup> Tamże, s. 57.

<sup>171</sup> M. Plopa, *Rodzicielstwo jako wyzwanie dla małżeństwa: perspektywa teorii systemowej*, w: H. Liberska, A. Malina, *Wybrane problemy współczesnych małżeństw i rodzin*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2011, s. 37.



niewyspanie i bezsenność oraz nie mają czasu dla siebie i na rozrywkę<sup>172</sup>. Często towarzyszą im wyrzuty sumienia<sup>173</sup>. Ponadto brak czasu powoduje osłabienie ich kontaktów z krewnymi czy środowiskiem sąsiedzkim, ograniczenie czasu na wypoczynek. Kobiety często muszą podporządkowywać swoją karierę zawodową potrzebom rodziny i aktywności zawodowej męża, co związane jest m.in. z tym, że mężczyźni statystycznie więcej zarabiają, ale też tym, że kobiety są gorzej traktowane na rynku pracy<sup>174</sup>. Jak pokazują badania, łączenie życia zawodowego i aktywności rodzinnej wiąże się z obciążeniem fizycznym i czasowym kobiet w znacznie większym stopniu niż mężczyzn<sup>175</sup>. Z badań przeprowadzonych przez Care.com wynika, że 80% pracujących matek odczuwa stres związany z wykonaniem wszystkich obowiązków domowych i zawodowych na czas. Ponad 1/3 kobiet ma permanentne poczucie, że nie jest w stanie zrobić wszystkiego na czas, 29% nie chce skorzystać z niczyjej pomocy, bo jest zdania, że powinna wszystko sama zrobić. Jedna trzecia pracujących matek doświadcza w rezultacie napięcia konfliktów z mężem i dziećmi czy wczesnych symptomów depresji (co czwarta kobieta płacze co najmniej raz w tygodniu). Pracujące matki nie mają czasu na rozmowy czy wspólny posiłek w gronie rodzinnym, a 62% z nich twierdzi, że ludzie dookoła mają w życiu lepiej niż one<sup>176</sup>.

Nie wszystkie kobiety w jednakowym stopniu doświadczają trudów związanych z godzeniem aktywności zawodowej z macierzyństwem. Badania przeprowadzone wśród kobiet na stanowiskach kierowniczych pokazały, że pewne sytuacje/czynniki sprzyjają godzeniu życia zawodowego z macierzyństwem. Najczęściej wskazywany był równy podział obowiązków domowych pomiędzy rodzicami (44,1%), udogodnienia ze strony pracodawcy w czasie i organizacji pracy (22,8%), dostępność opieki zinstytucjonalizowanej nad dzieckiem w formie żłobków i przedszkoli (11,8%), wynajęcie opiekunki do dziecka (11,7%) oraz wsparcie ze strony członków rodziny i innych bliskich osób (dziadków, rodzeństwa, przyjaciół, sąsiadów) – 9,6% wskazań<sup>177</sup>.

<sup>172</sup> T. Szlendak, *Socjologia rodziny. Ewolucja, historia, zróżnicowanie*, dz. cyt., s. 436.

<sup>173</sup> B. Łaciak, *Obyczajowość polska okresu transformacji czyli wojna postu z karnawalem*, Wydawnictwo TRIO, Warszawa 2007, s. 76.

<sup>174</sup> A. Kwak, *Rodzina w dobie przemian. Małżeństwo i kohabitacja*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2005, s. 19.

<sup>175</sup> A. Błasiak, *Między (nie)obecnością a zaangażowaniem. Rodzicielstwo rekonstruowane w ponowoczesności*, dz. cyt., s. 328.

<sup>176</sup> 1/4 pracujących matek płacze w samotności, <https://weblog.infopraca.pl/2014/11/%C2%BC-pracujacych-matek-placze-samotnosci/>, dostęp: 10.05.2020.

<sup>177</sup> M. Rękas, *Kobiety-matki i ich powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka w wynikach badań*, w: D. Kotlorz (red.), *Studia Ekonomiczne, Społeczno-ekonomiczne problemy rynku pracy*, 161/2013, Katowice 2013, s. 130.

Badania przeprowadzone w Wielkopolsce pokazały, że aktywne zawodowo kobiety mają wyższe poczucie wartości, są w większym stopniu autorytetem dla dzieci niż kobiety nieaktywne w sferze zawodowej. Ponadto są atrakcyjniejszymi partnerkami do rozmów dla swoich mężów/partnerów, wykazując większe zainteresowanie ich życiem zawodowym, i nie koncentrują się wyłącznie na sprawach domu i dzieci. Są bardziej zainteresowane polityką, bardziej zaangażowane w sferę publiczną<sup>178</sup>. Pracujące matki wielodzietne (wychowujące troje lub więcej dzieci) w wywiadach wskazywały, że praca stanowi dla nich oderwanie od codzienności, ucieczkę od obowiązków domowych, jest dla nich również źródłem poczucia bezpieczeństwa, niezależności, ma wpływ na ich poczucie wartości.

Analiza treści polskich seriali dokonana przez Beatę Łaciak pokazuje liczne trudy związane z godzeniem macierzyństwa z pracą zawodową wśród „serialowych” mam. Większość kobiet chce pracować zawodowo, nudzi je bowiem monotonia obowiązków domowych, poczucie, że coś je w życiu omija. Kiedy jednak wracają do pracy, towarzyszą im wyrzuty sumienia i poczucie, że są złymi matkami. Serialowe matki nie mogą liczyć na wsparcie najbliższych osób, ponieważ ci są zdania, że kobieta nie powinna rozwijać swojej kariery zawodowej, kiedy ma małe dzieci, gdyż odbija się to negatywnie na jej życiu rodzinnym<sup>179</sup>. Trudności w godzeniu aktywności zawodowej z macierzyństwem przedstawia również kanadyjski serial pt. *Pracujące mamy* (oryginalny tytuł *Workin' Moms*), który jest emitowany od 2017 roku. Matki małych dzieci ukazane w serialu przeżywają liczne rozterki związane m.in. z powrotem do pracy, pokazane są trudności, jakich doświadczają w miejscu pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem. Jedną z głównych bohatererek, Kate, ma kłopoty w karmieniu piersią dziecka po powrocie do pracy, nie może znaleźć odpowiedniej opiekunki, spotyka się z brakiem zrozumienia ze strony partnera (np. w kwestii opiekunki czy karmienia piersią). Ukazane są również jej kłopoty w miejscu pracy. Inna z bohatererek serialu przeżywa depresję.

Matki nieaktywne zawodowo z jednej strony podziwiają kobiety, które łączą aktywność zawodową z macierzyństwem, wychowując małe dzieci, zazdroszczą im niezależności finansowej, ale też współczują im, że nie mogą na co dzień towarzyszyć dziecku w rozwoju<sup>180</sup>. Badani w ramach projektu „Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy

<sup>178</sup> A. Kotlarska-Michalska, *Spoleczne role kobiet*, w: *Edukacja Humanistyczna*, 1(24)/2011, s. 27.

<sup>179</sup> B. Łaciak, *Ciąża i macierzyństwo. Serialowe reprezentacje jako element społecznego dyskursu*, w: R.E. Hryciuk, E. Korolczuk, *Pożegnanie z Matką Polką? Dyskursy, praktyki i reprezentacje macierzyństwa we współczesnej Polsce*, dz. cyt., s. 404–406.

<sup>180</sup> B. Budrowska, *Macierzyństwo jako punkt zwrotny w życiu kobiety*, dz. cyt., s. 320.

po przerwie związanej z wychowywaniem dzieci” wśród pozytywnych cech kobiet-matek jako pracowniczek wymieniali: większe poczucie odpowiedzialności za pracę, poczucie obowiązku, lepszą organizację czasu w miejscu pracy, większe kompetencje w zakresie radzenia sobie ze stresem, większą stabilność emocjonalną, cierpliwość, empatię i dystans do pracy. Wśród negatywnych cech kobiet-matek wymieniano mniejszą dyspozycyjność, większą absencję w pracy oraz sam stosunek do pracy, która to staje się mniej ważna niż rodzina<sup>181</sup>.

Tylko nieco ponad połowa (52%) badanych kobiet zapytana o to, czy udaje im się pogodzić aktywność zawodową z obowiązkami rodzinnymi, odpowiadała twierdząco. Jedna trzecia badanych (34%) deklarowała, że częściowo udaje im się pogodzić te dwie sfery i czasem wykonuje jedne obowiązki kosztem drugich, a 6% było zdania, że zdecydowanie im się to nie udaje i często mają problem z tym, aby pogodzić obowiązki w pracy z obowiązkami rodzinnymi<sup>182</sup>.

Według wyników badań CBOS z 2018 r. Polacy zapytani o wpływ aktywności zawodowej kobiet na ich życie rodzinne najczęściej wyrażali pogląd, że sytuacja, kiedy kobieta pracuje zawodowo, przynosi jej życiu rodzinnemu więcej korzyści niż strat (40%) lub też tyle samo korzyści co strat (31%). Tylko 9% badanych było zdania, że aktywność zawodowa kobiet przynosi więcej strat niż korzyści jej życiu rodzinnemu, a 13% było zdania, że aktywność zawodowa kobiet nie ma żadnego wpływu na ich życie rodzinne. Porównując te dane z danymi z lat 2004, 2006 i 2013, można zauważyć, że wzrasta liczba osób, które zauważają pozytywny wpływ aktywności zawodowej na życie rodzinne, a maleje odsetek osób, które twierdzą, że aktywność zawodowa kobiet przynosi więcej strat niż korzyści dla ich życia rodzinnego<sup>183</sup>. Nie oznacza to jednak, że godzenie aktywności zawodowej z macierzyństwem jest zadaniem łatwym. Zwłaszcza wtedy, gdy kobieta ma małe dzieci i nie może liczyć na wsparcie starszego pokolenia, czyli babć i dziadków, jej codzienność jest nieustannym logistycznym wyzwaniem i próbą zdążenia na czas z wieloma obowiązkami. Z uwagi na fakt, że kobiety coraz później rodzą dzieci, to wyzwania dotyczące godzenia aktywności zawodowej z macierzyństwem stoją przed coraz starszymi kobietami.

---

<sup>181</sup> J. Czernecka, *Kobieta, matka, pracownik*, w: J. Czernecka, K. Dzwonkowska-Godula, P. Woszczyk (red.), *Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka*, dz. cyt., s. 22.

<sup>182</sup> M. Szyszka, *Kobiety między domem a pracą. Oczekiwane wsparcie i instrumenty polityki rodzinnej na rzecz godzenia ról zawodowych z rodzinnymi*, dz. cyt., s. 143.

<sup>183</sup> M. Bożewicz, *Kobiety i mężczyźni w domu*, Komunikat z badań CBOS, 127/2018, s. 8.

## 1.4. POLITYKA SPOŁECZNA A RODZINY Z MAŁYMI DZIEĆMI

MARTA MIKOŁAJCZYK

Dotychczasowy, tradycyjny model rodziny, w którym mężczyzna jest odpowiedzialny za jej utrzymanie, a kobieta za prowadzenie domu, ulega dezaktualizacji<sup>184</sup>. Współcześnie kobiety mają swobodę w wyborze akceptowanej przez nie wizji życia i pełnionych ról. Jak uważa M. Sikorska, mogą realizować się w pracy (choć prawdopodobnie z czasem poczują społeczną presję zostania matką), mogą zarządzać gospodarstwem domowym, mogą być aktywne (przynajmniej teoretycznie) we wszystkich tych sferach<sup>185</sup>. Model tradycyjny zaczyna więc ustępować miejsca podejściu zakładającemu, że kobiety powinny poszukiwać w pracy spełnienia i gratyfikacji pieniężnej na równi z mężczyznami<sup>186</sup>. Gdzieniedzie pojawia się nawet opinia, że powrót do tradycji nie jest już możliwy<sup>187</sup>.

Praktyka życia codziennego uczy jednak, że aktywność zawodowa ma zarówno blaski, jak i cienie. Z jednej strony daje niezależność finansową, samodzielność, dobre samopoczucie i wysoką samoocenę<sup>188</sup>. Z drugiej, może wiązać się z odczuwaniem stresu (w Skali Wskaźników Zmian Życiowych zmiana charakteru pracy jest równie stresująca jak śmierć bliskiego przyjaciela<sup>189</sup>), życiem w pośpiechu, a także z przymusem. Obecnie posiadanie podwójnego dochodu, tj. wniesionego przez oboje partnerów w związku, bywa niezbędnym warunkiem zapewnienia rodzinie godnego życia<sup>190</sup>. Ze względu na tematykę prezentowanej monografii trzeba odróżnić podejście, możliwości podjęcia i utrzymania pracy przez kobiety od możliwości, jakie mają w tym zakresie matki małych dzieci. Posiadanie potomstwa znacząco różnicuje kwestie dyspozycyjności, rozwoju zawodowego i zaangażowania w pracę. Krzywdzące i nazbyt upraszczające byłoby stwierdzenie, że matki z założenia mają w pracy

---

<sup>184</sup> M. Rękas, *Kobiety-matki i ich powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka w wynikach badań*, dz. cyt., s. 123.

<sup>185</sup> M. Sikorska, *Nowa matka, nowy ojciec, nowe dziecko*, dz. cyt., s. 94–95.

<sup>186</sup> Tamże, s. 94.

<sup>187</sup> P. Radzik, *Wpływ rządowego programu „Rodzina 500+” na współczynnik aktywności zawodowej kobiet*, w: *Studia Ekonomiczne, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, 353/2018, s. 60.

<sup>188</sup> M. Kłosińska, *Wpływ aktywności zawodowej na poziom samooceny kobiet posiadających rodzinę*, w: A. Rostowska, A. Peplińska (red.), *Psychospołeczne aspekty życia rodzinnego*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2010, s. 245.

<sup>189</sup> Por. J.L. Greenstone, S.C. Leviton, *Interwencja kryzysowa*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2006, s. 35.

<sup>190</sup> M. Rękas, *Aktywność zawodowa kobiet posiadających dzieci w Polsce w latach 2010–2014*, w: *Studia Ekonomiczne, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, 292/2016, s. 158.

gorzej (w porównaniu z bezdzietnymi kobietami). Rolą polityki społecznej, w szczególności polityki rodzinnej, jest wypracowanie i wdrożenie rozwiązań, które nie tylko niwelowałyby potencjalne utrudnienia, lecz także wspierałyby rodziny w wypełnianiu jej funkcji (m.in. prokreacyjnej, socjalizacyjnej). Jest to możliwe dzięki polityce bezpośrednio skierowanej na rodzinę (wypłacane świadczenia, wychowanie i opieka nad dzieckiem, opieka zdrowotna) oraz szerszemu ujęciu, dotyczącemu np. przeciwdziałania bezrobociu, wykluczeniu mieszkaniowemu czy edukacji.

Jak uważa Grażyna Firlit-Fesnak, choć wiele kwestii nadal wymaga pogłębienia i omówienia, to od 2015 r. zauważa się korzystne zmiany polityki wobec rodziny<sup>191</sup>. Zatem na jakie rozwiązania mogą liczyć matki i ojcowie małych dzieci? Wynikają one z pomocy społecznej, świadczeń rodzinnych czy z systemu ubezpieczenia społecznego i zapisane są w różnych aktach prawnych. W art. 18 Konstytucji RP podkreśla się, że rodzina, macierzyństwo i rodzicielstwo znajdują się pod ochroną i opieką Rzeczypospolitej Polskiej. Ponadto w art. 71.1 i 71.2 zaznaczono, że państwo w swojej polityce społecznej i gospodarczej uwzględnia dobro rodziny, a także że prawo do szczególnej pomocy ze strony władz publicznych przysługuje rodzinom znajdującym się w trudnej sytuacji materialnej, jak również społecznej, zwłaszcza wielodzietnym i niepełnym, oraz matkom przed i po urodzeniu dziecka.

Wiele ułatwień przewidują przepisy Kodeksu pracy, zwłaszcza zapisane w Dziale Ósmym<sup>192</sup>. Dotyczą one ochrony kobiet w ciąży, urlopów związanych z urodzeniem dziecka oraz innych uprawnień związanych z rodzicielstwem. Zgodnie z jego postanowieniami:

- kobieta w ciąży oraz karmiąca dziecko **nie może wykonywać prac uciążliwych**, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, które mogą mieć niekorzystny wpływ na zdrowie, a także przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią (art. 176, §1 k.p.);
- pracownica w ciąży **nie może być zatrudniona w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej**, ponadto bez jej zgody nie wolno delegować jej poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy, ponadto pracowników opiekujących się dzieckiem do lat 4 nie wolno bez ich zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, czy delegować poza stałe miejsce pracy (art. 178, § 1 i 2 k.p.);
- **nie można wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę** z pracownicą w ciąży oraz podczas urlopu macierzyńskiego, chyba że zachodzą

<sup>191</sup> G. Firlit-Fesnak, *Rodziny polskie i polityka rodzinna – stan i kierunki przemian*, dz. cyt., s. 231.

<sup>192</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy, dz. cyt.

przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownicy i reprezentująca organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie tejże umowy (art. 177, §1 k.p.). Z ochrony tej nie korzystają jednak kobiety zatrudnione na okres próbny nieprzekraczający jednego miesiąca (art. 177, §2 k.p.). Umowa o pracę z kobietą zatrudnioną na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu (art. 177, §3 k.p.). Powyższa regulacja nie ma jednak zastosowania w przypadku kobiet zatrudnionych w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy (art. 177, §3<sup>1</sup> k.p.). W okresie ciąży pracownicy oraz w trakcie urlopu macierzyńskiego rozwiązanie z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem może odbyć się wyłącznie w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 177, §4 k.p.). Przepisy §1, 2 i 4 stosuje się odpowiednio także do pracownika-ojca, który wychowuje dziecko, lub pracownika-innego członka najbliższej rodziny w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego;

- pracownica w ciąży ma prawo do **płatnych zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie** przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy (art. 185, §1 i 2);
- pracownica, która karmi dziecko piersią, ma prawo do dwóch półgodzinych **przerw w pracy**, które są wliczane do czasu pracy (w przypadku karmienia więcej niż jednego dziecka przerwy trwają po 45 minut każda) i mogą być udzielane łącznie. Przerwy nie przysługują, gdy czas pracy trwa do 4 godzin, gdy zaś do 6 godzin – przysługuje tylko jedna przerwa (art. 187, §1 i 2 k.p.);
- pracownikowi (zatem nie tylko matce), który wychowuje przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat, przysługuje w ciągu roku kalendarzowego **zwolnienie od pracy** w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, przy zachowaniu prawa do wynagrodzenia (art. 188, §1 k.p.);
- pracownicy lub pracownikowi-ojcu przysługuje **urlop macierzyński**, a czas jego trwania wynosi od 20 do 37 tygodni i jest uzależniony od liczby urodzonych dzieci (art. 180, §1 k.p.). Przed planowaną datą porodu pracownica może wykorzystać do 6 tygodni przysługującego urlopu macierzyńskiego (art. 180, §2 k.p.), po wykorzystaniu zaś przynajmniej 14 tygodni urlopu po porodzie – może powrócić do pracy, o ile pozostałą część urlopu wykorzysta ojciec dziecka (art. 180, §4 k.p.). Dodatkowo w przypadku urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej pracownica, która wykorzystała po porodzie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, pozostałą część tego urlopu może wykorzystać po wyjściu dziecka ze szpitala (art. 181 k.p.);

- matce i ojcu dziecka przysługuje także **urlop rodzicielski**, ale warunkiem skorzystania z niego jest wykorzystanie urlopu macierzyńskiego albo zakończenie pobierania zasiłku macierzyńskiego. Urlop rodzicielski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie później niż 21 dni po porodzie (art. 179<sup>1</sup> k.p.) lub nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu (art. 182<sup>1d</sup> §1). Od trybu złożenia wniosku zależy wysokość zasiłku macierzyńskiego w poszczególnych okresach<sup>193</sup>. Zgodnie z art. 182<sup>1d</sup> pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika o przyznanie urlopu. Czas jego trwania wynosi od 29 do 34 tygodni, w zależności od liczby dzieci i faktu, czy są biologiczne czy przysposobione. Urlop ten można wykorzystać jednorazowo albo nie więcej niż w czterech częściach (przy czym jedna część nie może być krótsza niż sześć lub osiem tygodni), nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. r.ż. Urlop rodzicielski może wziąć jeden rodzic, oboje jednocześnie lub na zmianę. Co ważne, możliwe jest łączenie korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy, który udziela urlopu, ale w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy (art. 182<sup>1a</sup>, §1, art. 183<sup>2</sup>). Warto przypomnieć, że przedstawiony tu czas trwania urlopów macierzyńskiego i rodzicielskiego, a także możliwość wymieniania się opieką nad dzieckiem pomiędzy rodzicami obowiązują w Polsce od czerwca 2013 r.;
- matce i ojcu przysługuje ponadto **urlop wychowawczy**, przy czym prawo do skorzystania z niego mają pracownicy, którzy byli zatrudnieni co najmniej przez sześć miesięcy. Celem tego urlopu jest sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. Trwa on do 36 miesięcy i jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. r.ż., a w przypadku niepełnosprawności dziecka 18. r.ż. Urlop wychowawczy jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu, który może być udzielany w pięciu częściach (art. 186 k.p.). W trakcie trwania urlopu wychowawczego ustawodawca daje możliwość podjęcia pracy zarobkowej u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo prowadzenie innej działalności, a także podjęcie nauki lub szkolenia, pod warunkiem, że zachowana będzie możliwość sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem (art. 186<sup>2</sup> k.p.). Jak zaznacza Anna Kurowska, trzyletni urlop wychowawczy jest jednym z najdłuższych w krajach OECD. Istnieje ryzyko, że może on negatywnie

<sup>193</sup> Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, Dz.U. 2020, poz. 870, art. 31, ust. 1, 2, 3.

wpłynąć na aktywność zawodową kobiet, które pozostając z dzieckiem, tracą kontakt ze środowiskiem pracy oraz tracą nabyte umiejętności i wiedzę<sup>194</sup>.

Niezależnie od uprawnień przysługujących matce, Kodeks pracy przewiduje także dwutygodniowy, płatny w 100% **urlop ojcowski** (art. 182<sup>3</sup> k.p.). Może być on wykorzystany do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia (w szczególnych przypadkach do 7. lub 10. r.ż.), jednorazowo lub w dwóch, trwających tydzień, częściach. Jak podaje Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, rośnie liczba mężczyzn korzystających z niego<sup>195</sup>. Jednocześnie, na 100 kobiet, które zostają z dzieckiem w domu w ramach urlopu rodzicielskiego, przypada tylko jeden mężczyzna<sup>196</sup>. Zastanawiające są przyczyny tego stanu. Pogłębionych dociekań wymaga odpowiedź na pytanie: czy są one związane z zakorzenionym w Polsce tradycyjnym modelem rodziny, czy wynikają z kalkulacji: czyja obecność z dzieckiem jest dla rodziny bardziej opłacalna finansowo, czy też z obu czynników? W tym miejscu warto przytoczyć wyniki raportu CBOS z 2017 r. Wynika z niego, że pomimo wydłużenia urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego ponad 1/3 kobiet w wieku do 45 lat deklaruje, że wolałyby pozostać z dzieckiem w domu do ukończenia przez nie trzeciego roku życia. Wyraźnie mniej kobiet (23%) mówiło o dwóch latach. Dla 21% uczestniczek wystarczający byłby rok, a dla 17% więcej niż trzy lata. Jedynie 2% respondentek zdecydowałoby się na półroczny pobyt z dzieckiem. Jak podaje CBOS, dłuższy pobyt wybierały najczęściej mieszkanki wsi, legitymujące się wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym, oceniające sytuację materialną rodziny jako trudną i posiadające przynajmniej troje dzieci<sup>197</sup>. Być może więc częstsze pozostawanie kobiet w domu z dzieckiem jest wynikiem barier mentalnych i indywidualnych<sup>198</sup>.

Zgodnie z regulacjami Kodeksu pracy oprócz urlopów możliwe jest skorzystanie z **zasiłku macierzyńskiego**, który przysługuje za okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego<sup>199</sup>, urlopu rodziciel-

<sup>194</sup> A. Kurowska, *Bariery i uwarunkowania aktywności zawodowej młodych matek w Polsce*, dz. cyt., s. 14.

<sup>195</sup> <https://www.pb.pl/mrpijs-coraz-wiecej-mezczyzn-decyduje-sie-na-urlop-ojcowski-964089>, dostęp: 7.06.2020.

<sup>196</sup> A. Matłacz, *Czy prawdziwy mężczyzna zmienia pieluchy i pcha wózek?*, <https://www.prawo.pl/kadry/urlop-rodzicielski-dla-mezczyzn-komentarz-agnieszka-matlacz,402506.html>, dostęp: 7.06.2020.

<sup>197</sup> M. Grabowska, M. Omyła-Rudzka, B. Roguska (red.), *Rodzina PLUS. Sytuacja polskich rodzin i oceny polityki prorodzinnej*, Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa 2017, materiał dostępny pod adresem: <https://www.cbos.pl/PL/publikacje/diagnozy/037.pdf>, dostęp: 1.06.2020, s. 57–59.

<sup>198</sup> Por. część 1.1.

<sup>199</sup> Dot. to urlopu adopcyjnego, por. art. 183. § 1. Kodeksu pracy.



skiego oraz urlopu ojcowskiego (art. 184). Jednakże zasady jego przyznawania zawiera ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (u.ś.p.u.s.ch.m)<sup>200</sup>. Zgodnie z art. 29 ust. 1 przedmiotowego aktu prawnego zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonej, która w okresie ubezpieczenia chorobowego albo w okresie urlopu wychowawczego:

- 1) urodziła dziecko;
- 2) przyjęła na wychowanie dziecko w wieku do 7. r.ż., a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do 10. r.ż., i wystąpiła do sądu opiekuńczego w sprawie jego przysposobienia;
- 3) przyjęła na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, dziecko w wieku do 7. r.ż., a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do 10. rok życia.

Zasiłek ten przysługuje również ubezpieczonemu ojcu dziecka albo ubezpieczonemu innemu członkowi najbliższej rodziny, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem (art. 29, ust. 3–10).

Na mocy art. 31, ust. 1 miesięczny zasiłek macierzyński (za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy) jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku, przy czym za podstawę rozumie się przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy przed wystąpieniem niezdolności do pracy lub też za pełne kalendarzowe miesiące ubezpieczenia, gdy niezdolność do pracy wystąpiła przed upływem 12 miesięcy kalendarzowych ubezpieczenia<sup>201</sup>. Wysokość zasiłku może też być wypłacana w wymiarze 60% lub 80% wymiaru zasiłku, w zależności od terminu złożenia wniosku o urlop rodzicielski, co precyzuje art. 31, ust. 2 ustawy u.ś.p.u.s.ch.m.

Oprócz niego możliwe jest skorzystanie z **zasiłku opiekuńczego**. Mają do niego prawo ubezpieczeni matka i ojciec, zwolnieni od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem do ukończenia ośmiu lat w przypadku: 1) gdy żłobek, klub dziecięcy, przedszkole lub szkoła, do których dziecko uczęszcza, są niespodziewanie zamknięte lub choroba niani jest nieprzewidziana; 2) porodu lub choroby małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, gdy poród

<sup>200</sup> Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, dz. cyt.

<sup>201</sup> Por. <https://www.zus.pl/swiadczenia/zasilki/zasilek-opiekunczy/podstawa-wymiaru/dla-pracownikow>, dostęp: 14.05.2020.

lub choroba uniemożliwia mu lub rodzicowi sprawowanie opieki; 3) pobytu małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, w szpitalu/zakładzie leczniczym, gdzie usługi są stacjonarne i całodobowe. Ustawodawca dopuszcza przesunięcie wieku dziecka z 8 lat do 14 lub 18 lat w przypadku jego choroby lub niepełnosprawności (art. 32 u.ś.p.u.s.ch.m). Zasiłek ten przysługuje przez okres zwolnienia od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki, nie dłużej jednak niż przez okres 14, 30 lub 60 dni w roku kalendarzowym (art. 33 u.ś.p.u.s.ch.m). Jego miesięczna wysokość (dla osób ubezpieczonych) wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku (art. 35 u.ś.p.u.s.ch.m), a podstawa naliczana jest tak, jak przy zasiłku macierzyńskim.

W związku z sytuacją epidemiologiczną w Polsce wiosną 2020 r. przewidziano także **dotatkowy zasiłek opiekuńczy**. Reguluje go osobna ustawa<sup>202</sup>. Przyznaje się go, gdy na skutek COVID-19 placówki opiekuńcze i szkolne są zamknięte, a rodzice/opiekunowie objęci ubezpieczeniem chorobowym są zwolnieni od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem. Przysługuje on rodzicom/opiekunom dzieci do 8., a w przypadku niepełnosprawności dziecka do 16. lub 18. r.ż. Przyznaje się go w wysokości 80% podstawy wymiaru zasiłku (art. 4 ust.)<sup>203</sup>.

Oddzielną grupę stanowią świadczenia (pieniężne i niepieniężne) wymienione w ustawie z 12 marca 2004 r. o **pomocy społecznej (ups)**. Pomoc społeczna jest instytucją polityki społecznej, której zadaniem jest umożliwienie osobom i rodzinom przezwyciężanie trudnych sytuacji życiowych, których nie są one w stanie pokonać przy wykorzystaniu własnych uprawnień, zasobów i możliwości (art. 2, ust. 1 ups)<sup>204</sup>. Prawo do przewidzianych w niej świadczeń mają z założenia wszyscy, ale warunki ich przyznawania szczegółowo określają m.in. artykuły 5, 7, 8 i 10 ups. Do świadczeń, które mogą być przyznane rodzinom z dziećmi, przy spełnieniu określonych warunków, można zaliczyć np.: zasiłek celowy (wypłacany na zaspokojenie niezbędnej potrzeby bytowej, w tym na zakup leków, odzieży, żywności), opłacenie składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (w związku z rezygnacją z pracy, by sprawować bezpośrednią, osobistą opiekę nad długotrwale lub ciężko chorym członkiem rodziny), pomoc na ekonomiczne usamodzielnienie się, pracę socjalną, specjalistyczne poradnictwo (prawne, psychologiczne, rodzinne), interwencję kryzysową czy zapewnienie posiłku, odzieży i schronienia. Ustawa przewiduje także wypłatę zasiłków stałych i okresowych. Nie są one ukierun-

<sup>202</sup> Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, Dz.U. z 2020 r., poz. 374, z późn. zm.

<sup>203</sup> Tamże.

<sup>204</sup> Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, dz. cyt.

kowane bezpośrednio na rodziców małych dzieci, choć mogą oni zostać ich beneficjentami w przypadku niezdolności do pracy, bezrobocia, długotrwałej choroby lub niepełnosprawności<sup>205</sup>.

Ponadto rodziny z małymi dziećmi mogą korzystać ze **świadczeń rodzinnych**. Zalicza się do nich: zasiłek rodzinny wraz z dodatkami (z tytułu kształcenia i rehabilitacji dziecka niepełnosprawnego, samotnego wychowywania dziecka, urodzenia dziecka, wychowywania dziecka w rodzinie wielodzietnej, opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego oraz dwa w przypadku posiadania starszych dzieci – podjęcia przez dziecko nauki w szkole poza miejscem zamieszkania, rozpoczęcia roku szkolnego), jednorazową zapomogę z tytułu urodzenia się dziecka, świadczenia opiekuńcze (tj. zasiłek pielęgnacyjny, świadczenie pielęgnacyjne i specjalny zasiłek opiekuńczy), świadczenie rodzicielskie oraz zasiłek dla opiekuna osób, które utraciły prawo do świadczenia pielęgnacyjnego z dniem 1 lipca 2013 r. w związku z wygaśnięciem z mocy prawa decyzji przyznającej prawo do świadczenia pielęgnacyjnego<sup>206</sup>. Mają one na celu częściowe pokrycie wydatków związanych z utrzymaniem dziecka. Przy wypłacaniu świadczeń rodzinnych bierze się pod uwagę kryterium dochodowe. Wypłacane są one obojgu rodzicom, jednemu z rodziców, opiekunowi prawnemu albo faktycznemu dziecka albo osobie uczącej się, która nie jest na utrzymaniu rodziców (w związku z ich śmiercią lub wyrokiem sądu). Szczegółowe zasady ich przyznawania zapisane są w ustawie z 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych<sup>207</sup>.

Dla osób (kobiet i mężczyzn), które wychowując co najmniej czworo dzieci, nie mogły podjąć pracy zarobkowej lub z niej zrezygnowały, a żyją na granicy ubóstwa i nie mają prawa do świadczeń na minimalnym poziomie, wprowadzono **rodzicielskie świadczenie uzupełniające (Program „Mama 4+”)**. Jak podkreśla Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, nie jest ono tożsame z emeryturą, za to ma podkreślać wartość codziennej pracy na rzecz rodziny i wychowania dzieci<sup>208</sup>. Warunki i tryb przyznawania świadczenia zawiera ustawa z 31 stycznia 2019 r. o rodzicielskim świadczeniu uzupełniającym<sup>209</sup>. Na razie trudno jest jednoznacznie oceniać istotę świadczenia. Warto jednak, zwłaszcza w kontekście prezentowanej monografii, obserwować, czy może mieć ono wpływ na decyzje kobiet doty-

<sup>205</sup> Tamże, por. art.: 36–48b.

<sup>206</sup> Kwestie zasiłków dla opiekunów reguluje Ustawa z dnia 4 kwietnia 2014 r. o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów, Dz.U. z 2017 r., poz. 2092.

<sup>207</sup> Ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych, Dz.U. z 2020 r., poz. 111.

<sup>208</sup> Informator o programie „Mama 4+”, dz. cyt.

<sup>209</sup> Ustawa z dnia 31 stycznia 2019 r. o rodzicielskim świadczeniu uzupełniającym, Dz.U. z 2019 r., poz. 303.

czące podejmowania aktywności zawodowej. Być może dla niektórych atrakcyjniejsze i korzystniejsze (finansowo, organizacyjnie) będzie wychowywanie dzieci niż podjęcie zatrudnienia.

Formą wsparcia materialnego jest też **fundusz alimentacyjny**. Jego odbiorcami są osoby, wobec których zasądzono alimenty, ale ich egzekucja jest bezskuteczna, przy jednoczesnym spełnieniu kryterium finansowego. Świadczenia z funduszu przysługują w wysokości bieżąco ustalonych alimentów, jednak nie mogą przekroczyć 500 zł miesięcznie<sup>210</sup>. Wypłacane są uprawnionym do ukończenia przez nie 18. albo 25. r.ż. albo też bezterminowo (określa to art. 9, ust. 1. ustawy o pomocy osobom uprawnionym do alimentów).

Udogodnieniem dla rodziców, opiekunów i rodziców zastępczych są również **ulgi podatkowe na dziecko**. Skorzystanie z nich precyzują przepisy ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych<sup>211</sup>. Co ważne, wymienione osoby mogą odliczyć je od podatku w częściach równych lub w dowolnej proporcji przez nich ustalonej (art. 27f. 1–4).

Dosyć nowym rozwiązaniem, bo wprowadzonym 1 kwietnia 2016 r., jest świadczenie wychowawcze przyznawane rodzicom/opiekunom w ramach **programu „Rodzina 500+”**. Jego realizacja wynikała z kilku przesłanek: poprawy finansowej kondycji polskich rodzin, przeciwdziałania ubóstwu i potrzeby wzrostu liczby urodzeń. Początkowo kwalifikowały się do niego rodziny spełniające określone kryterium dochodowe na pierwsze dziecko, ale w lipcu 2019 r. kryterium to zostało zniesione. Obecnie przysługuje więc wszystkim rodzinom posiadającym dzieci do ukończenia przez nie 18. r.ż. Wynosi 500 zł netto i wypłacane jest z budżetu państwa<sup>212</sup>. Wprowadzenie świadczenia budziło wiele kontrowersji. W środkach masowego przekazu oraz w piśmiennictwie naukowym dyskutowano o ryzyku ograniczenia aktywności zawodowej kobiet i wydawania środków niezgodnie z ich przeznaczeniem<sup>213</sup>. Tymczasem w Sprawozdaniu Rady Ministrów z realizacji ustawy o pomocy państwa w wy-

---

<sup>210</sup> Por. Ustawa z dnia 7 września 2007 r. o pomocy osobom uprawnionym do alimentów, Dz.U. z 2020 r., poz. 808.

<sup>211</sup> Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz.U. z 2018 r., poz. 1509 z późn. zm.

<sup>212</sup> Ustawa z dnia 11 lutego 2016 r. o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci, Dz.U. z 2019 r., poz. 2407 oraz Ustawa z dnia 26 kwietnia 2019 r. o zmianie ustawy o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2019 r., poz. 924.

<sup>213</sup> Por. np. P. Radzik, *Wpływ rządowego programu „Rodzina 500+” na współczynnik aktywności zawodowej kobiet*, dz. cyt.; A. Weissbrot-Koziarska, *Sytuacja rodzin pobierających świadczenie z programu „Rodzina 500 plus” w świetle opinii pracowników socjalnych – komunikat z badań*, w: *Praca Socjalna*, 1/2019, s. 35–49; J. Cwieliuch, *Jak program 500+ zmienił funkcjonowanie pomocy społecznej*, w: *Polityka*, 40/2016, s. 33.

chowywaniu dzieci w 2018 r.<sup>214</sup> zostały przedstawione atuty programu: dzięki świadczeniu (oraz dobrej sytuacji na rynku pracy) współczynnik dzietności wzrósł z 1,289 w 2015 r. do 1,453 w roku 2017. Nie odnotowano zaś zmiany w aktywności zawodowej kobiet w wieku 25–49 lat<sup>215</sup>. Jednocześnie w raporcie opracowanym przez niezależnych ekspertów, przedstawiciele uczelni wyższych i instytucji badawczych, stwierdza się, że choć program „Rodzina 500+” faktycznie poprawił jakość życia wielu rodzin, to jednak nie można jednoznacznie powiedzieć, że dzięki niemu współczynnik dzietności wzrósł istotnie i trwale. Ponadto spadek ubóstwa okazał się niższy, niż zakładano<sup>216</sup>. Skuteczność oraz efektywność programu z pewnością będą tematem dociekań ekonomistów, demografów i polityków społecznych. Na razie trudno mówić, by były one ewidentne, choć na pewno wypłacane świadczenie stanowi dla jego beneficjentów odciążenie finansowe.

Inną formą wsparcia jest **Karta Dużej Rodziny**<sup>217</sup>. Przysługuje ona rodzicowi/rodzicom/małżonkom rodzica, którzy mają na utrzymaniu przynajmniej troje dzieci. Jej celem jest wsparcie budżetów rodzin w dostępie/zakupie usług spożywczych, rekreacyjnych, edukacyjnych, kulturalnych itp. Posiadanie Karty uprawnia do skorzystania ze zniżek w instytucjach partnerskich.

Urlopy i wsparcie finansowe nie są jedynymi ułatwieniami dedykowanymi rodzinom z dziećmi. Osobnego omówienia wymagają programy związane z **opieką nad dziećmi do trzeciego roku życia**. Przez wiele lat polska polityka społeczna zmagiała się z niedostatkiem liczby miejsc w placówkach opiekuńczych dla małych dzieci. Sytuacja ta powoli się zmienia.

Z danych GUS wynika, że z roku na rok rośnie liczba dzieci objętych opieką w żłobkach i klubach dziecięcych. Pomiędzy 2012 a 2018 r. wzrost ten był prawie trzykrotny. Konsekwentnie co roku przybywa też placówek dla dzieci do trzeciego roku życia. Według badania GUS pod koniec 2018 r. działało 3776 takich miejsc, tj. o 656 więcej (21,0%) niż w 2017 r.<sup>218</sup>. Przy-

---

<sup>214</sup> Materiał dostępny pod adresem: <http://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/0B069E8D58980D86C1258494002EB939/%24File/3850.pdf>, dostęp: 7.06.2020; w momencie pisania monografii nie opublikowano sprawozdania za rok 2019.

<sup>215</sup> Tamże, s. 11–12.

<sup>216</sup> I. Magda, M. Brzeziński, A. Chłoń-Domińczak, I.E. Kotowska, M. Myck, M. Najsztub, J. Tyrowicz, „Rodzina 500+” – ocena programu i propozycje zmian, Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa 2019, <https://ibs.org.pl/publications/rodzina-500-ocena-programu-i-propozycje-zmian/>, dostęp: 8.06.2020, s. 14.

<sup>217</sup> Por. Ustawa z dnia 5 grudnia 2014 r. o Karcie Dużej Rodziny, Dz.U. z 2019 r., poz. 1390.

<sup>218</sup> Główny Urząd Statystyczny, *Pomoc społeczna i opieka nad dzieckiem i rodziną w 2018 roku*, Warszawa 2018, materiał dostępny pod adresem: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/ubostwo-pomoc-spoleczna/pomoc-spoleczna-i-opieka-nad-dzieckiem-i-rodzina-w-2018-roku,10,10.html?pdf=1>, dostęp: 7.06.2020, s. 45–46.

**TABELA 9.** Liczba dzieci w wieku do lat trzech objętych opieką w żłobkach i klubach dziecięcych

	Polska ogółem	Miasto	Wieś
2012	45 111	44 072	1 039
2013	54 559	52 006	2 553
2014	66 365	62 074	4 291
2015	74 694	69 440	5 254
2016	87 279	80 039	7 240
2017	99 409	90 024	9 385
2018	122 938	109 482	13 456

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Pomoc społeczna i opieka nad dzieckiem i rodziną w 2018 roku*, GUS, Warszawa 2018, materiał dostępny pod adresem: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/ubostwo-pomoc-spoeczna/pomoc-spoeczna-i-opieka-nad-dzieckiem-i-rodzina-w-2018-roku,10,10.html?pdf=1>, dostęp: 7.06.2020, s. 15.

rost ten dotyczył głównie żłobków, których udział w strukturze placówek opieki nad małymi dziećmi wzrósł w porównaniu z 2017 r. z 79,6% do 82,3%, a w strukturze miejsc z 88,4% do 90,9%. Co ciekawe, w 2018 r. ponad  $\frac{3}{4}$  placówek opieki nad dziećmi do 3. r.ż. należało do sektora niepublicznego<sup>219</sup>.

Alternatywę dla żłobka może stanowić **dzienny opiekun**. Zgodnie z art. 36 i art. 38 ustawy o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3<sup>220</sup> sprawuje on opiekę nad pięciorciem (w uzasadnionych przypadkach ósmiorciem) dzieci od 20. tygodnia życia, w warunkach zbliżonych do domowych, i może korzystać przy tym z pomocy wolontariuszy (także samych rodziców). Jego zadaniem jest również prowadzenie zajęć opiekuńczo-wychowawczych i edukacyjnych, uwzględniających rozwój, wiek i potrzeby dziecka oraz prowadzenie konsultacji i udzielanie porad rodzicom<sup>221</sup>.

Opieka nad dziećmi od 20. tygodnia życia może też być sprawowana przez **nianię**. Przytaczana ustawa (art. 50) określa ją jako osobę fizyczną, zatrudnioną na podstawie umowy o świadczenie usług – umowa uaktywniająca. Rodzice lub rodzic, zawierając ją, określają m.in.: czas i miejsce sprawowania opieki, liczbę dzieci powierzonych opiece, obowiązki niani, wysokość wynagrodzenia oraz sposób i termin jego wypłaty. Składki na ubezpieczenia eme-

<sup>219</sup> Tamże, s. 46.

<sup>220</sup> Ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, Dz.U. z 2020 r., poz. 326.

<sup>221</sup> Tamże.

rytalne, rentowe i wypadkowe oraz na ubezpieczenie zdrowotne niani opłaca Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz rodzic (płatnik składek)<sup>222</sup>.

Widoczna poprawa w zakresie wzrostu liczby placówek i dostępnych w nich miejsc jest skutkiem uruchomienia programu „**Maluch+**”. Jego celem jest wspieranie rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat trzech (żłobków, klubów dziecięcych i dziennych opiekunów). W 2011 r. na jego realizację przeznaczono 40 mln zł, a w 2020 – 400 mln zł<sup>223</sup>. Program wynika z postanowień Ustawy o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3<sup>224</sup>. Precyzuje ona, w jakiej formie i przez kogo opieka ta może być sprawowana oraz jakie pełni funkcje. Ustawodawca wymienia tu: opiekunczą, wychowawczą oraz edukacyjną (art. 2.1).

W celu wyrównania dostępu do usług opiekuńczych w niektórych gminach wprowadza się specjalne świadczenia – **boni żłobkowe** na częściowe pokrycie opłaty za pobyt dziecka w żłobku, w klubie dziecięcym albo u dziennego opiekuna. Przysługują one rodzicom/opiekunom, którzy są zatrudnieni lub wykonują inną pracę zarobkową, nie korzystają z urlopu wychowawczego. Szczegółowe warunki przyznawania bonu i jego wysokość określają uchwały gminy<sup>225</sup>.

Z kolei funkcjonowanie **placówek dla dzieci, które ukończyły 3. r.ż.** regulują osobne przepisy. Zgodnie z art. 31.1 ustawy Prawo oświatowe, wychowanie przedszkolne jest realizowane w przedszkolach, oddziałach przedszkolnych w szkołach podstawowych oraz w innych formach wychowania przedszkolnego, ich zakładanie i prowadzenie leży zaś w kompetencjach gmin (zadanie własne – art. 8.15)<sup>226</sup>. Obserwuje się, że liczba placówek dla dzieci w wieku 3–6 lat co roku nieznacznie rośnie. GUS podaje, że w roku szkolnym 2018/2019 funkcjonowało 22,2 tys. formalnie zarejestrowanych placówek wychowania przedszkolnego. Wśród nich było: 12,5 tys. przedszkoli, 7,9 tys. oddziałów przedszkolnych w szkołach podstawowych, 0,1 tys. zespołów wychowania przedszkolnego oraz 1,6 tys. punktów przedszkolnych. Było ich, w porównaniu z rokiem 2017/2018, o 0,8% więcej. Choć zwiększyła się liczba samych przedszkoli (o 3,2%), to zmniejszyła się liczba pozostałych typów placówek. Według Najwyższej Izby Kontroli w Polsce nadal jest za mało miejsc dla dzieci trzy- i czteroletnich: w roku szkolnym 2017/2018 poziom upowszechnienia wychowania przedszkolnego nie osiągnął poziomu zaplanowanego w dokumentach krajowych, tj. 90% dla dzieci czteroletnich i 83% dla

<sup>222</sup> Tamże, art. 50–51.

<sup>223</sup> Por. <https://www.gov.pl/web/rodzina/maluch-2011> oraz <https://www.gov.pl/web/rodzina/maluch-2022>, dostęp: 5.06.2020.

<sup>224</sup> Ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, dz. cyt.

<sup>225</sup> Przykładowo: Uchwała Nr L/1227/2017 Rady Miasta Stołecznego Warszawy z dnia 8 czerwca 2017 r. w sprawie warszawskiego bonu żłobkowego.

<sup>226</sup> Ustawa z dnia 22 maja 2020 r. – Prawo oświatowe, Dz.U. z 2020 r., poz. 910.

trzyletnich<sup>227</sup>. Jak informuje Najwyższa Izba Kontroli, dla jednej piątej Polek dostępność żłobków i przedszkoli jest ważnym kryterium przy podejmowaniu decyzji o posiadaniu dziecka oraz czynnikiem warunkującym godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym<sup>228</sup>.

Choć co roku zwiększa się dostępność miejsc w placówkach dla małych dzieci, to jak pokazuje przytaczany już raport CBOS, kobiety, które wracają do pracy, najchętniej zostawiałyby swoje córki czy synów pod opieką babci/dziadka oraz męża/partnera. Żłobek publiczny wskazywany był dopiero jako trzeci. Jednocześnie co czwarta osoba zapytana o problemy doświadczane w związku z zapewnieniem dzieciom opieki wymieniała brak członka rodziny, który mógłby z nimi zostać. Ponadto utyskiwano m.in. na: wysokie koszty zatrudnienia niani (22%), brak wolnych miejsc w przedszkolu (17%), brak żłobka w pobliżu (16%) oraz brak wolnych miejsc w żłobku, klubie dziecięcym lub u dziennego opiekuna (11%)<sup>229</sup>. Z jednej strony mamy więc jeszcze do czynienia z niedostatkiem miejsc w placówkach, a z drugiej z pewnego rodzaju niechęcią do umieszczania w nich dzieci.

Przedstawiony katalog wybranych uprawnień dedykowanych rodzinom z dziećmi, które nie rozpoczęły jeszcze nauki w szkole podstawowej, pokazuje zmiany w szeroko rozumianej polityce społecznej. Dłuższe urlopy macierzyńskie i rodzicielskie, świadczenia pieniężne, rozwój infrastruktury placówek opiekuńczych i przedszkolnych mają doprowadzić do wzrostu dzietności i poprawy jakości życia. Pomimo tego nadal istnieje potrzeba ułatwiania matkom powrotu na rynek pracy.

Aby tak się stało, warto rozważyć wprowadzanie dalszych rozwiązań. W literaturze przedmiotu sugeruje się np.: wprowadzenie powszechnej, publicznej i taniej opieki i edukacji przedszkolnej dla dzieci do pięciu lat, promowanie elastycznego czasu pracy i organizacji pracy stosownie do fazy życia rodziny, wprowadzenie regulacji prawnych, które zwiększyłyby wpływ zatrudnionych na organizację ich pracy, podwyższenie jakości pracy niepełnoetatowej, łączenie opieki i kształcenia poprzez zapewnienie kobietom podczas urlopu macierzyńskiego/wychowawczego możliwości uczestniczenia w szkoleniach niezbędnych dla zapewnienia aktualności ich wiedzy i kwalifikacji, stosowanie w zakładach pracy udogodnień dla osób wychowujących dzieci (elastyczne formy zatrudnienia, umożliwienie negocjacji zakresu obowiązków zawodo-

<sup>227</sup> Por. <https://www.prawo.pl/oswiata/dostepnosc-przedszkoli-raport-nik-z-2019-r,435700.html>, dostęp: 7.06.2020.

<sup>228</sup> Raport TNS Polska na zlecenie NIK, *Postawy Polaków wobec polityki rodzinnej*, w: Najwyższa Izba Kontroli, *Informacja o wynikach kontroli Koordynacja Polityki Rodzinnej w Polsce*, KPS-4101-003-01/2014, Nr ewid. 67/2015/P/14/046/KPS, <https://www.nik.gov.pl/plik/id,9100,vp,11306.pdf>, dostęp: 10.06.2020, s. 58.

<sup>229</sup> M. Grabowska, M. Omyła-Rudzka, B. Roguska (red.), *Rodzina PLUS. Sytuacja polskich rodzin i oceny polityki prorodzinnej*, dz. cyt., s. 61–62.



wych, dofinansowanie żłobka/przedszkola), tworzenie w firmach atmosfery pracy przyjaznej rodzinie czy też uwzględnianie przez pracodawców potrzeb i oczekiwań pracowników dotyczących godzenia życia zawodowego i rodzinnego<sup>230</sup>. Przed polityką społeczną stoi wiele wyzwań. Sprostanie im wymaga współpracy różnych resortów, silnego ośrodka koordynacji polityki rozwoju i przejrzystego systemu finansowania<sup>231</sup>. Jak przyznaje G. Firlit-Fesnak, realizacja polityki wobec rodziny jest wyjątkowo trudna<sup>232</sup>. Nie oznacza to jednak, że niemożliwa.

---

<sup>230</sup> Por.: A. Kurowska, *Bariera i uwarunkowania aktywności zawodowej młodych matek w Polsce*, dz. cyt., s. 15; M. Rękas, *Kobiety-matki i ich powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka w wynikach badań*, dz. cyt., s. 131; J. Smyła, *Między pragnieniem a koniecznością. Funkcjonowanie młodych kobiet w rodzinie i pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jana Kochanowskiego, Kielce 2016, s. 281–282.

<sup>231</sup> Najwyższa Izba Kontroli, *Informacja o wynikach kontroli Koordynacja Polityki Rodzinnej w Polsce*, dz. cyt., s. 6–7.

<sup>232</sup> G. Firlit-Fesnak, *Rodziny polskie i polityka rodzinna – stan i kierunki przemian*, dz. cyt., s. 232.

## ROZDZIAŁ 2

# METODOLOGIA BADAŃ WŁASNYCH

MARTA MIKOŁAJCZYK, MAGDALENA STANKOWSKA

### 2.1. PROBLEMATYKA I CELE BADANIA MAGDALENA STANKOWSKA

Ostatnimi laty coraz więcej mówi się o idei *work-life balance*, która promuje łączenie aktywności zawodowej z innymi sferami życia<sup>233</sup>. Według raportu OECD z 2017 r. Polska zajęła 25 miejsce spośród 38 przebadanych państw jeśli chodzi o wskaźnik WLB<sup>234</sup>. Matki małych dzieci postrzegane są jako jedna z kategorii, która może mieć największe trudności, jeśli chodzi o wcielanie tej idei w życie, dlatego warto przyjrzeć się bliżej tej grupie. Czy polskie matki małych dzieci stosują ideę *work-life balance*? Czy udaje im się osiągnąć równowagę pomiędzy rodziną a pracą? Czy mają czas dla siebie, czas dla bliskich?

Pomimo że sytuacja pracujących matek była przedmiotem dociekań naukowców w Polsce kilka, kilkanaście czy nawet kilkadziesiąt lat temu (badania zostały przywołane w rozdziale teoretycznym), to warto tematykę tę kontynuować. Po pierwsze dlatego, że wiele się od tamtego okresu zmieniło, jeśli chodzi o sytuację kobiet na rynku pracy i politykę rodzinną w zakresie wsparcia rodziców małych dzieci. Zmiany dotyczą też podejmowania macierzyństwa.

Do najistotniejszych zmian w zakresie polityki rodzinnej należy zaliczyć: wydłużenie płatnych urlopów na opiekę nad dzieckiem z pół roku do roku w 2013 r.; wejście w życie programu „Rodzina 500+” w kwietniu 2016 r. zapewniającego wsparcie początkowo dla każdej rodziny, w której wychowuje się przynajmniej dwoje dzieci, a w przypadku jednego dziecka uzależnienie wsparcia od sytuacji materialnej rodziny, w późniejszym okresie (od 2018 r.) na każde dziecko, niezależnie od dochodu rodziców; wprowadzenie świadczenia rodzicielskiego w kwocie 1000 zł co miesiąc przez pierwszy rok życia dziecka dla kobiet, które nie mają prawa do zasiłku macierzyńskiego z tytułu

---

<sup>233</sup> W. Leoński, *Work-Life Balance jako praktyka koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu*, w: *Acta Universitatis Nicolai Copernici. Zarządzanie XLII*, 1/2015, s. 127–137.

<sup>234</sup> Najwyższe wskaźniki WLB osiągnęły Holandia, Dania, Francja, Hiszpania i Belgia, <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>, dostęp: 8.05.2018.

zatrudnienia; wprowadzenie dwutygodniowego urlopu ojcowskiego – przysługującego każdemu ojcu, który jest zatrudniony do ukończenia przez dziecko 24 miesięcy życia; wzrost liczby instytucji opieki nad dziećmi do trzech lat, jak również wprowadzenie nowych rozwiązań w tym zakresie na mocy Ustawy o opiece nad dziećmi do lat trzech z 2011 roku. Wszystkie te rozwiązania mają zachęcać Polki do rodzenia pierwszych i kolejnych dzieci, ale mówi się też o tym, że część z tych rozwiązań („Rodzina 500+” czy świadczenie rodzicielskie) wpływa na to, że matki wycofują się z rynku pracy<sup>235</sup>. Warto zobaczyć, z których spośród tych udogodnień skorzystały matki małych dzieci (np. czy wszystkie z badanych, które miały do tego prawo, wykorzystały roczny płatny urlop rodzicielski).

Po drugie, przemiany dotyczą również samego macierzyństwa, co również szerzej zostało omówione w rozdziale teoretycznym. Coraz większa jest presja społeczna na to, że matki nie tylko mają zapewnić dziecku jedzenie i bezpieczeństwo, lecz także powinny znaleźć czas na zabawę z nim oraz na jego wszechstronny rozwój. Jednocześnie w dyskursie o macierzyństwie ostatnimi laty nastąpiło wyeksponowanie „ciemnej strony” macierzyństwa (zwrot za M. Sikorską), coraz więcej mówi się o związanych z nim uciążliwościach i depresji.

Po trzecie, ostatnie dekady zaowocowały też zmianami, jeśli chodzi o rynek pracy. Wejście Polski do Unii Europejskiej w 2004 r. i otwarcie rynków pracy państw unijnych spowodowało, że coraz więcej Polaków podejmuje zatrudnienie za granicą. W momencie, kiedy prowadzone były badania (2017 i 2018 r.), bezrobocie było na stosunkowo niskim poziomie<sup>236</sup>. Powszechność dostępu do Internetu sprawiła, że w wielu zawodach możliwa jest praca zdalna, wykonywana z domu, z dzieckiem u boku.

Celem naukowym podejmowanych badań jest odpowiedź na pytanie: **W jaki sposób matki małych dzieci (tj. przed rozpoczęciem edukacji szkolnej) łączą aktywność zawodową z macierzyństwem?** Poza głównym pytaniem postawiono szczegółowe pytania badawcze:

- 1) Jaki jest podział obowiązków domowych w rodzinach z małymi dziećmi, w których matki są aktywne zawodowo?
- 2) Na czyje wsparcie mogą liczyć pracujące matki małych dzieci i jakie formy wsparcia otrzymują?

---

<sup>235</sup> *Dlaczego kobiety wycofują się z życia zawodowego*, <http://kobieta.dziennik.pl/twoje-emocje/artykuly/547672,dlaczego-kobiety-wycofuja-sie-z-zycia-zawodowego.html>, dostęp: 22.05.2018.

<sup>236</sup> *Bezrobotni zarejestrowani i stopa bezrobocia. Stan w końcu października 2018 r.*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobotni-zarejestrowani-i-stopa-bezrobocia-stand-w-koncu-pazdziernika-2018-r-2,75.html>, dostęp: 12.05.2020.

- 3) Jak zorganizowana jest opieka nad dziećmi w rodzinach, gdy oboje partnerzy są aktywni zawodowo?
- 4) Z jakimi trudnościami borykają się pracujące matki małych dzieci?
- 5) Jakie są relacje aktywnych zawodowo matek z ich mężem/partnerem i z dziećmi?
- 6) Jakie są potrzeby matek aktywnych zawodowo?
- 7) Jakie korzyści dostrzegają respondentki z faktu pełnienia roli matki i pracownicy/pracodawczyny jednocześnie?

W badaniu wzięły udział kobiety-matki, które spełniały dwa kryteria:

- 1) posiadanie co najmniej jednego dziecka, które nie uczęszcza jeszcze do pierwszej klasy szkoły podstawowej (czyli: chodzi do żłobka, dziennego opiekuna, przedszkola, zerówki, opiekuje się nim niania lub inny członek rodziny). Założono, że ten czas jest szczególnie trudny dla aktywnych zawodowo kobiet, ich dzieci są bowiem na tyle małe, że wymagają większej uwagi, nie mogą same pozostać w domu;
- 2) nieprzerwana aktywność zawodowa przynajmniej przez sześć miesięcy po urodzeniu dziecka do momentu przeprowadzenia badania. Kobiety musiały być aktywne zawodowo w momencie przeprowadzenia wywiadu, przy czym nie musiała to być aktywność w wymiarze pełnego etatu, kobiety mogły pracować w mniejszym wymiarze godzinowym, podejmować aktywność w ramach umów cywilnoprawnych, prowadzić działalność gospodarczą.

Choć wymienione w rozdziale teoretycznym raporty dotyczące matek aktywnych zawodowo są rozbudowane i podejmują wiele kwestii, m.in. opisują problemy związane z łączeniem obowiązków rodzinnych i zawodowych, źródła wsparcia, jakie otrzymują matki, presje społeczne, to jednak pewnych ważnych kwestii nie poruszają. To, co wyróżnia planowane badania od innych, to:

- fakt, że respondentki będą z różnych województw – badania mają mieć charakter ogólnopolski;
- analizie poddane będą nie tylko trudności, których doświadczają matki aktywne zawodowo, lecz także pozytywne aspekty bycia pracującą matką (o ile takie aspekty będą zauważały respondentki);
- badaniu poddany zostanie szerszy kontekst rodzinny – to, jakie są relacje matek aktywnych zawodowo z mężem, z dziećmi, czy zauważalne są zmiany (zarówno pozytywne, jak i negatywne) w tych relacjach w momencie, kiedy kobiety wracają do pracy.

Zgadzając się z Grahamem Gibbsem, który uważa, że w badaniach jakościowych należy powstrzymać się od stawiania hipotez badawczych przed przystąpieniem do realizacji badań<sup>237</sup>, zrezygnowano z postawienia ich. Nie

---

<sup>237</sup> G. Gibbs, *Analizowanie danych jakościowych. Niezbędny badacz*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011, s. 14.

stworzono też uzasadnienia teoretycznego dla podjętego tematu przed przystąpieniem do realizacji badań, zgadzając się z poglądami Mieczysława Łobockiego, który pisze, że: „w badaniach jakościowych obowiązuje dyrektywa: – «idź i zobacz» – i to z reguły bez odwoływania się do jakiejś z góry przyjętej teorii”<sup>238</sup>.

M. Sikorska w pracy *Praktyki rodzinne i rodzicielskie we współczesnej Polsce – rekonstrukcja codzienności* wydanej w 2019 r. przeciwstawia sobie dwie perspektywy w podejściu do analizy rodziny oraz życia rodzinnego – perspektywę bycia rodziną i perspektywę praktykowania rodziny. W tej pierwszej rodzina traktowana jest jako instytucja społeczna, gdzie są ściśle ustalone role, a sama rodzina jest pasywnym bytem, na który mają wpływ czynniki zewnętrzne. Z kolei w perspektywie praktykowania rodziny jest ona zbiorem praktyk, dynamicznym procesem. Działania jednostek nie są przewidywalne, ważne są emocje, analiza codzienności i interakcji<sup>239</sup>. Opisywane w pracy badania wpisują się w tę drugą perspektywę. Celem auterek było ukazanie relacji oraz praktyk, badano relacje nie tylko w związkach formalnych, lecz także nieformalnych. Interesujące było także to, co dzieje się wewnątrz rodziny.

Wyniki przeprowadzonych badań z pewnością mogą mieć znaczenie dla praktyki. Mogą one stanowić istotne źródło wiedzy, a w rezultacie mieć przełożenie na działania następujących osób:

- decydentów politycznych na poziomie krajowym i samorządowym istotne mogą być m.in. uwagi dotyczące instytucji opieki nad dziećmi do lat trzech, jak również warunków zatrudniania;
- pracodawców zatrudniających młode matki użyteczna może być wiedza na temat tego, z jakimi trudnościami borykają się i jakie działania ze strony pracodawców ułatwiają im godzenie aktywności zawodowej z macierzyństwem;
- terapeutów rodzinnych, coachów i psychologów pracujących z matkami aktywnymi zawodowo mogą być użyteczne te wyniki badań, które dotyczą potrzeb pracujących matek, ich dylematów, trudności oraz tego, co ułatwia im godzenie aktywności zawodowej z macierzyństwem.

Wyniki badań mogą też być źródłem wiedzy i inspiracji dla samych rodziców, matek i ojców małych dzieci, którzy stoją przed dylematami dotyczącymi godzenia aktywności zawodowej z rodzicielstwem, zarówno tych, którzy dopiero podejmują decyzje dotyczące powrotu do aktywności zawodowej po narodzinach dziecka, jak i tych, którzy już te decyzje podjęli i odczuwają ich konsekwencje w swoim życiu.

---

<sup>238</sup> M. Łobocki, *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2010. s. 91.

<sup>239</sup> M. Sikorska, *Praktyki rodzinne i rodzicielskie we współczesnej Polsce – rekonstrukcja codzienności*, dz. cyt., s. 50.

## 2.2. ZASTOSOWANA TECHNIKA I NARZĘDZIE BADAWCZE MAGDALENA STANKOWSKA

Próbując odpowiedzieć na pytanie dotyczące tego, w jaki sposób matki małych dzieci łączą aktywność zawodową z macierzyństwem, zdecydowano się na wykorzystanie metody jakościowej. Autorki prezentowanej publikacji były bowiem przekonane, że to badania jakościowe pozwolą na uzyskanie pełniejszego obrazu sytuacji. Ich ideą było opisanie codziennych praktyk, trudności, poznanie szczegółowo motywów postępowania, zgłębienie relacji. Jak zauważa Tadeusz Pilch, to w badaniach jakościowych: „możliwe jest podejmowanie tematów wykraczających poza to, co obiektywne i mierzalne, co pozwala na podejmowanie problematyki związanej z ocenami, wartościami, przeżyciami, czyli tym, co jednostkowe”<sup>240</sup>.

Przeprowadzone zostały indywidualne wywiady pogłębione – według definicji Renate Mayntz, Kurta Holma i Petera Hübnera. Za wywiad pogłębiony uznali oni taki, który: „ma za podstawę ustalony schemat wątków tematycznych, ale same pytania nie są standaryzowane; o kolejności i sposobie formułowania pytań decyduje osoba prowadząca wywiad, która może stawiać także pytanie dodatkowe”<sup>241</sup>. Earl Babbie określa go po prostu wywiadem jakościowym<sup>242</sup>. Z kolei T. Pilch posługuje się określeniem wywiad, który to: „jest rozmową badanego z respondentem lub respondentami według opracowanych wcześniej dyspozycji lub w oparciu o specjalny kwestionariusz”<sup>243</sup>.

Wykorzystanym narzędziem badawczym był autorski kwestionariusz wywiadu (Aneks nr 2). Składał się on z sześciu części merytorycznych oraz metryki. Zawarte w nim pytania miały charakter ogólny – dopuszczono możliwość zadawania dodatkowych pytań pomocniczych, w sytuacjach, gdy odpowiedzi respondentek nie będą wystarczające lub gdy któryś wątek wypowiedzi będzie wymagał szczegółowego doprecyzowania.

W pierwszej części kwestionariusza pytania dotyczyły samego powrotu do pracy, motywów, jakie były z tym związane, obaw związanych z powrotem do pracy, ale też reakcji pracodawców na wiadomość o ciąży kobiety. Badane były również pytane, czy w związku z wychowywaniem małych dzieci zdarza im się brać zwolnienia na opiekę nad dziećmi czy wychodzić wcześniej z pracy i jaki jest do tych sytuacji stosunek ich przełożonych oraz współpracowników.

<sup>240</sup> T. Pilch, T. Bauman, *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2010, s. 277–278.

<sup>241</sup> R. Mayntz, K. Holm, P. Hübner, *Wprowadzenie do metod socjologii empirycznej*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1985, s. 132–133.

<sup>242</sup> E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005, s. 327.

<sup>243</sup> T. Pilch, T. Bauman, *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*, dz. cyt., s. 91–92

Drugi blok pytań dotyczył organizacji dnia, podziału obowiązków domowych i płynących z tego faktu korzyści, czasu, jaki kobiety spędzają z dziećmi. Analizie zostały poddane zarówno sytuacje codzienne, jak również sytuacje wyjątkowe, takie jak okres wakacji czy choroby dzieci, które to wymuszają inną organizację dnia.

W trzecim bloku pytań poruszono problematykę otrzymywanego wsparcia. Respondentki oceniały również instytucje, do których uczęszczają ich dzieci.

Czwarty blok pytań dotyczył relacji badanych kobiet z najbliższymi – z mężami/partnerami i dziećmi. Respondentki były pytane o zmiany w ich relacjach z partnerami po narodzinach dzieci oraz po ich powrocie do pracy, jak również o to, jak zmieniły się ich relacje z dziećmi po tym, jak kobiety podjęły aktywność zawodową po przerwie związanej z porodem. Ostatnie z pytań, zawartych w tym bloku, dotyczyło planów prokreacyjnych respondentek.

Piąty blok pytań koncentrował się na potrzebach matek aktywnych zawodowo, w tym na ilości snu, czasu dla siebie oraz niezaspokojonych potrzebach, zarówno tych dotyczących życia rodzinnego, jak i zawodowego.

Ostatni blok pytań zatytułowano „Bilans zysków i strat” oraz stanowił on pewnego rodzaju podsumowanie. Badane były pytane o trudności w godzeniu aktywności zawodowej z macierzyństwem, o to, jakie widzą w swojej sytuacji udogodnienia, a jakie trudności, jeśli chodzi o godzenie pracy zawodowej z rodzicielstwem, oraz o to, co ich zdaniem by osiągnęły, gdyby nie zaszły w ciążę i nie urodziły dzieci.

Pierwotne plany dotyczące narzędzia badawczego i samych wywiadów były inne. Zamierzano bowiem zadać badanym znacznie więcej pytań, m.in. o konflikt w związku, trudności w wychowywaniu dzieci, o relacje ze współpracownikami, o to, czy ich firmy są przyjazne rodzicom małych dzieci. Autorki opracowania miały jednak świadomość, że należy ograniczyć liczbę pytań – matki małych dzieci są jedną z grup cierpiących na największy deficyt czasu wolnego (co potwierdziły zrealizowane badania) i wywiady nie mogły być długie, dlatego z niektórych pytań zrezygnowano.

### 2.3. PRZEBIEG I ORGANIZACJA BADAŃ MARTA MIKOŁAJCZYK

Badanie realizowane było od września 2017 do stycznia 2018 roku. Jego przebieg był podzielony na kilka etapów.

W pierwszym **określono założenia metodologiczne**, tzn. sprecyzowano problematykę i cel badania, wybrano metodę i technikę badań oraz opracowano narzędzie, tj. autorski kwestionariusz indywidualnego wywiadu pogłębianego.

W drugim **przystąpiono do rekrutacji uczestniczek**. Informacje o badaniu przekazano znajomym kobietom. Te zaś zachęcały do wzięcia udziału w nim swoje koleżanki, siostry i bratowe. Dobór próby miał więc charakter

tw. kuli śniegowej. Było to dość wygodne, tanie i szybkie (zdarzało się nawet, że już po kilku minutach od naszej rozmowy telefonicznej nadchodził SMS od potencjalnej badanej), ale wpłynęło na profil respondentek – niemal wszystkie ukończyły studia wyższe<sup>244</sup>. Chcąc zróżnicować badaną zbiorowość i dotrzeć do kobiet, które miałyby wykształcenie podstawowe, gimnazjalne lub średnie, postanowiono zamieścić ogłoszenie o realizowanym przedsięwzięciu w Internecie (Facebook, grupy dla pracujących matek). Pomimo częstej aktywności w sieci działanie to nie przyniosło pożądanego rezultatu – na posty nadal odpowiadały wyłącznie absolwentki wyższych uczelni. Zebrany materiał pozostawia więc i niedosyt i przestrzeń do kolejnych dociekań badawczych. Interesujące jest bowiem nie tylko to, dlaczego absolwentki szkół podstawowych czy średnich nie były chętne do wzięcia udziału w wywiadach (zakładając, że jednak należały do facebookowych grup), lecz także to, jak organizują swoje życie rodzinne i zawodowe, jak łączą obie sfery, jakie dostrzegają korzyści, a co jest dla nich trudne. Prezentowane treści nie zawierają odpowiedzi na te pytania.

Przyjmując zatem, że uczestniczkami badania będą kobiety z wyższym wykształceniem, przystąpiono do trzeciego, zasadniczego etapu, tj. **realizacji wywiadów**. Pomimo tego, że narzędzie było jednakowe dla wszystkich uczestniczek, to różne były okoliczności jego wykorzystania. Trzeba pamiętać, że próbowano dotrzeć do aktywnych zawodowo matek małych dzieci. Obowiązki rodzinne i praca implikowały ich dyspozycyjność. Zdarzało się więc, że wywiady odbywały się nie tylko w domach respondentek, lecz także w ich biurach podczas przerwy obiadowej lub na placu zabaw. Część rozmów była przerywana, np. nagłym płaczem dziecka, i kończona później, nawet następnego dnia. Niektóre badane wołały kontakt telefoniczny. Proponowały pasujące im pory, gdy córka/syn już śpią, a mąż/partner jeszcze nie wrócił do domu. Jedna z badanych wołała rozmawiać rano, podczas podróży do pracy, korzystając z aparatu głośnomówiącego (była przedstawicielką handlową, miała umówione spotkanie z klientem i wiedziała, że przez kilkadziesiąt kilometrów będzie jechać autostradą). Inna zaś zaproponowała, że sama się skontaktuje z nami, dzwoniąc z kawiarni. Uznała, że tam będzie miała o wiele lepsze warunki do rozmowy niż w domu.

Warto zaznaczyć, że odpowiadając na pytania z kwestionariusza, niemal każda z badanych przynajmniej raz zaznaczała, że brakuje jej czasu – dla siebie, dla rodziny, na pracę. Pomimo tego prowadzone wywiady zajmowały średnio blisko godzinę, a najdłuższy ponad dwie. Zwróciły na to uwagę trzy badane, które już żegnając się, przyznały, że choć ciągle są w biegu, to jednak znalazły „chwilkę” na wzięcie udziału w badaniu i uznały to za okazję do zatrzymania się, zarówno w wymiarze fizycznym, jak i refleksji nad sobą. Szczególnie

<sup>244</sup> Por. część 1.4.



ważne okazywało się dla nich pytanie o korzyści wynikające z faktu bycia pracującą matką. O ile dość swobodnie wypowiadały się o zauważanych trudnościach, o tyle poszukiwanie pozytywów powodowało zaskoczenie i stało się okazją do głębszego namysłu. Przykładowo, badana numer 28 wyznała:

Czuję się jak na spowiedzi, ale wie pani, co? Gdy się tak wszystko komuś wypowie na głos, to naprawdę można sobie to jakoś łatwiej w głowie poukładać. (Kobieta 28)

W literaturze zaznacza się, że udział w badaniach, zwłaszcza jakościowych, może mieć dla respondentów wartość terapeutyczną<sup>245</sup>. Przykładowo, G. Gibbs pisze, że narracje zaspokajają ich potrzeby psychologiczne, gdyż pomagają radzić sobie z „zakłóceniami codziennej rutyny”<sup>246</sup>. Rzeczywiście, kilka uczestniczek prezentowanej eksploracji powiedziało, że opowiadanie o doświadczanych bólowkach związanych z rodziną i pracą pozwoliło im spojrzeć na ich życie z innej perspektywy. Jest to dowód na to, że realizacja badań społecznych nie tylko służy poznawaniu i opisywaniu danego zjawiska, lecz także – niejako „przy okazji” – może przynosić korzyści bezpośrednio samym badanym.

Tylko dwie kobiety odmówiły udziału w badaniu. Przekonywane o jego anonimowości, możliwości przerwania w dowolnym momencie i poinformowane o sposobie wykorzystania zebranego materiału uznały, że nie zgadzają się ani na nagrywanie, ani na notowanie ich odpowiedzi. Dla pozostałych nie stanowiło to problemu. Jedna nawet ucieszyła się, że jej wypowiedź może być przyczynkiem do zmiany:

Bo z tego książka będzie, tak? To świetnie, bo ktoś to musi nagłośnić. Sytuacja kobiet, matek w pracy, to jest dyskryminujące. Pomimo tego, że mają studia wyższe, języki, to osiągają mniej, bo mają dzieci. A nie zawsze mają doświadczenie, bo mają dzieci. Każdy słyszy dwójka dzieci i wiele firm od razu je skreśli. Te reakcje ludzi... No a w mniejszych miejscowościach jest jeszcze gorzej. Moje zarobki są niewiele wyższe niż opiekunki, którą musiałabym opłacić. To jest straszne, nikt nie pomyśli o tym. Piszcie więc książkę, może ktoś pomyśli o tym. Utrzymanie dziecka, szczególnie w Warszawie, to jest koszt. Może w końcu będą programy, by kobiety wracały do pracy, ale nie za tysiąc pięćset złotych. Takie programy są potrzebne. (Kobieta 12)

Etap realizacji wywiadów przebiegał więc w bardzo dobrej i swobodnej atmosferze. Świadczy o tym także i to, że część kobiet, bez wcześniejszego py-

<sup>245</sup> H. Kubicka, *Bezdomność rodzin samotnych matek. Społeczno-wychowawcze aspekty zjawiska*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2005, s. 16.

<sup>246</sup> G. Gibbs, *Analizowanie danych jakościowych*, dz. cyt., s. 112.

tania badaczek, sama poruszała intymne kwestie związane z relacją z mężem. Cztery, nieznane nam wcześniej uczestniczki, proponowały przejście na ty.

Po odbyciu 46 rozmów kolejnym krokiem była wierna **transkrypcja** nagranych na dyktafon treści. Przepisując je, zachowano oryginalne wypowiedzi badanych (zawierające np. wulgaryzmy) i zaznaczono ich reakcje, takie jak pauzy czy śmiech. Wreszcie, dysponując już gotowym do obróbki materiałem badawczym, przystąpiono do jego **analizy**. Polegała ona na poszukiwaniu kategorii odpowiedzi, tj. strategii czy wzorów, które powielaly się w narracjach respondentek. Pomimo tego, że prezentowane badanie ma charakter jakościowy, zaznaczano liczbę reprezentujących je kobiet. Miało to charakter wyłącznie porządkujący. Trzeba też zaznaczyć, że w pewnych fragmentach pracy odwoływano się do cech różnicujących badane. Choć zaniechano wyłaniania zmiennych niezależnych, to jednak gdzieś tam zasadne wydawało się ukazanie np. perspektywy pracujących na etacie oraz prowadzących własną działalność gospodarczą. Uznano bowiem, że omawiana problematyka będzie dzięki temu przedstawiona w sposób kompletny i rzetelny.

## 2.4. CHARAKTERYSTYKA BADANYCH MARTA MIKOŁAJCZYK

W wywiadach wzięło udział 46 kobiet, aktywnych zawodowo matek małych dzieci. Najmłodsza z nich miała 22 lata, najstarsza 45. Trzy czwarte badanej grupy stanowiły kobiety od 30. do 39. r.ż. (31 osób). Respondentek najmłodszych, tj. do 29. r.ż., było siedem, najstarszych zaś, tj. od 40. do 45. r.ż. – sześć. Średnia wieku wyniosła 34,5 roku, dominanta – 29 lat.

Analizując wiek urodzenia pierwszego dziecka należy zaznaczyć, że najczęściej respondentek zostało matkami, gdy miały 29 lat (średnia 29,5 roku). Najmłodsza, rodząc pierwsze dziecko, miała 19 lat, a najstarsza 42. Ponad połowa (26 osób) została matkami pomiędzy 20. a 29. r.ż., a 18 pomiędzy 30. a 39. r.ż. Wyniki te nie odzwierciedlają ogólnopolskiej tendencji. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego, zarówno w 2018, jak i w 2017 r. najczęściej kobiet rodziło pierwsze dziecko w wieku 30–34 lat<sup>247</sup>.

Połowa kobiet miała dwoje dzieci, nieco mniej (19) – jedno. Trzy uczestniczki były matkami trojga dzieci, a jedna czworga. Dla porównania, w skali całego kraju współczynnik dzietności wyniósł w 2019 r. 1,43<sup>248</sup>.

Większość uczestniczek wywiadów (39 osób) była mężatkami. Pięć żyło w związku nieformalnym, jedna była po rozwodzie i jedna samotnie/samodzielnie wychowywała dziecko.

<sup>247</sup> D. Rozkrut (red. gł.), *Rocznik demograficzny 2019*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019, s. 256.

<sup>248</sup> Tamże, s. 271.

Jeśli chodzi o wykształcenie, zdecydowana większość badanych (42) miała wyższe wykształcenie. Wśród nich 37 ukończyło studia II stopnia, trzy posiadały stopień naukowy doktora, a dwie były po licencjacie. Pozostałe zaś skończyły szkołę policealną (dwie osoby), jedna uzyskała absolutorium i jedna jeszcze studiowała.

Tylko trzy respondentki nie były aktywne zawodowo przed urodzeniem pierwszego dziecka. W trakcie realizacji badania pracowały wszystkie – jak już zaznaczono, było to jedno z kluczowych kryteriów przy rekrutacji. Reprezentowały one różne zawody i nie sposób utworzyć ich klarownej typologii. W badanej grupie znalazły się m.in.: nauczycielki, wykładowczynie, logopedki, urzędniczki, księgowy, doradczynie sprzedaży, przedstawicielki handlowe, pracownice biurowe, pracownice działu obsługi klienta. Ponadto wywiady realizowano z: położną, pracownicą serwisu sprzętającego, inżynier budownictwa, architektką, kuratorką sądową, radczynią prawną, pracownicami organizacji pozarządowych oraz z kobietą zajmującą się rękodziełem.

Kobiety wracały do pracy w różnym okresie swojego macierzyństwa. Dwie z nich, które zrobiły to najwcześniej, rozpoczęły pracę, gdy dzieci miały miesiąc. Z kolei najdłuższy wynik, wskazany przez jedną badaną, to 3. r.ż. dziecka. Średni czas pójścia lub powrotu do pracy wynosił rok i dwa miesiące od porodu, przy czym najwięcej kobiet (12) angażowało się w pracę, gdy ich córki czy synowie mieli rok. W tym miejscu trzeba wspomnieć, że roczny urlop macierzyński/rodzicielski wprowadzono w 2013 r., czyli cztery lata przed rozpoczęciem prezentowanego badania.

Podczas wywiadów proszono też uczestniczki o informację, ile czasu minęło od ich powrotu do pracy po urodzeniu najmłodszego dziecka. Jedna z nich zrobiła to, gdy syn lub córka mieli miesiąc, i jedna, gdy pięć lat. Były to skrajne wyniki. Średni czas wynosił natomiast 19 miesięcy, ale najwięcej badanych (osiem) wróciło do pracy pół roku od porodu.

Większość kobiet (35) była zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Pięć prowadziło własną działalność gospodarczą, pięć miało różne formy zatrudnienia (np. działalność i umowa cywilnoprawna), a jedna pracowała na umowę zlecenie.

Badane zapytane o subiektywną ocenę sytuacji finansowej rodziny zwykle wybierały wariant „dobra”. Tego zdania było 18 respondentek. Niewiele mniej (16) uznało, że jest ona przeciętna. Według sześciu była ona bardzo dobra (dwie kobiety prowadziły własne działalności, cztery miały umowę o pracę), a według trzech – zła (pracująca na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia i prowadząca własną działalność). Także trzy osoby nie udzieliły odpowiedzi na to pytanie. Zestawiając oceny z liczbą dzieci, można zauważyć, że najwięcej matek jedynaków było zdania, że sytuacja finansowa ich rodzin była dobra lub przeciętna (po sześć kobiet). Na przeciętną wskazało też najwięcej matek dwojga dzieci (tj. 11 osób). Matki trojga dzieci wybierały warianty: bardzo do-

bra, dobra oraz przeciętna. W opinii matki czworga dzieci sytuacja ta również była przeciętna. Należy jednak zaznaczyć, że prezentowane dane odnoszą się wyłącznie do wyników surowych. Nie należy zatem doszukiwać się w nich zależności pomiędzy liczbą potomstwa czy formą zatrudnienia a subiektywną oceną materialnej kondycji rodziny.

Przyglądając się czasowi pracy badanych, można powiedzieć, że średnio pracują one prawie 35 godzin tygodniowo. Najkrótszy wskazany przez respondentki czas pracy wynosił 11 godzin, a najdłuższy 50. Najwięcej kobiet, tj. 18, pracowało po 40 godzin.

Dwie badane nie muszą dojeżdżać do pracy, gdyż firmy zlokalizowane są w ich domach. Jedenaście kobiet potrzebuje na dojazdy w obie strony do 30 minut. Najdłuższy wskazany czas dojazdu to cztery godziny. Średni zaś wyniósł godzinę i 15 minut.

Jedenaście uczestniczek wywiadów mieszkało na wsi, a 35 w mieście lub miasteczku. Połowa zamieszkiwała w województwie mazowieckim, z czego 18 w samej Warszawie. Wśród respondentek nie było żadnej z województw: lubuskiego, świętokrzyskiego i warmińsko-mazurskiego. Ze względu na tematykę badań warto podkreślić, że 31 kobiet obecnie mieszkało w innym województwie niż to, z którego pochodziły, a spośród nich jedynie sześć miało blisko siebie swoich rodziców czy teściów.

Na zakończenie należy jeszcze raz podkreślić, że scharakteryzowana tu grupa nie ma cech reprezentatywnych. Przedstawiane wyniki nie mogą stanowić odniesienia do populacji pracujących kobiet, matek małych dzieci.

## ROZDZIAŁ 3

# PRACA ZAWODOWA A MACIERZYŃSTWO

MARTA MIKOŁAJCZYK

Po urodzeniu dziecka istnieje możliwość skorzystania z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, wychowawczego oraz ojcowskiego<sup>249</sup>. Bez wątpienia powrót do pracy oznacza dużą zmianę w funkcjonowaniu rodziny. Modyfikacjom ulega wypracowany już rytm dnia, w tym lista obowiązków do wykonania. Oprócz dotychczasowych, wynikających z pełnienia roli matki i prowadzenia domu, dochodzą kolejne, związane z życiem zawodowym. Dla jednych kobiet powrót do pracy może być oderwaniem się od świata skoncentrowanego głównie na potrzebach dziecka. Pozwala na rozszerzenie interakcji społecznych, na rozwój, jest też okazją do większej dbałości o swój wygląd. Dla innych, może być przyczyną rozterek: o dziecko (jak zniesie rozłąkę, czy będzie bezpieczne?), o siebie (czy sobie poradzę?), a także o całą rodzinę (jak to będzie wyglądać, jak to wszystko zorganizujemy?).

W rozdziale zostaną zaprezentowane kwestie wykonywania pracy zawodowej w szczególnej, bo związanej z macierzyństwem, perspektywie badanych. Rozpocznie go ukazanie reakcji przełożonych respondentek na wiadomość o ciąży. Następnie omówione będą obawy kobiet związane z powrotem do pracy. Trzeci wątek stanowią hipotetyczne rozważania biorących udział w wywiadach o możliwości dłuższego pozostania z dzieckiem w domu. W czwartej części zostaną przedstawione motywy, którymi kierowały się respondentki, decydując się na powrót do aktywności zawodowej. Wreszcie piąta część dotyczy zachowań przełożonych, a także osób współpracujących z badanymi, wobec konieczności zwalniania się przez nie z pracy podczas choroby dziecka. Całość kończy się podsumowaniem.

---

<sup>249</sup> Por. rozdział 1.4.

### 3.1. REAKCJE PRZEŁOŻONYCH NA WIADOMOŚĆ O CIĄŻY BADANYCH KOBIET

Analizując zebrane odpowiedzi, w pierwszej kolejności kierowano się czasem, w którym badane poszły na zwolnienie lekarskie. Wyróżniono zatem trzy kategorie, odpowiadające trymestrom ciąży. Następnie rozpatrywano reakcje pracodawców i wyodrębniono: pozytywne, neutralne oraz negatywne. Do opisu włączono jedynie 43 wywiady, gdyż trzy respondentki rozpoczęły pracę dopiero po urodzeniu dziecka.

Jako pierwsze zostaną przedstawione przypadki dziesięciu kobiet, które **pracowały najkrócej, to jest do trzeciego miesiąca ciąży**. Spośród nich cztery spotkały się z pozytywnym odzewem ze strony przełożonych. Opowiadały o gratulacjach, radości i życzeniach zdrowia.

Za pierwszym razem to taka radość i gratulacje były, za drugim razem też, chociaż za drugim razem moja szefowa się śmiała: a powiedziałaś, że będziesz chciała mieć dłuższą przerwę. Ale takie bardzo pozytywne były reakcje. (Kobieta 24)

Moja pracodawczyni wiedziała, że mogę być w ciąży. My z mężem bardzo długo się starałiśmy i syn urodził nam się po 12 latach, tak więc jeździłam na stymulacje, on się urodził dzięki metodzie in vitro. Moja pracodawczyni o wszystkim wiedziała i mi kibicowała od początku. Spodziewała się tylko, że będę dłużej pracować, bo po trzech miesiącach poszłam na zwolnienie. No, ale miała na moje miejsce nowe osoby. Inni też mi kibicowali. (Kobieta 37)

Według trzech badanych ich szefowe i szefowie po prostu przyjęli do wiadomości informację o ciąży. Ich zachowania nie były ani nieprzyjemne, ani nadmiernie radosne. Wysłuchali swoich pracowników i dopytywali, jak długo będą jeszcze aktywne zawodowo. Można powiedzieć, że bardziej koncentrowali się na przeorganizowaniu pracy niż na stanie zdrowia podwładnej.

W pierwszej ciąży to na pewno pamiętam, że było zaskoczenie i pracodawca mój, naczelnik, bo pracowałam w urzędzie, no powiedział, że dziękuje mi za informację, bo będzie mógł zorganizować pracę w urzędzie i jakiś tam przykrych historii nie było. Zawiadomiłam go też, że będę chciała wcześniej skorzystać ze zwolnienia, bo bardzo źle znosiłam ciążę, więc dolegliwości bardzo mi uprzykrzały życie. (Kobieta 1)

- Takie standardowe reakcje, ani dobra, ani zła. I ja dość szybko musiałam iść na zwolnienie lekarskie i w jednej ciąży, i w drugiej i rozmawialiśmy o tym, w jaki sposób przekazać moje obowiązki.
- Jak długo w ciąży Pani pracowała? [M.S.]
- W pierwszej ciąży dwa miesiące, a w drugiej od początku byłam na zwolnieniu, bo ciężko chorowałam. (Kobieta 44)

Także trzy kobiety spotkały się z niemiłymi zachowaniami przełożonych. Opowiadały o wpajającym im poczuciu winy: że zawiodą firmę i dezorganizują pracę innych. Jedna z nich usłyszała nawet, że ze względu na rozwijający się dopiero biznes mogłaby wstrzymać się z zachodzeniem w ciążę (respondentka numer 45). Wyraźną egzemplifikację konfliktu z szefową stanowi wypowiedź badanej numer 10:

Przeszłam karczemną awanturę z moją szefową, że ona we mnie zainwestowała, że to jest niepoważne w takiej sytuacji stawiać zespół i do mojej koleżanki szefowa powiedziała: i co teraz ty mi zajdziesz w ciążę i mi będziesz psuć zespół, mam dość takich młodych pracowników, którym się nie chce robić. Wam się tylko dzieci chce rodzić, jesteście niestabilne. No takie nieprzyjemne opinie, że moja ciąża była ciosem wymierzonym w zespół, tak to było traktowane. Od razu poszłam na zwolnienie. (Kobieta 10)

Ostatni fragment nawiązuje do ważnej kwestii, co jakiś czas nagłaśnianej przez środki masowego przekazu, jaką jest nadużywanie zwolnień lekarskich podczas ciąży. Wśród dziesięciu kobiet, które w pierwszym trymestrze skorzystały z niego, jedynie cztery mówiły o wskazaniach medycznych. Pozostałe albo w ogóle tego nie wyjaśniały (nie było to zresztą celem badania), albo tłumaczyły się przykrymi dolegliwościami. Kilka z nich zaznaczyło, że ciąża wprawdzie nie jest chorobą, ale trudno im było kontynuować wykonywanie swoich obowiązków. Uskarżały się na nieodpowiednie dla nich warunki pracy: w przypadku przedstawicielki handlowej było to spędzanie większości czasu w samochodzie.

Drugą grupę stanowią kobiety, które poszły na **zwolnienie w drugim trymestrze**. Z dziesięciu z nich trzy przyznały, że ich przełożeni bardzo pozytywnie zareagowali na wiadomość o ciąży.

Pełna wyrozumiałość, radość, zwłaszcza że to dwójka dzieci od razu, więc pełne zrozumienie stanu mojego zdrowia i tak naprawdę, że mogę pójść na zwolnienie, to było. Pracowałam sześć i pół miesiąca. (Kobieta 14)

To było strasznie miłe, naprawdę. Za pierwszym razem, pamiętam rozmowę z moją ówczesną panią dyrektorką i jej zastępczynią, one mnie obie wyściskały, mówiły, jaka to cudowna wiadomość, o, jak fajnie. I pamiętam, co było fantastyczne, bo jako przodownik pracy zaproponowałam, że wrócę do pracy już w lecie [po sześciu miesiącach od urodzenia dziecka – M.M.]. One się wtedy popukały w głowę, że jak mam urlop, to mam iść na urlop. Mam z niego skorzystać w takim wymiarze, w jakim on jest. Pracowałam do połowy ciąży. (Kobieta 33)

Niestety i w tej grupie entuzjastyczne reakcje nie były normą. Także trzy badane wspominały, że kiedy ich szefowie bądź szefowice dowiedzieli się o ciąży, zaczęli dopytywać, jak teraz poradzą sobie bez niej? Z jednej strony doceniali dotychczasowe zaangażowanie respondentek, ale z drugiej obarczali je

winą, że – przynajmniej na jakiś czas – odchodzą z pracy. Dwa razy zgłoszono przypadki dwulicowości kadry zarządzającej: w bezpośrednim kontakcie przełożeni gratulowali zajścia w ciążę, jednak podczas nieobecności badanej mówili, że ich zawiodła. U innej uczestniczki wywiadów początkowa akceptacja przerodziła się w złość.

Powiedzieli, że ich bardzo zawiodłam. Tak mi donieśli znajomi z pracy, że tak powiedzieli szefowie przy piwie na wyjeździe integracyjnym, na którym już mnie nie było. To było w kontekście, że miałam dostać awans. No i tak ich zawiodłam. A awansu już nigdy później nie dostałam. A mnie powiedzieli, że gratulują, i wszyscy się śmiali, że to będę mieć bliźniaki. Więc wersja oficjalna – gratulują. A pracowałam przez 4,5 miesiąca, potem trafiłam do szpitala. (Kobieta 36)

Jak powiedziałam, to pogratulowała mi, nie powiem. Aczkolwiek nie była tak do końca zadowolona. Pracownicy też nie byli do końca zadowoleni, ale udawana radość była. Pracowałam pięć miesięcy, potem poszłam na zwolnienie. To już był hardcore. Wtedy to już jawnie byli niezadowoleni, już dali mi to odczuć. To były złośliwe komentarze, że zwolnienie to niekoniecznie mi się należało, że teraz to wszystkim kobietom dają. Powiedzieli, że uciekałam na zwolnienie, jakby to ucieczka była, a nie, że trzeba było pójść. No, tylko że teraz to żaden problem ze zwolnieniem, kobieta idzie i ma. (Kobieta 38)

Tylko jedna respondentka spotkała się z reakcją negatywną, w jej ocenie nawet agresywną:

Pracodawca jest prywatnym właścicielem, to jest duża firma i on się po prostu takimi rzeczami nie zajmuje, on nie ma takich spraw na głowie, że jego pracownica zachodzi w ciążę. A szefowa niby mi tam pogratulowała, ale... Ale ja zaszłam w ciążę w wieku 42 lat. To jest późne macierzyństwo. Ja jej z góry powiedziałam, że nie wiem, jak się będę czuła, i mogę w każdej chwili iść na zwolnienie. Aczkolwiek powiedziałam jej, że jak mi się uda, to będę pracować. No, ale nie byłam w stanie dłużej pracować, przyszedłam ze zwolnieniem i powiedziałam, że lekarz mi kazał iść, bo tu chodzi o zdrowie, to bardzo, bardzo agresywnie zareagowała. Taka była reakcja. Mimo że ona o tym wiedziała wcześniej, była już osoba przyuczona na moje miejsce, ja grałam fair, nie została zostawiona na lodzie na zasadzie, że nie ma pracownika, bo przecież i tak mogłam zrobić, nie, więc i tak reakcja była agresywna. Pracowałam tak do piątego miesiąca. (Kobieta 34)

Jej przypadek jest szczególny. Po pierwsze, co sama podkreśliła, ciąża była późna. Po drugie, badana deklarowała chęć kontynuowania pracy. Po trzecie, pójście na zwolnienie lekarskie było koniecznością. Wreszcie po czwarte, było już wyznaczone zastępstwo. Pomimo faktu, że respondentka zachowała się w sposób odpowiedzialny, odzew przełożonej był dla niej krzywdzący.

Ostatnią i zarazem najliczniejszą grupę utworzyły kobiety, które **pracowały w trzecim trymestrze ciąży**. Było ich łącznie 23, ale siedem z nich jeździło



do pracy niemalże do samego porodu (jedna nawet miała służbowy komputer w szpitalu). One właśnie reakcje swoich przełożonych wspominają jako pozytywne lub nawet bardzo pozytywne.

[reakcja była – M.M.] bardzo pozytywna. Bardzo. Pracowałam długo. Przy pierwszej ciąży sytuacja zdrowotna i pobyt w szpitalu zmusił mnie do zaprzestania pracy szybciej, choć musiałam jeszcze kilka rzeczy dokończyć, ale przy drugim dziecku to dzień czy dwa przed pójściem do szpitala jeszcze pracowałam. (Kobieta 19)

- Wielka radość i gratulacje, więc tak bardzo od strony ludzkiej, raczej jak przyjaciel.
- A jak długo w ciąży Pani pracowała? [M.S.]
- Całą ciążę. Tydzień czy dwa przed porodem byłam na zwolnieniu. (Kobieta 27)

Pierwszy raz to był specyficzny moment, bo ja zaczynałam dopiero pracę i dowiedziałam się, że jestem w ciąży, zanim podpisałam umowę, a wtedy to była ustna umowa, że to będzie etat. Było zaskoczenie, ale reakcja w sumie przychylna i rozumienie. No i dużo mojego stresu, jak to będzie. Za drugim razem w porządku, w zupełnie naturalny sposób, to chyba taka kolej rzeczy. To pewnie też wynikało z tego, że pracodawca wiedział, że za pierwszym razem sobie poradziłam, więc dlaczego ma być inaczej za drugim? Pracowałam za każdym razem do ostatniej chwili, i teraz w trzeciej ciąży też tak jest. Ja się cieszę, że miałam taką możliwość, że nie musiałam np. leżeć w szpitalu. (Kobieta 39)

W tym miejscu warto także przytoczyć przypadek badanej, która pracowała do rozwiązania ciąży z przekonaniem, że tak przecież wypada. Co ważne, wynikało ono nie tyle z wyznawanych przez nią wartości, ile z presji środowiska zawodowego. Opowiadając o swoich doświadczeniach, przyznała, że teraz prawdopodobnie postąpiłaby inaczej:

Teraz, jak to oceniam, to myślę, że za drugim razem poszłabym wcześniej, że wzięłabym to zwolnienie. Bo były takie sytuacje, że np. było ślisko na drodze, niebezpiecznie, a ja musiałam dojeżdżać. Teraz wydaje mi się to nawet nierozsądne. Nie było jednak wytycznych lekarzy, że to ciąża zagrożona, więc nie zostałam w domu. Inni nawet chyba trochę tak na mnie dziwnie patrzyli, że przecież mogłabym wziąć sobie wolne, odpoczywać w domu, a nie tak jeździć. (Kobieta 40)

Także na pozytywne reakcje przełożonych wskazało siedem kobiet, które poszły na zwolnienie lekarskie pomiędzy siódmym a ósmym miesiącem ciąży. Opowiadając o spotkaniu, podczas którego informowały o niej, używały zwrotów „naprawdę super”, „bardzo dobrze”, „było w porządku”. Mówiono, że szefowe i szefowie cieszyli się i gratulowali. Jedna z biorących udział w wywiadach łączy przyjazny odzew przełożonej z faktem, że ta sama jest matką:

Bardzo pozytywna. Ale to też wynikało z tego, że mój pracodawca, znaczy przełożony, to jest matka, która też bardzo długo się starała o własne dzieci. Zresztą w chwili obecnej też spodziewa się trzeciego dziecka, więc to wszystko się nałożyło. Zresztą też zanim zaszłam w ciążę, to też dawałam sygnały takie, że chciałabym mieć jeszcze dziecko, więc myślę, że to dlatego spotkało się ze zrozumieniem. (Kobieta 2)

Pracodawcy trzech respondentek, wysłuchawszy wiadomości o ciąży, zaczęli zadawać pytania związane z funkcjonowaniem firmy: czy mają już szukać zastępstwa, czy będą mogli uwzględnić badaną podczas realizacji konkretnych przedsięwzięć, jak długo zamierza jeszcze pracować itp.

Reakcja, no była pozytywna, ale bardzo szybko zaczęto się martwić o sprawy organizacyjne. Ja poszłam na zwolnienie od 1 października. Październik to jest bardzo intensywny czas, bo są największe targi książki we Frankfurcie, ja latałam na te targi, dużo latałam na te targi książki, więc natychmiast było pytanie, czy pani leci do Frankfurtu? Jak pani nie leci, to kto za panią leci? No więc takie typowo organizacyjne sprawy. Myślę, że dobrze to przyjęli, nikt mi nie robił wyrzutów, ale zaraz zaczęto się martwić typowo organizacyjnie. (Kobieta 3)

Tylko jedna kobieta zgłosiła, że jej szef zareagował negatywnie, a dokładniej – wulgarnie. Pomimo tego pracowała do dnia przed porodem, będąc na zwolnieniu lekarskim.

- Tak mam ci powiedzieć na serio?
- Tak, powiedz proszę [M.M.].
- W tamtej pracy, no to usłyszałam „O k...wa”. Pracowałam do samego końca. To był taki nieformalny układ, pomiędzy mną a prezesem, zresztą to był też powód, że ja potem odeszłam, ja pracowałam mimo zwolnienia lekarskiego. I jedną, i drugą ciążę miałam może nie zagrożoną, ale bardzo wysokiego ryzyka. Miałam zakrzepicę i cukrzycę ciążową. Mimo tego pracowałam do samego końca. Dzień przed pójściem do szpitala byłam w pracy. (Kobieta 16)

Ponadto trzy kobiety zaznaczyły, że doświadczały różnych reakcji swoich szefów i szefowych. Zdarzało się, że przy jednej ciąży spotkanie z przełożonymi było nieprzyjemne (badana numer 5 przyznała, że mogłaby się zgłosić do sądu pracy), przy kolejnej zaś, już w innym miejscu pracy, gratulowano im.

Podkreślenia wymagają także przypadki dwóch kobiet, które pracowały do rozwiązania ciąży, kierując własnymi firmami. Jak wyznała jedna z nich (badana numer 13), chciała pracować, realizować się, a ponieważ prowadziła jednoosobową firmę, nie mogła korzystać z zastępstwa. Choć w prezentowanych badaniach uzyskany materiał nie jest analizowany pod kątem zmiennej (np. formy zatrudnienia), to i tak podkreślenia wymagają sytuacje kobiet prowa-

dzących własną działalność gospodarczą. W ich przypadku pójście na zwolnienie lekarskie, poszukiwanie zastępstwa czy urlop stają się problematyczne. Mogą wiązać się z opóźnieniami w wykonywaniu obowiązków i z obniżonymi dochodami (nie pracuję – nie zarabiam).

### 3.2. OBAWY BADANYCH KOBIET PRZED PODJĘCIEM PRACY PO URLOPIE MACIERZYŃSKIM/WYCHOWAWCZYM

Po kilkudziesięciu tygodniach spędzonych z dzieckiem lub dziećmi w domu kobiety zaczynają pracę albo wracają do niej. To ważna zmiana w ich życiu. Teraz, oprócz obowiązków związanych z opieką nad córką czy synem dochodzą im obowiązki wyznaczane przez ich przełożonych. Do przemyślenia i zorganizowania jest też kwestia opieki nad dziećmi. Zastanawiające zatem było, czy decyzja o kontynuacji (lub w nielicznych przypadkach rozpoczęciu) pracy przychodziła im łatwo, czy też była powodem niepokoju? Jedynie siedem kobiet **zaprzeczyło, by miały jakiegokolwiek obawy.**

Nie, nie. Pracuję w jednostce budżetowej i nie miałam z tym związanych żadnych stresów. (Kobieta 30)

Raczej nie, raczej nie. Tak się złożyło, że miałam opiekę do młodszego dziecka i to naturalne było, że wrócę. (Kobieta 43)

Nie, raczej nie. Wiedziałam, że tutaj wrócę, tu do pracy [wywiad w miejscu pracy respondentki – M.M.], niczego się nie obawiałam, wszystko było już ustalone tutaj już. (Kobieta 46)

Cytowane badane były pewne zarówno warunków pracy, jaki i organizacji opieki nad dzieckiem (dziećmi). Pozostałe zaś (39 matek) udzielały różnych odpowiedzi. Podczas analizy zebranego materiału zdecydowano się podzielić je na dwie główne kategorie: na obawy tkwiące w samej respondentce oraz na obawy związane z dzieckiem. Do każdej z nich przypisano kilka podkategorii.

Jako pierwsze zostaną omówione **niepokoje tkwiące w badanych.** Najwięcej z nich (14 osób) martwiło się, czy uda im się **pogodzić wszystkie obowiązki**, tj. zarówno domowe, macierzyńskie, jak i zawodowe. Podczas rozmów dość często używały zwrotu „ogarnąć to wszystko” lub „zorganizować”:

I tak kolokwialnie mówiąc, czy ja to wszystko po prostu ogarnę. Także tego typu obawy. Odebranie dzieci, przewiezienie, choroby. (Kobieta 14)

Miałam obawy, ale nie tyle o stanowisko, czy będzie do czego wracać, bo akurat w tej firmie nie zdarzały się tego typu problemy. Bałam się, czy po tym roku przerwy łatwo będzie mi na nowo się wdroić, zorganizować na nowo, biorąc pod uwagę, że jest nowy członek rodziny i czy będę w stanie, bo mieszkamy

w Warszawie, ale jesteśmy tutaj sami, czy uda nam się wszystko tak zorganizować, połączyć życie zawodowe z prywatnym. (Kobieta 20)

Bałam się też, że np. będę miała problem z porannym wstawaniem, ponieważ ja zaczynam tą pracę o 6 rano. Bałam się, że sobie nie poradzę z nadmiarem obowiązków, no bo córka, dom, ja i jeszcze ta praca. (Kobieta 29)

Główne obawy były takie, jak pogodzić pracę z tak małym dzieckiem i zorganizowaniem tego wszystkiego. (Kobieta 42)

Cztery badane zastanawiały się, czy uda im się być i dobrą mamą, i dobrą pracownicą. Tak mówiła o swoich rozterkach jedna z nich:

Obawy miałam i wątpliwości też miałam dotyczące tego, czy będę w stanie dostatecznie albo dobrze zająć się dzieckiem, a potem dwójką dzieci i pogodzić życie zawodowe z życiem rodzinnym. To właśnie tego dotyczyły i dotyczą nadal. (Kobieta 23)

Warto zaznaczyć, że w przytoczonych narracjach kobiet nie pojawiał się wymóg bycia perfekcyjną. Kobiety dawały sobie prawo do bycia po prostu dobrą, choć, jak przyznaje badana numer 39, nie było to dla niej łatwe.

No na pewno. Myślę, że przede wszystkim kwestia godzenia tych obowiązków, które są w domu, z tymi, które są w pracy, i ta potrzeba, jak to powiedzieć, żeby to wychodziło dobrze. Trzeba było sobie z czasem wypracować takie przyzwolenie, myślę, że dla samej siebie, że nie muszę być we wszystkim perfekcyjna. To nie jest łatwe. Ja to sobie cały czas wypracowuję i jeszcze mi się to nie udało. Wiadomo, że człowiek od siebie dużo wymaga i tego, by poziom obowiązków nie obniżał się, ale to nie zawsze się tak da i potrzebne jest przyzwolenie. Nie we wszystkim trzeba być super. Ktoś mi kiedyś powiedział, i to się chyba sprawdza, że gdziekolwiek jesteś, od momentu, gdy masz już dziecko, czy w pracy, czy w domu, to myślami jesteś rozerwana i myślisz o tym drugim. Gdy w pracy, to myślisz o domu i jak go ogarnąć, co tam się dzieje i dzwonisz, i sprawdzasz, a będąc w domu, myślisz, jak nadgonić pracę. (Kobieta 39)

Funkcjonujący przez wiele lat obraz idealnej gospodyni, matki i pracownicy, choć jeszcze widoczny, to powoli jest wypierany przez podejście zakładające bycie wystarczająco dobrym rodzicem<sup>250</sup>. Współczesne kobiety zaczynają sobie zdawać sprawę (albo już to zrobiły), że bez niań i pomocy domowych same nie mogą jednocześnie wydajnie pracować, ładnie wyglądać, a do tego z uśmiechem bawić się ze swoim synem lub z córką. Jak pisze m.in. Bruno Bettelheim, idealna matka (ani idealny ojciec) po prostu nie

<sup>250</sup> Por. np. B. Bettelheim, *Wystarczająco dobrzy rodzice*, Dom Wydawniczy REBIS, Poznań 2005.

istnieją<sup>251</sup>. Warto jest więc, układając listę zadań do wykonania, „dać sobie przyzwolenie” na odejście od perfekcjonizmu i, tak jak respondentka numer 39, poprzestać na byciu dość dobrym.

Analizując wypowiedzi dotyczące obaw o sprawne godzenie wszystkich obowiązków, należy wspomnieć, że u kilku biorących udział w wywiadach kwestia ta stawała się problematyczna dopiero przy drugim dziecku. Tak właśnie było w przypadku respondentki numer 25:

Za pierwszym razem nie, za drugim razem tak. Obawy związane z tym, z zakresem obowiązków, generalnie pierwsza część dotyczyła tego, czy ogarnę, mówiąc kolokwialnie, bo to dwójka dzieci, zmiana sytuacji życiowej. (Kobieta 25)

Niepewność ta wydaje się uzasadniona. Wychowanie rodzeństwa jest bardziej obciążające niż jedynaka. Można nawet powiedzieć, że nakład obowiązków jest dwa razy większy. Zdarza się bowiem, że dzieci chodzą do różnych placówek edukacyjnych, na różne zajęcia dodatkowe, chorują w innym czasie czy wymagają innego typu wsparcia. O ile rodzina była już wdrożona w organizację dnia z jednym dzieckiem, o tyle powrót do pracy po urodzeniu drugiego wymaga, co oczywiste, jeszcze większych umiejętności organizacyjnych.

Druga podgrupa obaw zgłaszanych przez badane dotyczyła **funkcjonowania w pracy po przynajmniej rocznej przerwie**. Kobiety (siedem osób) zastanawiały się, „jak ja sobie poradzę?”, „czy dam sobie radę?” oraz „czy odnajdę się w pracy?”.

Tak [miałam obawy – M.M.], ale to jest trochę dziwne. Bo ja nie miałam obaw, czy dzieci sobie poradzą, czy się zaklimatyzują w żłobku czy w przedszkolu. Są ze sobą tak mocno sprzężeni emocjonalnie, że się dogadują i oni sobie radę dadzą, natomiast się bałam o siebie. Jak się znowu odnajdę w nowych okolicznościach. Po dwóch i pół roku przerwy miałam obawy, czy ja po pierwsze będę to wszystko jeszcze pamiętała te rzeczy, którymi się zajmowałam. (Kobieta 14)

Tak, miałam bardzo duże. Na pewno bałam się, że sobie nie poradzę. Ja sprzątam w sklepach i bałam się, że nawet taka głupia i dość łatwa praca, ja nie będę wystarczająco dobra, nie będę wystarczająco dokładna w tej pracy, że nie będę wystarczająco dobrym pracownikiem. (Kobieta 29)

Później, jak ja sobie poradzę w pracy, jeżeli chodzi o moje obowiązki zawodowe, tak. Co ja tam zastanę w pracy, a nie było mnie dwa i pół roku. Nie wiedziałam, co tam się w pracy pozmieniało. (Kobieta 34)

---

<sup>251</sup> Por. także K. Nowak, *Idealny rodzic nie istnieje i wszystkie inne rzeczy, które chciałbym wiedzieć o wychowaniu dzieci zanim zostałem ojcem*, Wydawnictwo Utopia, Kraków 2018.

Tylko jedna z kobiet przyznała, że dzieliła się swoimi rozterkami z mężem oraz że uzyskała od niego wsparcie. Była przez niego zachęcana, by wrócić do pracy, wiedziała, że może liczyć na jego pomoc.

Oczywiście, że tak. Nie wiedziałam, czy sobie poradzę. Jestem przedstawicielem handlowym. Od 13 lat w handlu. Taka przerwa, to cztery i pół roku, to dużo. Rynek nasz diametralnie się zmienia. Wiem to też od męża, też przedstawiciela. Pięć lat to przełom w handlu. Mąż mnie pozytywnie nastawiał, wspierał, obiecał, że pomoże. My jeździmy po tym samym terenie, że nie ma problemu. Miałam też od niego takie wsparcie, no leć już do roboty. Nie trzeba się bać. Obawy były, czy sobie poradzę nie jako przedstawiciel, tylko czy się wdrożę w pracę (...). To nie jest praca normowana. Czasami to jest osiem godzin, czasami dwanaście, jeśli w korku utknę. (Kobieta 17)

Dwie badane przyznały, że miały poczucie, że muszą się wszystkiego uczyć od nowa: przepisów prawa, które były związane z wykonywaniem zawodu, czy zasad i procedur stosowanych w firmie.

Następna podkategoria trudności, których badane spodziewały się po powrocie z urlopu macierzyńskiego/wychowawczego, dotyczyła **warunków pracy**. Biorące udział w wywiadach zastanawiały się, czy „odnajdą się na rynku” oraz czy proponowane im czas pracy i zakres obowiązków będą dla nich odpowiednie. Niepokój o to towarzyszył pięciu kobietom.

A druga taka sfera obaw dotyczyła tego, że wiedziałam, że kogoś zatrudniono na moje miejsce, także taka obawa związana z pozycją w firmie. (Kobieta 25)

Tak, oczywiście, czy znajdę zatrudnienie i na jakich warunkach. (Kobieta 28)

A jeśli chodzi o mnie, to była obawa, że się nie dogadam na budowie co do czasu pracy i że będę musiała wyrabiać nadgodziny. (Kobieta 36)

Dwie respondentki rozpoczynały nową pracę. Badana numer 1 zdecydowała się na założenie własnej działalności gospodarczej. Niepokoiło ją, czy znajdzie klientów, czy uda jej się utrzymać firmę. Z kolei badana numer 44 zastanawiała się, czy polubi się z pracodawcą i czy ten będzie z niej zadowolony.

Czwarta podkategoria była zgłoszona jedynie przez dwie respondentki i odnosiła się do kwestii **karmienia piersią**<sup>252</sup>.

Zuzia była cały czas na piersi i to na takiej piersi hardcorowej, że ona bardzo dużo ssała. Teraz też dużo je, ale nie aż tyle. A więc karmienie piersią, czy ona sobie poradzi, bo pierś była takim antidotum na płacz, na smutek, na nudę, na jedzenie, na picie, na wszystko. Bałam się tego, że będę miała nawał, że ja

<sup>252</sup> W tym miejscu warto przypomnieć, że zgodnie z polskim prawem pracownicy, która karmi dziecko piersią, przysługują dodatkowe przerwy w pracy (por. część 1.4).

wrócę do pracy i mleko się z piersi leje. Ja nie znoszę laktatora, więc tego się bałam. Nie bałam się, czy Irek sobie poradzi, to nie, bo on jest świetnym tatą, więc chyba głównie o to karmienie się bałam. (Kobieta 3)

Na etat nie chciałam wracać, bo nie bardzo mieliśmy możliwość zostawienia go [syna – M.S.] gdzieś. Dwa, że dla mnie ważne jest karmienie piersią i to, że Jaś nie jest jeszcze w pełni gotów na odstawienie i ja bym się chyba zapłakała, więc nie wyobrażałam sobie, jak to pogodzić. (Kobieta 26)

Na podstawie przytoczonych fragmentów wypowiedzi można zauważyć, że karmienie było problematyczne nie tylko ze względów biologicznych, ale przede wszystkim emocjonalnych. Choć respondentki zaznaczały, że bały się, jak dzieci poradzą sobie bez piersi, to można się też zastanawiać, czy one same były gotowe na zakończenie laktacji? Fakt, że badana numer 26 mówiła o możliwym płaczu, może świadczyć, że nie.

Ostatnia podkategoria obaw, także zgłoszona przez dwie badane, wiązała się z **odbiorem ich samych w miejscu pracy**.

Bardzo duże [miałam obawy – M.M.]. Po pierwsze, że już po roku dostanę list na do widzenia. Mamy ten roczny okres tak bezpieczny po powrocie z macierzyńskiego. Ja nie wiem, czy on dalej jest, ale jak ja wracałam trzy lata temu, to był. No więc ja przez chwilę czułam się bezpiecznie, ale jak przychodziła ta końcówka, to patrzyłam na ludzi i myślałam: to już, czy jeszcze dadzą mi chwilę? Myślę, że każda kobieta się z tym boryka i to bardzo. (Kobieta 12)

Martwiłam się, czy będę w stanie dotrzeć tam na czas. Zastanawiałam się, jak będę postrzegana jako pracownik w kontekście tych wszystkich historii, że dzieci ciągle chorują, co akurat u nas nie ma potwierdzenia. Miałam kontakt z ludźmi, z którymi pracowałam, nie bałam się o merytoryczne sprawy, ale wiedziałam, że przez sam fakt, że jesteś mamą, wydłuża się twoja ścieżka kariery, dotarcia do pewnych stanowisk. Trochę miałam świadomość, że owszem, wracam do pracy, ale nie jestem traktowana do końca poważnie. Nie dlatego, że nie robię czegoś merytorycznie dobrze, tylko dlatego, że po prostu jestem mamą, no i wobec tego w każdym momencie mogę przyjść ze zwolnieniem, spóźnić się, wyjść. Zawsze dążyłam do tego, by takich sytuacji nie było. (Kobieta 35)

Cytowane wypowiedzi poruszają ważny problem, jakim jest postrzeganie pracownic-matek przez ich przełożonych i współpracowników. Według respondentek sam fakt posiadania potomstwa stawia je na niższej pozycji w hierarchii firmy niż ich koleżanki, które nie mają synów czy córek. Zatrudnienie pracującej matki niesie ryzyko częstych zwolnień, niedyspozycji i niewywiązywania się z powierzonych jej obowiązków. Tymczasem, jak zaznacza badana numer 35, stara się ona, by nie dochodziło do takich sytuacji.

Obawa o pogodzenie życia zawodowego z rodzinnym, o odnalezienie się po przerwie zarówno w samej pracy, jak i na rynku pracy, o karmienie piersią

i o swój wizerunek jako matki-pracownicy zostały zaliczone do kategorii trosk tkwiących bezpośrednio w samych respondentkach. Jak wcześniej zaznaczono, wyodrębniono także osobną kategorię, w której argumenty badanych kobiet dotyczyły ich dzieci. Wśród nich najczęściej wymieniane były lęki o to, **jak córki i synowie zareagują w nowej sytuacji**, tj. wtedy, gdy będzie się nimi opiekować ktoś inny, często spoza rodziny. Jednocześnie biorące udział w wywiadach martwiły się, że **będą mieć mniej czasu dla dzieci**. Kwestie te były problematyczne dla 14 kobiet. Tak mówiło o nich sześć z nich:

No tak, i przy pierwszym, i przy drugim dziecku. Bardziej takie właśnie obawy w sensie rozstania z dzieckiem. No też takie obawy, no głównie takie obawy ze względu na relację z dzieckiem, że będzie mnie mniej w domu i ten rozwój dziecka nie będzie taki, jak by mama była na 24 godziny na dobę do dyspozycji. (Kobieta 5)

Czy dzieci się zaakceptują w przedszkolu lub żłobku. Ze sobą to nie miałam obaw. (Kobieta 16)

Głównie o dziecko. Że źle zniesie rozłąkę. Jeśli chodzi o mnie, to nie miałam żadnych wątpliwości. (Kobieta 18)

Bardziej z jej [córki – M.S.] perspektywy, na zasadzie, jak ona zaakceptuje rozłąkę ze mną. (Kobieta 31)

Oczywiście, że tak. Przede wszystkim obawy, jak dziecko zniesie rozłąkę ze mną, to po pierwsze. (Kobieta 34)

Z tą pracą na umowę zlecenie nie. Natomiast z tą pracą na etat to już większe, bo jednak tutaj jest więcej obowiązków, także na pewno są to obawy związane z tym, jak dziecko się będzie zachowywało. Jest z babcią, ale jednak jest mocno związana ze mną. (Kobieta 41)

Przytoczone fragmenty ukazują klarowne stanowisko badanych: pewność i gotowość do powrotu do pracy przy jednoczesnej obawie o reakcję dziecka. Trzeba jednak podkreślić, że w dwóch wypowiedziach trudno było rozstrzygnąć, o czyje obawy faktycznie chodzi. Respondentki opowiadały o swoich przypuszczeniach, że prawdopodobnie synom lub córkom nie będzie łatwo zaakceptować ich nieobecności, ale same też nie czuły się przygotowane do rozłąki z nimi. Z jednej więc strony mówiły o dzieciach, ale z drugiej można było dostrzec ślady obaw o swoje reakcje.

On też jest dość wymagającym dzieckiem i oprócz mnie nikt go nie uspał na żadną drzemkę, więc takie praktyczne rozwiązania. Wszyscy mi powtarzają, że dziecko się adaptuje i dałby sobie radę, ale ja obserwując go, może to ja miałam większe obawy, może on by się dostosował, ale ja bym sobie nie poradziła psychicznie. Dość ciężko znoszę rozłąki i takie zmiany w życiu i chciałam to zrobić, jak najłagodniej, i się po prostu udało. (Kobieta 26)



Na uwagę zasługuje także odpowiedź badanej numer 10:

Tak, miałam przede wszystkim obawy związane z tym, że cała moja osobowość odstaje od tego, co jest w mojej głowie na temat matki Polki, że te dobre mamy zostają z dziećmi w domu, a te złe rzucają się w wir kariery. Więc obawy były związane z tym, że moje dzieci nie będą w należyty sposób zadbane, nie będzie im poświęcone tyle czasu, ile powinnam im poświęcić. Takie standardowe obawy, które są związane z zaniedbywaniem dziecka. Zwłaszcza że wiedziałam, że wracam nie do pracy, którą zamknę po ośmiu godzinach za sobą i będę mogła poświęcić się zadaniom domowym, ale będę myślała o tej pracy cały czas. (Kobieta 10)

To kolejna wypowiedź, w której pojawia się kwestia wizerunku pracującej matki, i kolejna, w której jest on negatywny. Kobieta posiadająca dzieci, która podjęła aktywność zawodową, jawi się jako wyrodna matka, która zamiast poświęcać się dziecku, decyduje się na własny rozwój i karierę. Takie postrzeganie jest jednak krzywdzące. Biorące udział w wywiadach dokładają starań, by zagwarantować dzieciom optymalną opiekę, podczas gdy one będą w pracy, by sumiennie wywiązywać się z obowiązków rodzinnych i zawodowych. Właśnie tego dotyczyła druga podkategoria obaw zgłaszanych przez respondentki. Siędem z nich martwiło się, że wracając do aktywności zawodowej, będą musiały zmagać się z **chorobami synów bądź córek**.

No na pewno, na pewno. Troje dzieci już było, więc się bałam, że dzieci będą chorować i będę musiała opuszczać pracę, co wiadomo nie jest dobrze widziane wśród środowisk zawodowych. Z tego, co sobie przypominam, to była taka najważniejsza obawa. (Kobieta 8)

No, głównie to obawy z tym, że dzieci będą chorować, że będę musiała cały czas chodzić na wolne, tak. Że nie będę mogła podejmować się takich ważnych zadań, tak. No, bo w momencie, gdy dziecko zachoruje, to muszę się wyłączyć, więc to było głównie to. To były obawy na pewno o dyspozycyjność. Plus jeszcze taka druga sprawa, bo na początku moimi dziećmi zajmowała się moja mama, tak, więc dopiero później oboje byli w placówkach, więc taka sytuacja, że jak ona się rozchoruje również, no to nie mam nikogo do pomocy. (Kobieta 11)

W jednej wypowiedzi podkreślono, że gdy dziecko chorowało, badana mogła liczyć na wsparcie przełożonego:

Tak, no przede wszystkim takie [obawy – M.M.], że dzieci. Z jednym dzieckiem mogłam liczyć na pomoc mojej mamy, chociaż pierwotnie planowałam oddać obydwójce do żłobka, jak miałam wracać do pracy, do żłobko-przedszkola, ale no później się okazało, że choroby się zaczęły. Jedno dziecko, drugie dziecko. Na szczęście ten pracodawca był dosyć wyrozumiały i na początku

mogłam pracować w niepełnym wymiarze i to mi dużo ratowało tutaj sytuację. (Kobieta 9)

Przykład ten pokazuje, że w sytuacjach wyjątkowych obie strony, tj. pracownica i pracodawca, mogą dojść do porozumienia oraz uzgodnić alternatywne sposoby wykonywania powierzonych zadań (praca zdalna, niepełny wymiar godzin).

Ostatnia podkategoria była związana z **organizacją opieki nad dziećmi**. Cztery respondentki bały się, czy niania, którą zatrudniły, okaże się dobrą opiekunką.

Jedynie obawy to obawy o logistykę. Na przykład, kwestia niani, która dzień przed moim pójściem do pracy oświadczyła, że się rozmyśliła i nie będzie u nas pracować. Spędziłam więc dzień w panice, bo nie mam możliwości, by mi ktoś z rodziny pomógł, dziadkowie czy ktoś. To było osłabiające. No i kwestia finansowa, bo niania kosztuje cholernie dużo, ledwo nas na nią stać, a tu jeszcze nie mam komu zapłacić, bo się wycofuje. Nie miałam obaw związanych z dziećmi. (Kobieta 33)

Tak, oczywiście. Mój synek jest bardzo do mnie przywiązany. Nie wiedziałam, jak to będzie, więc aż przez miesiąc przyzwyczajałam go do niani, po kilka godzinek dziennie. Mój mąż wyjeżdża, ja tu jestem sama, teściowa pracowała, rodzice daleko, więc synek był głównie ze mną. Bardzo przywiązany. Do tej pory się buntuje, gdy go zostawiam u niani. (Kobieta 37)

Bo ja wiem? Chyba tak, jak każda matka, która zostawia pod opieką dziecko. Czy będzie mu dobrze u niani, czy nic mu się tam nie stanie pod moją nieobecność? (Kobieta 38)

Podobne dylematy miały dwie kobiety, które prosiły o pomoc swoje mamy. Przykładowo, badana numer 36 zastanawiała się, czy nie przeciąża jej, zostawiając ją z bliźniakami.

Z przedstawionego materiału wynika, że dla kobiet, które wzięły udział w wywiadach, powrót do pracy nie był łatwy. Rozpoczęcie lub wznowienie aktywności zawodowej wiązało się z niepokojem o siebie i o dziecko: jak to będzie, jak respondentka oraz jej rodzina zareagują na zmianę i jak się w niej odnajdą? Przewidywały też sytuacje wyjątkowe, związane z chorobami dzieci. Choć nie chciały nadużywać zaufania przełożonych ani być odbierane jako nieodpowiedzialne, spodziewały się, że ze względu na stan zdrowia potomstwa wykonywanie obowiązków zawodowych będzie dla nich trudne<sup>253</sup>.

<sup>253</sup> Por. część 4.3.

### 3.3. MOŻLIWOŚĆ POZOSTANIA W DOMU Z DZIECKIEM

W literaturze można odnaleźć pogląd, zgodnie z którym kobiety posiadające dzieci chcą zostawać w nimi w domu dłużej, niż pozwala na to płatny urlop macierzyński<sup>254</sup>. Czy jest on zasadny w przypadku badanych kobiet? Znając już ich obawy związane z powrotem do pracy, zapytano je, czy gdyby sytuacja finansowa rodziny pozwalała na to, zostałyby w domu z dziećmi? Ich odpowiedzi były spolaryzowane. Co czwarta respondentka (11 osób) przyznała, że **wolałaby jednak pozostać z dziećmi**. Argumentowały to potencjalnymi chorobami, trudnościami w zapewnieniu opieki oraz brakiem gotowości córek czy synów do pójścia do żłobka bądź przedszkola. Czas spędzony w domu wydłużyłyby do ukończenia przez dziecko 2., 3. lub 4. r.ż., a w jednym przypadku nawet do rozpoczęcia przez nie nauki w szkole podstawowej.

Na pewno [bym została – M.S.]. Do ukończenia 3. r.ż. na pewno. Bo teraz większość czasu wygląda tak, że albo ja, albo mąż musimy zostawać w domu i organizować dodatkową opiekę ze względu na to, że on [syn – M.S.] ciągle choruje. Do trzech lat, może do dwóch i pół, jakby poszedł do przedszkola. A później normalnie bym poszła do pracy. (Kobieta 7)

Tak całkiem zrezygnować to nie, ale do czasu, jak dzieci pójną do podstawówki i będą trochę starsze, to myślę, że tak. (Kobieta 43)

Dwie badane zaznaczyły, że wolałyby „jeszcze” zostać w domu, jednak nie sprecyzowały, jak długo. Jednocześnie przyznały, że nie chodzi im o zrezygnowanie z pracy. Zatrudnienie jest dla nich ważne i kiedyś, „później”, chciałyby do niego wrócić.

Wróciłabym później. Też dlatego, by nie zwariować, lubię pracę, spełniam się w niej. Dobrze mieć swoje pieniądze, być niezależną, zadbać o siebie. (Kobieta 15)

Także co czwarta respondentka (11 osób) uznała, że **nie zostałaby dłużej w domu**, jednak stawiała warunek: **chciałaby móc pracować w mniejszym wymiarze godzin**. Badane najczęściej mówiły o połowie etatu i o realizacji mniejszej liczby projektów.

Myślę, że chociaż na pół etatu wróciłabym do pracy. Jakby tak mówię. Może najważniejszym powodem powrotu do pracy była sytuacja finansowa, natomiast no mam poczucie, że fajnie jest robić coś, niż tylko siedzieć w domu z dzieckiem. Spotkać się z dorosłymi, porozmawiać o czymś innym niż kre-

<sup>254</sup> Ch.D. Pronzato, *Return to work after childbirth: does parental leave matter in Europe?*, w: *Review of Economics of the Household*, Vol 7/2009, s. 341.

skówki, robić coś innego. Daje mi to też satysfakcję, czasem przynajmniej. Myślę, że na pół etatu bym wróciła do pracy, gdyby nie były potrzebne pieniądze. (Kobieta 4)

Nie, ale zorganizowałabym sobie pracę w innym trybie i w innych godzinach. Myślę, że pół etatu, żeby zachować jakiś kontakt ze światem zewnętrznym inny niż kontakt z mamami na placu zabaw, a też po to, żeby zapewnić dziecku lepszą opiekę niż przy takiej normalnej pełnoetatowej pracy. (Kobieta 5)

Hmm, trudne pytanie. Pewnie nie do końca, ponieważ ja mam taką specyficzną pracę, że są to w większości umowy zlecenia i projekty. Na pewno w jakiejś części chciałabym pracować, nawet jeśli to by był wymiar dwie, trzy godziny dziennie, natomiast na pewno zredukowałabym liczbę projektów, które prowadzę, ale nie do końca chciałabym z tego zrezygnować. (Kobieta 23)

Myślę, że nie, myślę, że pracowałabym chociaż w jakiejś części. Myślę, że nie na cały etat, ale na jakiejś pół etatu, ale też praca daje mi satysfakcję i odskocznię od tego, co dzieje się w domu, czuję, że pracując i wracając po pracy do domu, mam taką satysfakcję, bardziej doceniam czas, który mogę spędzić z rodziną. No myślę, że tak czy siak, wróciłabym do pracy. (Kobieta 42)

Cytowane respondentki doceniają niematerialne korzyści płynące z aktywności zawodowej. Zaznaczają, że praca pozwala na rozwój i na rozszerzanie sieci kontaktów społecznych. Równolegle podkreślają, że cenią sobie chwile spędzane z rodziną. Z tego powodu skrócenie czasu pracy, przy poczuciu finansowej stabilizacji, byłoby dla nich optymalnym rozwiązaniem.

Wśród badanych była wyraźna grupa, licząca 22 kobiety, która **zdecydowanie nie chciałaby zostać dłużej w domu**, nawet gdyby sytuacja finansowa rodziny pozwalała na to. Twierdziły one, że bez pracy życie jest nudne, męczące i że siedząc z dziećmi, zaniedbałyby siebie.

Podejrzewam, że jakby mąż zarabiał 50 albo 10 tys. albo choćby 5 tys., to wtedy stać by mnie było na jakieś zajęcia albo na to, żeby ktoś się zajął Zuzią, bo jej dziadkowie pracują. Ale ja się po prostu nudziłam w domu i tak nie bardzo wiedziałam, co ze sobą zrobić, bo ja lubię swoją pracę, lubię w tej redakcji być. (Kobieta 3)

Sytuacja mi pozwalała, by siedzieć w domu. Mąż zarabiał, było w porządku. Każdy jednak woli lepsze życie. Jednak to nie był główny powód. Ja wróciłam, bo siebie zaniedbałam. Wiadomo, że jak człowiek siedzi z dziećmi w domu i dzieci np. chorują, no to się nie pomaluje, nie ubierze, nie zadba o siebie. (Kobieta 17)

Nie. Nie dałabym rady być tyle czasu w domu, nie wrócić do pracy, nie mieć swojego życia zawodowego. Myślę, że fizycznie byłoby to dla mnie bardzo ciężkie, żeby zostawić swoją pracę. (Kobieta 24)

Nie sędzę, dlatego że ja lubię swoją pracę i lubię to, co robię. Życie bez pracy wydaje mi się dość nudne. Nudne to może nie, ale ubogie w doświadczenia. (Kobieta 25)

Myślę, że nie, ja tego potrzebuję, to oddech, wyście z domu, zmiana atmosfery, zmiana tego, co robię. Pewnie każdy powie, że szczęśliwy rodzic, to i szczęśliwe dziecko. Ja więc, gdybym była w domu, nie byłabym szczęśliwa. (Kobieta 39)

Jedna z kobiet zaznaczyła, że dla niej powrót do pracy był ważny, gdyż dzięki zarobionym pieniądząm czuła się niezależna. Podczas wywiadów respondentki mówiły także o spełnianiu potrzeby samorealizacji oraz o tym, że gdyby zdecydowały się na dłuższą przerwę, byłoby im trudno wrócić do aktywności zawodowej. Po pierwsze, nie byłyby dla pracodawców wiarygodne, po drugie, utraciłyby państwowe uprawnienia do wykonywania zawodu, które do tej pory uzyskały.

Jedynie dwie badane **nie potrafiły odpowiedzieć** na pytanie, czy mając poczucie finansowej stabilizacji, zostałyby w domu. Jak wyznała respondentka numer 16, chciała już wracać do pracy, ale towarzyszyło jej przekonanie, że „matka powinna jeszcze siedzieć z dziećmi, że małe, że jeszcze nie puszczać do żłobka. Że jeszcze potrzebują tej matki”.

Rozdarcie pomiędzy potrzebami kobiety a potrzebami ich synów i córek było wątkiem kilkakrotnie poruszonym podczas wywiadów. Badane chciałyby działać w sposób, który przynosiłby jedynie korzyści obu stronom, tj. im samym oraz ich najbliższym. W pewnych sytuacjach znalezienie takiego rozwiązania było niemożliwe, powodowało rozterki i poczucie bycia nie dość dobrą matką lub pracownicą.

### 3.4. POWODY POWROTU DO PRACY PO URLOPIE MACIERZYŃSKIM/ WYCHOWAWCZYM

Decyzje respondentek o powrocie do pracy były zróżnicowane. Z analizy użytych wywiadów wynika, że badane rzadko kiedy kierowały się tylko jednym powodem. Najczęściej wymieniały przynajmniej dwa lub trzy, do tego nadawały im różną wagę. Ze względu na fakt, że prowadzone badania miały charakter jakościowy, zdecydowano się na wyłonienie dominant odpowiedzi. Dodatkowo, przy każdej z nich, zaznaczano liczbę wybierających je kobiet. Zaniechano natomiast rangowania ich, rozumianego jako próby układania kolejności: od powodów najważniejszych do najmniej ważnych. Nie to było bowiem celem badania. Poza tym tworzenie tak ujmowanych rang wymagałoby raczej podejścia ilościowego. Trzeba jednak zaznaczyć, że niektóre matki same używały zwrotów „po pierwsze”, „przede wszystkim” czy też „najważniejszy powód to...”. W toku ich wypowiedzi okazywało się jednak, że przyczyna wymieniona jako druga była dla nich tak samo istotna, jak pierwsza.

Zebrany materiał empiryczny pozwolił na wyłonienie kilku kategorii powodów powrotu do pracy. Pierwsza, pojawiająca się w  $\frac{3}{4}$  przypadkach, dotyczyła **motywów finansowych**. Badane kobiety (29) mówiły o „konieczności zarabiania”, „sytuacji materialnej”, „powodach ekonomicznych”, „niezależności finansowej” czy „zapewnieniu stabilności finansowej”. Oto kilka z przykładowych wypowiedzi:

I jeszcze powody finansowe. Finansowo to chyba na końcu. (Kobieta 3)

No głównym motywem były warunki finansowe, bo wiedziałam, że ze żłobkiem będzie ciężko czy z przedszkolem, a z jednej pensji, biorąc pod uwagę, że mamy duży kredyt, byłoby ciężko. Głównie to był motyw finansowy. (Kobieta 7)

Motywy finansowe, ponieważ mąż jeszcze jest studentem i to, że w ciąży miałam umowę na czas określony, więc z dniem porodu ona wygasła, a mój pracodawca chciał mnie zatrudnić po powrocie na nowo i zależało mi na dostaniu tej umowy na czas nieokreślony, a pewnie jeśli znalazłby kogoś innego, jeśli bym powiedziała, że chcę wrócić za rok czy dwa, to pewnie w tym miejscu nie mogłabym wrócić do pracy. (Kobieta 27)

Jest też powód finansowy, dość istotny. On u mnie nie był na pierwszym miejscu, na szczęście, więc mogłam sobie po prostu swobodnie tego wyboru dokonywać, ale to też jest istotne. Gdyby mąż lub ja byli pozbawieni dochodu na codzienne wydatki, tobym i tak musiała wracać. (Kobieta 39)

By zapewnić stabilność i równowagę finansową dla siebie i córki. To jest jeden powód. (Kobieta 31)

Przede wszystkim, by zachować niezależność i by dziecku coś zapewnić. Chodziło o niezależność finansową. (Kobieta 45)

Jak widać, powodom związanym z sytuacją ekonomiczną nadawano różne priorytety. Dla niektórych kobiet były one „główne”, dla innych „dość istotne”, dla jeszcze innych mało ważne i „wymieniane na końcu”. Co ciekawe, nie wiązały się one z subiektywną oceną sytuacji materialnej rodziny zaznaczoną w metryczce do wywiadu. Przykładowo, te z cytowanych respondentek, które zgłaszały motywy finansowe zarówno na początku, jak i na końcu swojej wypowiedzi, uznawały ekonomiczną kondycję rodziny za przeciętną. Warto także podkreślić, że dwie z 29 respondentek wymieniających powody finansowe wymieniły wyłącznie takie. Pozostałe wskazywały także na inne motywy.

Jako drugie w kolejności znalazły się **czynniki społeczne**. Mówiło o nich 25 kobiet. Badane matki deklarowały „chęć powrotu do ludzi”. Utykskiwały na konieczność spędzania całych dni wyłącznie z dzieckiem, w jego świetle, tj. wśród zabawek, pieluch i kołysanek. Tęskniły za „dorosłymi” tematami. Jak wyznała badana numer 36: „Czułam, że coś mnie w życiu omija. Nie miałam

o czym rozmawiać ze znajomymi, poza kupkami i zakupami”. Podobnego zdania były także respondentki 12 i 31:

Swoim dzieciom wszystko jesteś w stanie wybaczyć, wiele dla niego zrobisz. Ogólnie, to ja siedziałam w domu dwa i pół roku. To bardzo długo. Powodem tego było też to, że moje dziecko nie dostało się do żadnego żłobka i tak długo to trwało. Poszłam też na urlop wychowawczy i już powiem ci, że miałam najszersze chęci, by po prostu porozmawiać z normalnymi ludźmi. (Kobieta 12)

A drugi to jest taki, że ja potrzebowałam, by wyjść do ludzi. Chodzi o to, że tak, jak bardzo kocham swoją córkę, tak jestem osobą bardzo społeczną i potrzebuję kontaktu z ludźmi. Nie tylko w obrębie rodziny, ale też chciałabym wyjść do ludzi, tak. Po prostu uważam, że powrót do pracy i kontakt z innymi osobami, typu „Dzień dobry” i „Do widzenia” jest dla mnie istotny. To jest jakby wyjście do świata, tak. A nie zamykanie się tylko w obrębie świata swojego i dziecka, tak. (Kobieta 31)

Kobiety zgłaszające potrzebę „wyjścia do ludzi” miały dosyć monotonii, przewidywalności i konieczności wykonywania tych samych czynności. W ich wypowiedziach powracały zwroty: „rutyna”, „depresja”, „zmęczenie” i „nuda”.

Brakowało mi też pracy, bo moja praca była związana z ludźmi. Męczyła mnie też rutyna, bo bycie z dzieckiem w domu jest cudowne, ale męczyło mnie to trochę, bo rutyna jest męcząca. (Kobieta 3)

Dlaczego? [zdecydowałaś się na powrót do pracy? – M.M.] Nie wiem, chyba dlatego, że po roku czasu, bo ja już ze Stasiem miałam roczny urlop wychowawczy, po roku czasu w domu miałam takie wrażenie, że zajmuję się ciągle jednym i tym samym i chyba społecznie nie jest to postrzegane, znaczy nie wiem, czy patrzyłam na to, czy społecznie jest to dobrze postrzegane czy źle, bardziej tak w sensie rozwojowym. Po roku czasu z dzieckiem ciągle działo się to samo i nie miałam kontaktu z ludźmi za bardzo, jakiegoś tam rozwoju osobistego. Dość siedzenia w domu, koncentrowania się na tych domowych obowiązkach. (Kobieta 5)

By przerwać tę monotonię obowiązków, jaka jest przy dwojce dzieci, ta powtarzalność, ta rutyna. Brakowało mi czegoś więcej, co robiłam przed urodzeniem chłopców. Czasem kobiety wracają z powodów ekonomicznych. W moim przypadku ja miałam taką sytuację, że mogłam zostać w domu, ale to była moja świadoma decyzja. Ja po prostu potrzebowałam już dla siebie powrotu do pracy. (Kobieta 14)

Dlatego że ogólnie łapała mnie depresja i miałam dość siedzenia w domu. Po między moimi dziećmi są dwa lata różnicy, pojawiła się córka, potem drugie dziecko (...). Po jednym wychowawczym zaszłam od razu w ciążę i po niej też był wychowawczy. Ja już chciałam wrócić do pracy. (Kobieta 17)

A drugi powód jest taki, że ja po prostu chciałam powrócić, bo mi po prostu siedzenie cały dzień i zajmowanie się dzieckiem od rana do wieczora, bo ja dwa lata z nim byłam, to zaczęło mi to po prostu źle na mnie wpływać. Ja już chciałam wrócić do ludzi, po prostu do ludzi i zacząć robić coś innego niż tylko zajmowanie się dzieckiem. To było już totalne zmęczenie i jakby chęć powrotu do życia sprzed dziecka, do takiej normalności. (Kobieta 34)

No i też myślę, że psychicznie mi to dobrze zrobiło, bo zwykle wpadałam w rutynę, a tutaj mogłam sobie dwa dni w tygodniu wyjść do pracy i to było dla mnie takie lepsze – jakaś odmiana. (Kobieta 41)

Dwie badane przyznały też, że czas spędzony z dzieckiem ograniczał je, zawężał, sprowadzał wyłącznie do roli matki:

Oprócz tego, że byłam mamą, czego nie uważam, żeby to było nudne, to jeszcze potrzebowałam czegoś tak typowo dla siebie. Że jestem jeszcze ja. Nie, że jestem tylko mamą, tylko że jestem jeszcze Krystyną, która też ma swoje potrzeby. (Kobieta 13)

Był też inny powód, po prostu chęć bycia z drugim człowiekiem, chęć rozmowy. Ciężko to określić, czy ja miałam dosyć bycia w domu. W pewnym momencie takie 24 godziny na dobę [z dzieckiem – M.M.] było już męczące. Było za mało siebie i za dużo nie-siebie. (Kobieta 18)

Część badanych kobiet zwracała uwagę, że spędzanie zbyt długiego czasu z dzieckiem okazywało się dla nich frustrujące. Ich dotychczasowe potrzeby, zainteresowania, aktywności ustępowały miejsca dziecku. To ono znajdowało się w centrum uwagi i warunkowało przebieg dnia. Choć było kochane i ważne, to niejednokrotnie odbierało respondentkom „część siebie”. Z tego powodu podczas wywiadów padały słowa o „dostawaniu kota w domu”. Wyjście do pracy jawiło się więc jako możliwość powrotu do okresu sprzed macierzyństwa i jako ucieczka przed codzienną monotonią (przynajmniej na kilka godzin oraz przynajmniej wtedy, gdy dziecko było zdrowe i mogło chodzić do żłobka, przedszkola, a starsze do szkoły). Tak swoją decyzję o powrocie do pracy argumentowała jedna z badanych:

Po prostu uznałam, że lepiej dla mnie będzie, jeśli będę wychodzić z domu. Chciałam mieć grafik w życiu, trochę uciekałam przed dzieckiem [śmiech – M.M.], nie służyło mi, gdy spędzałam z nią całe dni, potrzebowałam przenieść uwagę na inne rzeczy, bo samo wyjście na pilates to było za mało. (Kobieta 35)

Potrzeba wyjścia z domu była szczególnie odczuwana przez te kobiety, które mieszkały poza miastem. Przykładowo, respondentka numer 16 przyznała podczas wywiadu: „Mieszkam na wsi, mimo wszystko. Moje kontakty z ludźmi są tu ograniczone. Pojechać gdzieś do dziewczyn, do Warszawy, no to dla



mnie to była wyprawa z dziećmi”. Wiejskie środowisko nie sprzyjało też badanej numer 22: „Ja mieszkam prawie że na wsi, więc też potrzeba wyjścia do ludzi i robienia cokolwiek”.

Przytoczone fragmenty ukazują ciemną stronę macierzyństwa. Po urodzeniu dziecka, po pokonaniu pierwszych kryzysów związanych z karmieniem i wstawaniem w nocy, po „wdrożeniu się” w bycie matką zaczyna być ono odbierane jako nużące i frustrujące. Respondentki narzekały na zanikające więzi z dotychczasowymi znajomymi, na konieczność przeorganizowania dnia, na zmęczenie. Części z nich towarzyszyło poczucie, że jedyna rola społeczna, którą pełnią, to rola matki. Powrót do pracy był więc próbą powrotu do „samej siebie”.

Trzecia grupa motywów decydujących o podjęciu aktywności zawodowych po urodzeniu dziecka była związana z **chęcią lub koniecznością utrzymania pracy**. Dotyczyła ona ośmiu respondentek. Kobiety obawiały się „wypadnięcia z rynku” rozumianego jako: utrata klientów, strach przed konkurencją oraz nieznaną aktualnych przepisów.

By awansować, by się rozwijać. Pracuję w księgowości, ale każdy rok to pomimo wszystko jest cofaniem się i nie mogłam sobie jednak pozwolić, żeby za długo siedzieć w domu. Były to więc głównie powody zawodowe, no i to, że chcę się sama rozwijać. (Kobieta 12)

W moim przypadku to jest niewypadnięcie z rynku pracy, trzymanie swojego miejsca. Po prostu trzeba go pilnować, inaczej ktoś zastąpi. (Kobieta 15)

Na pewno to, że... może to kiepsko zabrzmieć, to obawa przed wypadnięciem. Że ja nie będę miała do czego wracać. Wypadnięcie z rynku. Sama myśl, że miałabym brać urlop wychowawczy, to absolutnie nie wchodziło w grę. Ja nawet na macierzyńskim musiałam trochę pracować. Mój zawód wymagał tego, bym w minimalnym stopniu, ale jednak uczestniczyła w życiu zawodowym. Strach przed tym, że nie będzie do czego wracać, decydował też o skróceniu macierzyńskiego. (Kobieta 19)

Trzy kobiety, które prowadziły własną działalność gospodarczą, były zdania, że w ogóle nie mogły pozwolić sobie na urlop macierzyński.

Mam własną działalność i nie mogłam nie wrócić do własnej firmy. Decyzja, czy zamknąć firmę własną czy nie, to raczej nie wchodzi w grę. Do biura wróciłam, jak dziecko miało miesiąc, a nawet na porodówce byłam z laptopem. (Kobieta 21)

Przyznawały one, że funkcjonujący w Polsce system ubezpieczeń społecznych jest dla matek krzywdzący. Pozostałe badane, których wypowiedzi włączono do tej kategorii, zwracały uwagę na: swój wiek i niewielkie do-

świadczenie zawodowe, kontakt z pracą rozumiany jako możliwość rozwoju i przebywania w środowisku dorosłych, bez dzieci.

Czwartą grupę powodów utworzyły wypowiedzi, w których badane (sześć osób) **powrót do pracy uznawały za coś normalnego**. W ich opinii „taka jest kolej rzeczy”, tzn. po urodzeniu dziecka i urlopie macierzyńskim po prostu wraca się do aktywności zawodowej. W niektórych przypadkach praca była nowa, w niektórych ta sama, ale argumenty kobiet pozostawały niezmiennie: tak już jest.

Nigdy nie myślałam, że nie będę wracać do pracy, po prostu urlop macierzyński się skończył i naturalne było, że wracam do pracy. Lubię tę pracę (...). Ja nie brałam pod uwagę żadnej innej opcji. Ani też takiego powodu czysto... jak to powiedzieć, profesjonalnego, zawodowego ani też finansowego. Nie miałam tak, że już nie chciałam być w domu. Wiedziałam, że to [urlop macierzyński – M.M.] będzie trwało rok. I tak trwało. Na zwolnienie poszłam dopiero dwa tygodnie przed porodem, tak to wcześniej pracowałam. Może dlatego tak ten czas tak mi szybko minął. (Kobieta 20)

A dlaczego miałabym nie wracać? Taka jest kolej rzeczy, taką kolej rzeczy przyjmuję. Ja byłam zatrudniona, poszłam na urlop macierzyński i wróciłam. W ogóle nie przewidywałam innej opcji, że zostaję w domu dłużej niż trwa urlop macierzyński. Taka norma, że rok to jest górna granica, którą jestem w stanie znieść. (Kobieta 25)

Ja po prostu nie brałam pod uwagę żadnej innej opcji, dla mnie było oczywistym, że ja po prostu chcę pracować. To jakby był pierwszy, podstawowy powód. Czyli myślę, że ważny był dla mnie ten początkowy okres bycia z dzieckiem, w pierwszym przypadku to było prawie sześć miesięcy, a za drugim to był rok czasu, bo już była taka opcja, ale za każdym razem to było naturalne, że ja do pracy chcę wrócić. (Kobieta 39)

Respondentki, dla których powrót do pracy był czymś oczywistym, były pewne swoich potrzeb. Wiedziały, że czas spędzony w dzieckiem, choć wspomniany przez nie bardzo dobrze, był tylko przystankiem, zaplanowaną przerwą w życiu zawodowym. Podczas wywiadów podkreślały, że „całe życie były aktywne”, że „były przyzwyczajone do pracy” (respondentka numer 23) oraz że bycie pracownicą stanowiło „ważną część jej [respondentki numer 44] osobowości”.

Następne w kolejności były odpowiedzi ukazujące powrót do pracy jako **możliwość własnego rozwoju**. Podkreśliło ją pięć osób. Badane przyznawały, że aktywność zawodowa pozwala im się „realizować”.

Ponieważ zaczęłam swoją działalność i robię rzeczy, które pozwalają mi się rozwijać i pozwalają mi się wyżyć artystycznie, to myślę, że poza finansami jest to teraz główny motyw, że bardzo lubię swoją pracę i chętnie do niej wracam. (Kobieta 1)

To znaczy chyba były dwa podstawowe powody. Jeden, to była chyba chęć już bycia z dorosłymi ludźmi i funkcjonowania na rynku. Tak, tak no rozwijania się. Tak bym to nazwała. (Kobieta 13)

Jednym z powodów jest też to, że ja się w pracy spełniam i realizuję. I czasami bardziej w pracy odpocznę niż przy dziecku, tak. (Kobieta 15)

Co ciekawe, kobiety mówiące o własnym rozwoju podkreślały, że nie czują się wyłącznie matkami. Ta rola jest dla nich ważna, ale oprócz wypełniania jej chcą robić w życiu coś jeszcze.

Oczywiście czuję się matką, ale nie czuję się tylko matką. Chcę robić jeszcze inne rzeczy. Nie twierdzę, moja praca pozwala mi się jakoś realizować, spełniać, albo rozwijać bardzo. Trochę tak, trochę tak. Ma swoje zalety. Chciałam robić coś oprócz tego. (Kobieta 4)

Wie pani co? Należę do kobiet, które po pół roku w domu bardzo źle czują się. Nie należę do kobiet, które dobrze odnajdują się w środowisku mam rozmawiających wyłącznie o jedzeniu, przebieraniu, nowych ubrankach i wózkach. Ja tęskniłam za pracą, z wykształcenia jestem psychologiem i pielęgniarką, pracowałam już na studiach, a później miałam możliwość stworzenia czegoś nowego, własnej działalności i chciałam móc się realizować. (Kobieta 10)

Grupa respondentek, które mówiły o chęci rozwijania się, jest przeciwieństwem stereotypowego podejścia do roli matki, skoncentrowanej wyłącznie na potrzebach córki czy syna. Cytowane tu kobiety wiedzą, czego chcą, wiedzą, co jest dla nich ważne, dzięki czemu mają poczucie spełnienia.

Następne grupy przyczyn powrotu do pracy były wyraźnie mniej liczne. W dwóch przypadkach decyzja, by podjąć aktywność zawodową, wynikała z **nadarzającej się okazji**.

Powiem tak, hmmm... ja jestem w takiej sytuacji, że z mężem prowadzę działalność gospodarczą i tutaj też się udzielam, więc robiłam to także podczas urlopu macierzyńskiego, ale mogę sobie czas regulować, więc jeśli ja czegoś nie zrobię, to zrobi to mąż. Ale tak do pracy, ja z wykształcenia jestem technikiem farmacji i do apteki poszłam, bo akurat moja teściowa, która prowadzi punkt apteczny, szła na emeryturę. Poszłam do niej jako pracownik. To był taki zbieg okoliczności, akurat tak się złożyło. (Kobieta 37)

Koincydencja zdarzeń była dla badanych mobilizująca. Cytowana respondentka przyznała, że gdyby nie zwalnający się etat, nie wróciłaby tak szybko do pracy. Podobnego zdania była badana numer 43, która stwierdziła, że skoro „nadarzyła się okazja”, to warto z niej skorzystać.

Także dwie kobiety zdecydowały się na powrót do pracy, by **zaspokoić swoje ambicje i jednocześnie pokazać swoim synom czy córkom, że**

mama nie tylko siedzi w domu, lecz także ma **życie poza rodziną** i odnosi w nim sukcesy.

To też wynikało z chęci osiągnięcia czegoś. Kurczę, no, nie chcę, by dziecko mówiło, że mama w życiu to nic nie zrobiła. Chciałam więc tego nie tylko dla siebie, ale i dla syna, by kiedyś był ze mnie dumny, tak. Że nie tak, że to tylko tata coś może zrobić, bo był oddany pracy, gdy ja siedziałam z dzieckiem, ale że i mama coś potrafi zrobić. (Kobieta 12)

A co do dziecka, to pochodzę ze wsi i jest tak, że tu matki nie pracują. Ja miałam ambicję, chciałam pokazać coś innego, że można. To też wynika z mojego charakteru, jestem aktywna. (Kobieta 45)

Dwie kolejne uczestniczki wywiadów, wracając do pracy, kierowały się faktem, że „**po prostu ją lubią**” (respondentki 38 i 42). Oprócz dotychczas przedstawionych kategorii wyróżnić można jeszcze pojedyncze motywy. W przypadku badanej numer 2 było nim przekonanie, że **syn** jest już w takim wieku, że **nie potrzebuje ciągłej opieki**. Uznała więc, że dziecko może pójść do żłobka. Jak przyznała w trakcie wywiadu: „Okazało się, że ze względów rozwojowych ten żłobek miał duży, pozytywny wpływ na jego rozwój”. Kontynuacja pracy była więc korzystna dla obu stron – badanej i jej syna. Ostatni powód wynikał z **zobowiązania**. Tak mówiła o nim respondentka numer 40:

- To dokładnie zdecydowało, że miałam zobowiązania w pracy i chciałam to jakoś tak doprowadzić do końca. No i chyba dlatego. Czułam jakoś się zobowiązana i wydaje mi się, że to dlatego.
- A czy miała Pani w ogóle ochotę, by wracać? [M.M.].
- No, byłam w takim rozdarciu. Chciałam być w domu i wszystkiego sama dopilnować, ale ten czas był trudny dla mnie, bo to była opieka 24 godziny na dobę, to było dziecko, które wcale nie chciało spać. Byłam zmęczona, ale też potrzebowałam tego wyjścia. Z drugiej strony chciałam zostać. (Kobieta 40)

Lojalność wobec firmy i chęć wywiązania się z przyjętych wcześniej obowiązków przyspieszyły decyzję o powrocie do pracy. Jej podjęcie nie było jednak wolne od dylematów. Badana kobieta czuła się rozdarta: z jednej strony uważała, że powinna dokończyć to, co zaczęła, zanim została matką. Z drugiej, wolałaby zostać w domu z małym dzieckiem. Z trzeciej, przebywanie z nim było dla niej męczące. Warto przypomnieć, że ostatni aspekt pojawiał się także przy wcześniej omawianych motywach powrotu do pracy. Pomimo zmęczenia wynikającego z pełnienia roli matki część kobiet, które wzięły udział w wywiadach, deklarowała gotowość do wznowienia obowiązków zawodowych, widząc w nich odskocznnię od nużącej codzienności.

### 3.5. ZWOLNIENIA Z PRACY W ZWIĄZKU Z OPIEKĄ NAD DZIEĆMI

Wiele badanych wyczekiwało powrotu do pracy. Jednocześnie zdawały sobie sprawę, że rozpoczęcie, lub wznowienie aktywności zawodowej, będzie wiązało się z koniecznością zorganizowania dziecku alternatywnej opieki, a także z ryzykiem, że syn lub córka zachorują. Trudnością, której obawiały się najczęściej, było sprawne pogodzenie obowiązków związanych z pracą, z uczestnictwem w życiu rodziny i z prowadzeniem domu. W dalszej części materiału zostaną ukazane sytuacje, w których biorące udział w wywiadach matki muszą wyjść wcześniej z pracy lub skorzystać ze zwolnienia w związku z chorobą dziecka. Przedstawione będą reakcje ich pracodawców i współpracowników oraz działania samych respondentek. Zebrane wypowiedzi podzielono pod kątem częstości zwolnień.

Jako pierwsza omówiona zostanie perspektywa badanych, które przyznały, że **stosunkowo często biorą zwolnienia lub wychodzą wcześniej z pracy**. Dwie z nich robią tak ze względu na karmienie piersią. Pozostałe, gdy wymaga tego stan zdrowia dziecka.

Tak, bardzo często [wychodzę wcześniej z pracy – M.S.], np. co wtorek nie ma mnie w pracy, gdyż jestem u dziennego opiekuna i wracając do pracy już w styczniu, ja zapowiedziałam mojemu szefowi, że ja wracam do pracy, ale karmię piersią, więc pracuję siedem godzin, a nie osiem. Nie ma mnie w każdy albo zazwyczaj nie ma mnie we wtorek, nie zmniejszając etatu. Dzienny opiekun funkcjonuje też tak, że często trzeba wcześniej odebrać dziecko, więc często też mówiłam, że muszę wyjść wcześniej. Bogu dzięki Zuzia nie jest chorowitym dzieckiem, że muszę z nią siedzieć na zwolnieniu, ale nie mam żadnych oporów, żeby wyjść wcześniej albo siedzieć z nią na zwolnieniu. (Kobieta 3)

Podobnie działa badana numer 25. W obu przypadkach przełożeni respondentek musieli zaakceptować tę sytuację<sup>255</sup>. Inaczej jest jednak ze współpracownikami. Badana numer 3 zwróciła uwagę na fakt, że choć sama nie spotkała się z nieprzyjemnymi komentarzami, to jednak słyszy takie, ale kierowane wobec innych pracownic.

Mam wrażenie, że więcej jest mówione za plecami niż mi prosto w oczy. Ja się nie spotkałam bezpośrednio w oczy z żadnym komentarzem, natomiast koleżanka moja, która ma trójkę dzieci w wieku trzy i pięć lat, no to o tym jak się mówiło o niej za jej plecami również w kontekście macierzyństwa, no to ja uważam, że jak ludzie mówią za plecami o kimś, to równie dobrze mogą o mnie tak mówić. (Kobieta 3)

<sup>255</sup> Formalne aspekty karmienia piersią przez pracujące matki zostały omówione w części 1.4.

Odwrotnie zaś jest w przypadku respondentki numer 10. W miejscu, w którym pracuje, jest duże zrozumienie dla idei macierzyństwa i rodziny. Wpisana jest ona w misję firmy i szanowana zarówno przez pracodawców, jak i pracowników.

Wie pani co, akurat filozofia prowadzenia mojej firmy jest mocno związana z wartościami chrześcijańskimi i katolickimi, więc pracownicy wiedzą, że ciąża nie jest dla nas problemem, że dziecko nie jest dla nas problemem, mogą liczyć na wyrozumiałość w tym temacie i tak samo jakby to dotyczy naszych pracowników. Jeżeli dla mnie cztery pracownice, ich zwolnienie związane z chorobą dziecka jest świętością. Ja nie pytam, co się dzieje, bo musi wziąć dzień wolny. Nie ma takiej sytuacji, że ja się zgadzam albo wybieram osoby na kierownicze stanowiska, które mają takie podejście do tematu, że nie mogą brać urlopów chorobowych, bo szefowa. To są osoby, które ze mną już nie współpracują w tym momencie. Muszą mieć filozofię tego, że dbałość o komfort matek, które mają dzieci, kobiet, które opiekują się swoim mężem albo starszymi schorowanymi rodzicami tudzież inne sytuacje losowe były brane pod uwagę i nigdy żadne z tego powodu nie były robione żadne wyrzuty moim pracownikom. (Kobieta 10)

Trzeba podkreślić, że respondentka, pomimo swobody w braniu zwolnień, nie lekceważy swoich obowiązków. W dalszej części wywiadu zaznaczyła, że choć jej dziecko „choruje notorycznie”, to obowiązek zapewnienia mu opieki spoczywa przede wszystkim na niej (a nie na mężu). Opieka ta realizowana jest naprzemiennie z pracą, którą wykonuje „z doskoku”, z domu. Tak samo postępuje badana numer 4. Absencje w pracy są odrabiane. Zwolnienie lekarskie wynikające z pozostawiania z chorym dzieckiem w domu oznacza wykonanie swojej pracy później, czasem nawet w nocy. Jak zaznacza respondentka numer 4, nie ma nic złego w samym zwolnieniu. Trudność pojawia się wtedy, gdy jest ono przyczyną zaległości utrudniających wykonywanie pracy innych osób.

Ja pracuję w administracji państwowej, więc to są instytucje w miarę przyjazne macierzyństwu i nie ma problemu. Problem pojawia się, kiedy zawałam bo coś tam, i są jakieś tam terminy i od tego, co ja zrobię, zależy czyjaś inna praca i ktoś czeka na jakieś moje opracowanie, którego ja nie robię, bo jestem na zwolnieniu. Jak gdyby nigdy samo zwolnienie nie jest problemem, może być problemem, że w związku ze zwolnieniem spóźniam się z pracą (...). To zwolnienie daje mi tylko tyle, że w te dwa dni, kiedy powinnam być w biurze, nie jadę do tego biura, ale np. zdarza mi się pracować w domu. (Kobieta 4)

Jak widać, sami pracodawcy raczej przychylnie podchodzili do częstych zwolnień z pracy i wcześniejszego wychodzenia z niej. Niekiedy jednak pojawia się niepisany warunek: akceptujemy nieobecności matki, ale sprzeciwia-

my się niewywiązywaniu się przez nią z obowiązków. Z przytoczonych treści nie wynika jednak, kto go ustanowił: przełożeni czy pracownice?

W dalszej kolejności zostaną zaprezentowane wypowiedzi tych kobiet, które zaznaczają, że czasami, **co jakiś czas idą na zwolnienie lekarskie lub wychodzą wcześniej z pracy**. Zebrane tu wypowiedzi mają dwa punkty wspólne. Pierwszym jest fakt traktowania nieobecności jako sytuacji ostatecznej. Wyjście z firmy nie jest nadużywane. Badane decydują się na nie, gdy bezwzględnie wymaga tego stan zdrowia dziecka i gdy nie znajdują dla niego alternatywnej opieki. Drugim jest odrabianie swoich obowiązków. Niejednokrotnie zwolnienie w związku z chorobą córki czy syna oznacza pracę zdalną. Kobieta zajmuje się dzieckiem i jednocześnie realizuje zadania zlecone przez przełożonych. Tym, co jest różne, są natomiast reakcje pracodawców: jedni wspierają pracujące matki, drudzy nie wykazują zrozumienia, gdy te biorą zwolnienie. Szesnaście badanych podkreśliło, że czasem rzeczywiście zdarza im się nie przyjść do pracy albo wyjść z niej wcześniej (choć potem to odrabiają), ale ich **szefowe i szefowie, a także współpracownicy są wyrozumiali**. Tak mówiło o tym kilka z nich:

To było raptem kilka sytuacji na przestrzeni roku, ponieważ ja pracuję dokładnie rok bez kilku tygodni i powiedzmy, że tych wcześniejszych wyjść było trzy, może cztery i spotkałam się wtedy z pełnym zrozumieniem. Nie wiem, jak by było, gdyby się to permanentnie powtarzało, to może inaczej. Moi współpracownicy to też rodzice, więc może stąd wynika ich zrozumienie, takie podejście. (Kobieta 2)

To znaczy tak, zdarza mi się wychodzić wcześniej czy w trakcie pracy wychodzę. Akurat mam wyrozumiałego pracodawcę, który mi pomaga, bo mam bardzo blisko pracę. Nie musiałam brać do tej pory zwolnień, miałam takie dni, jak dziecko jedno chorowało, na zasadzie odrobienia czy wykończenia urlopu. (Kobieta 9)

Oczywiście, że tak. Odkąd wróciłam, miałam sytuację, że zadzwonili do mnie, że córka ma wysoką gorączkę... naprawdę wysoką. Moja mama ją odebrała, można powiedzieć, że nawet zaczęła już panikować. Zadzwoniłam do przełożonego, powiedziałam, jaka jest sytuacja, a on na to, że proszę jechać do córki, nie ma żadnego problemu. Tu trafiłam na przełożonego, który akurat się w porządku zachował, był człowiekiem. (Kobieta 17)

Tak, oczywiście mi się zdarza [wychodzić wcześniej, brać zwolnienie – M.S.]. Jest to nieuniknione, niestety. Staram się jak najmniej, aczkolwiek już były takie sytuacje, że musiałam zwolnienie brać ze względu na chorobę dziecka i są też takie sytuacje, że później przyjdę, bo muszę dzieci odwieźć do przedszkola i do żłobka i to czasem powoduje spóźnienia. No i są sytuacje, że trzeba wcześniej wyjść, żeby dzieci odebrać.

– A jak na te wcześniejsze wyjścia reaguje pracodawca i współpracownicy?  
[M.S.]

- Na razie dobrze. Na razie nie zauważyłam jakichś problemów. A współpracownicy, też nie zauważyłam jakichś reakcji. (Kobieta 28)

Jeżeli moje dziecko jest chore i nie mam możliwości zostawienia go z osobą bliską, typu babcia, to tak, zdarzyło mi się, zdarzyło kilka razy opuścić pracę wcześniej i to zgłosić. I zdarzyło mi się wziąć też dzień wolny na dziecko, by pójść z dzieckiem do lekarza, jak najbardziej. Mój pracodawca jest dla mnie bardzo wyrozumiały, tak. Jak najbardziej rozumieją to. Moi współpracownicy, raczej współpracownice, bo to dziewczyny są, jak najbardziej mnie rozumiały, tak. I jeżeli, no ja nie tłumaczę im się na zasadzie, że ja nie idę, bo mi się tam nie chce, tylko przykro mi, ja mam swój priorytet i jest to moja córka Dorotka i one to rozumieją. Myślę, że bardziej rozumieją to, jeżeli powiem, że nie mogę ze względu na córkę i jest to bardziej akceptowalne, niż gdy powiem, że nie mogę, bo nie chce mi się, tak. Mam bardzo wyrozumiałą kierowniczkę, na zasadzie, że gdy układamy sobie grafik, to jest w stanie mnie zrozumieć, że po prostu robię to nie tylko pod siebie, ten grafik, ale i pod nią, tak. (Kobieta 31)

Przytoczone fragmenty jednoznacznie ukazują, że zwolnienia i wychodzenie wcześniej z pracy nie są często praktykowane. Pomimo wspierającej postawy pracodawców i współpracowników badane nie nadużywają prawa do brania zwolnienia lekarskiego na dziecko. Zastanawiające jest jednak, czy takie nastawienie przełożonych wynika wyłącznie z ich stosunku do macierzyństwa, uznawania go za wartość i popierania czy też z faktu, że respondentki podchodzą do swoich obowiązków zawodowych bardzo odpowiedzialnie? Podczas wywiadów opowiadały o tym, że pracują w nocy lub odrabiają nieobecności w inne dni.

No to jest bardzo trudny temat, ponieważ kiedy są dzieci chore albo kiedy trzeba je wcześniej odebrać, albo chora jest opiekunka u dziennego opiekuna, to moja działalność jest niestety zawieszona. Próbuję nadrabiać to nocami, czyli położę dzieci do spania i wtedy wstaję i staram się coś robić, bo każdy dzień stracony to jest stracony potencjalny wpływ do kasy naszego gospodarstwa domowego. (Kobieta 1)

Tutaj mam akurat bardzo wyrozumiałą panią, natomiast muszę pilnować dokumentacji i tego, żeby te godziny się zgadzały. Jeżeli to jest w porządku, jeżeli te godziny odrabiam, to jest w porządku. Odrabiam w inny dzień. (Kobieta 41)

Kilka badanych, które prowadziły własną działalność gospodarczą albo miały elastyczne godziny pracy, decydowało się na łączenie pracy zawodowej i opieki nad dzieckiem w domu. Zaznaczały jednak, że nie zawsze mogą angażować się w pracę tak, jak by chciały.

Zdarza mi się, tak, ale jest... hm... spoko jest. U nas to jest o tyle taka sytuacja, że pracujemy w swojej działalności. Mamy tę fundację, więc jest to nasz czas,



nie jest kontrolowany przez nikogo i sami sobie ustalamy, co kiedy robimy. Ale to też jest tak, że jak wychodzę z pracy wcześniej, to i tak muszę tę robotę potem zrobić. Czy w nocy, czy rano, tutaj to nie mam sytuacji, że ktoś będzie mi zwracać uwagę. Ale też jest druga sprawa, ja sama wiem, że do pewnych działań to już się nie mogę zgłosić, tak. No bo, powiedzmy, są dzieci, one są bardzo ważne i jak akurat wypadnie choroba moich dzieci i mąż nie będzie mógł z nimi zostać, to ja po prostu wiem, że w pewne rzeczy nie mogę się mocniej angażować, tak. (Kobieta 11)

Znaczy ja mam swoją działalność i teraz jeszcze podjęłam drugą pracę, która ma nienormowany czas pracy, więc ostatni tydzień spędziłam z dziećmi w domu, gdzieś tam godząc wszystko, wynajdując czas na pracę no i na opiekę nad chorymi dziećmi. Nie mam tak, że z kimś pracuję. Ja jestem sama sobie i tak to wszystko układam, by był czas. Gdy np. byli klienci jacyś moi, to ich informowałam, że towar będzie później. (Kobieta 13)

Ich sytuacja jest o tyle lepsza, że nie muszą tłumaczyć przełożonym powodów swojej nieobecności w pracy. Pomimo tego choroby dziecka utrudniają im sprawne wykonywanie obowiązków.

Wśród kobiet, które **co jakiś czas wychodzą wcześniej z pracy lub biorą zwolnienie**, były i takie, które doświadczały **nieprzyjemnych sytuacji, w tym komentarzy, ze strony swoich pracodawców i/lub współpracowników**. Takie reakcje zgłosiło osiem badanych. Tym, co powiela się w ich wypowiedziach, jest wątek płci. Co ciekawe, w kwestionariuszu wywiadu nie znalazło się osobne pytanie o odmienne zachowania szefów i szefowych. Respondentki same poruszyły ten temat oraz same wskazywały na dostrzegane przez nich różnice. Tylko jedna z nich uznała, że mężczyźni byli bardziej wyrozumiali wobec pracujących matek niż kobiety.

Jak już wróciłam do pracy, to wbrew pozorom, bo się mówi, że facet to tego nie zrozumie, ale to właśnie oni byli tacy otwarci na wszelkie zmiany czasowe mojej pracy aniżeli kobiety, z którymi pracowałam np. na równym stanowisku. (Kobieta 12)

Pozostałe, przytaczając przykłady z przeszłych i obecnych miejsc pracy, były innego zdania. Oto kilka fragmentów:

Rok temu zmieniłam pracodawcę i ta poprzednia szefowa to bardzo niechętnie [zgadzała się na wcześniejsze wyjścia z pracy – M.M.]. Była bardzo przeciwna. Moja szefowa tego nie rozumiała, ponieważ ona sama nie miała rodziny, dzieci, nikogo. Miała tylko kota i mieszkała z rodzicami w wieku 40 lat. Nici porozumienia w tym temacie nie było w ogóle. Gdy zapytałam ją kilka razy, czy mogę wyjść wcześniej, by odebrać dziecko, bo przedszkole jest tylko do 17.30, to powiedziała, czy to będzie już permanentnie, czy to jakaś jednorazowa akcja? Na

przykład. Albo gdy Leon był chory, to pytała, na ile to zwolnienie biorę i kiedy znowu wracam. A jak przychodziłam, to pytała: „Już zdrowy Leon? Już zdrowy? Już na pewno wszystko z nim w porządku?”. To nie była troska. To było takie... sarkastyczne trochę. Miałam tam jednak koleżankę i kolegę, którzy mnie darzyli sympatią, więc nie mieli z tym problemu i to rozumieli, pomimo nieposiadania dzieci. (Kobieta 18)

Znaczy, jeśli jest taka potrzeba, to korzystam z opieki nad dzieckiem lub urlopu, to znaczy z tego, co mi przysługuje, ale nic ponadto. Współpracownicy akurat to rozumieją, bo sami mają dzieci, więc wiedzą, jaka jest sytuacja. Jeśli chodzi o moją przełożoną bezpośrednią, to generalnie bywa różnie w tych sytuacjach. Generalnie ona jest negatywnie nastawiona do kobiet z dzieckiem. O. I tu są różne takie sytuacje. To są generalnie różne komentarze, złośliwe uwagi, utrudnianie korzystania z tego, to znaczy ona jest świadoma praw i wie, że nie może ich przekroczyć, ale utrudnia korzystanie. To taki ukryty, wtórny mobbing, tak bym to nawet określiła. To się tam ciągnie od lat, nie dotyczy tylko mnie personalnie, ja jestem dość asertywna i stawiam tu granice, ale wiem, jak to było w stosunku do moich koleżanek z działu. (Kobieta 34)

To jest bardzo personalne. Moja poprzednia dyrekcja miała całkowitą akceptację, że jestem mamą i mogą mi się przytrafić różne rzeczy. Nawet miałam otwartą rozmowę z moim ówczesnym szefem, który powiedział, że zdaje sobie sprawę, że bycie mamą nie jest łatwe i że trudno się godzi pewne obowiązki, ale on postrzega mnie w kategoriach pracownika wartościowego i wychodzi z założenia, że jeśli załatwię swoje rzeczy, to będę bardziej wydajna. I wychodził mi naprzeciw, mówiąc, że każda elastyczność jest do zaakceptowania, jeśli będę to zgłaszać i praca nie ucierpi. To się zmieniło. Teraz mam inną panią dyrektor, która też jest mamą, ale jest bardziej panią dyrektor niż mamą i ma potrzebę ustalania wszystkiego do ostatniego zadania. Jeśli mam potrzebę wyjścia, to bezwzględnie muszę to odpracować. Dawniej też to robiłam, to było dla mnie oczywiste, mój szef o tym wiedział. Teraz muszę wszystko uszczegółowić, więc jest to personalne. Podejrzewam, że to wszystko zależy, na jakiego szefa się trafi. (Kobieta 35)

Przytoczone wypowiedzi pokazują niechęć kobiet-przełożonych do pracowników, które zwalniają się z pracy w związku z opieką nad dziećmi. Opieką, która przecież: nie zdarza się często, jest rzeczywiście konieczna i do tego prawnie zagwarantowana. Być może niechęć szefowych, o których opowiadały badane, wynika z ich negatywnego stosunku do dzieci, nieposiadania potomstwa albo stawiania kariery zawodowej nad macierzyństwem? Zebrany materiał jest w tym względzie bardzo ograniczony i nie pozwala na wyciąganie jednoznacznych wniosków. Kwestia ta z pewnością może stanowić przedmiot osobnych dociekań.

Niektóre kobiety doświadczyły też nieprzyjemnych reakcji ze strony współpracowników:

Poprzedni pracodawca był niezbyt zadowolony [ze zwolnień – M.M.] i bardzo go to irytowało. I moich współpracowników też. To z racji tego, że ja byłam na dziesięć osób w biurze jedyną, która ma dzieci. Tam byli ludzie mniej więcej w moim wieku i starsi, ale nie posiadają dzieci. Bezpośrednio może nic mi nie mówili, bo to wiesz, każdy się jednak obawiał, żeby mi coś powiedzieć bezpośrednio, prosto w oczy, ale to było czuć i widać w ich zachowaniu, obrażali się. Tam było takie specyficzne środowisko, bo ja pracowałam z tzw. starymi paniami. Absolutnie nic nie mam do starych panien, ale to wiesz, takie typowe, typowe, typowe, jak z lat PRL. (Kobieta 16)

Ja co do zasady nie wychodzę wcześniej, to są sporadyczne sytuacje, kiedy załatwiam coś z Łucją, natomiast ja pracuję krócej [ze względu na karmienie – M.M.] i często odnosiłam wrażenie, że ktoś z pracowników nie informował mnie, np. o spotkaniu, jakimś wydarzeniu, mając wymówkę, że była o tym mowa, a mnie przecież nie było. Robi tak np. osoba, która była na moim stanowisku, bo mnie zastępowała. Odnosiłam wrażenie, że tu jest jakaś dziwna rywalizacja i konieczność udowadniania, czy ja na pewno pasuję do swojego stanowiska, do tego, co robiłam przez kilka lat. (Kobieta 35)

Zwolnienie tak, brałam kilka razy, ale to w takich sytuacjach, gdy dziecko jest naprawdę chore, gdy to nie jest przeziębienie, ale np. ospa. Współpracownica na pewno się nie cieszy [śmiech – M.M.], wtedy moje obowiązki spadają na nią. (Kobieta 38)

Przytoczone trzy wypowiedzi zarysowują ważną kwestię, jaką jest kultura pracy i umiejętność komunikowania się. Widać w nich, że zespół współpracowników nie informuje wprost ani o odczuwanych emocjach (np. o niezadowoleniu z przejęcia dodatkowych obowiązków), ani o działaniach podejmowanych podczas nieobecności badanych. Takie zachowanie negatywnie wpływa zarówno na atmosferę w pracy, jak i na samopoczucie respondentek.

Wśród badanych były też kobiety (10 osób), które **bardzo rzadko wychodzą wcześniej z pracy lub rzadko biorą zwolnienia na dziecko**. Jeżeli tylko mogą, to starają się znaleźć zastępstwo, proszą o pomoc kogoś z rodziny (męża lub rodziców/teściów).

Gdybym nie miała jakiegokolwiek pomocy ze strony innych osób, które się dziećmi zajmą, jak są dzieci chore, to byłoby to rzeczywiście często, natomiast w mojej sytuacji muszę powiedzieć, że rzadko, ponieważ mam możliwość sięgnięcia po pomoc teściowej, mojej mamy. Mój mąż też jest w stanie się czasami zaangażować w tą opiekę, także rzadko. (Kobieta 8)

Jeżeli jest to jakaś choroba, dzieci się źle czują i dostają informację od pani przedszkolanki, że coś się z nimi dzieje, to oczywiście to jest priorytet. Wychodzę i nie ma z tym większego problemu. Natomiast jeżeli dobrze pamiętam, to zdarzyło się to dosłownie raz. Oni tylko mają jakieś katarki, odpukać. Nie miałam więc takich sytuacji, że z powodu dzieci wychodziłam, bo była to choroba.

Jeżeli mam sprawę o tyle pilną, bardziej związaną z tatą, ze stanem jego zdrowia, to generalnie moja rodzina jest dla mnie priorytetem i jestem też na tyle odpowiedzialnym pracownikiem, że kiedy trzeba, to zostaję długo. Gdy jest zadanie do wykonania, to wykonuję je, choćbym miała siedzieć w weekend. Gdzieś tam czuję takie przyzwolenie, że jeżeli jest jakaś sytuacja wyjątkowa, że muszę, po prostu muszę wyjść, to wychodzę. (Kobieta 14)

- Nie zdarza mi się [wychodzić wcześniej, brać zwolnienia – M.S.]. Raz była taka sytuacja, że miałam problem z córką rano, ale wtedy poszłam półtorej godziny wcześniej do pracy i półtorej godziny wcześniej wyszłam, ale to była jedna taka sytuacja.
- I jak na tą sytuację zareagował pani pracodawca, współpracownicy? [M.S.]
- Byłam bardzo mile zaskoczona, ponieważ nie było żadnego problemu. Pani kierownik się jeszcze zmartwiła, ona ma ok. 65 lat, ona jest babcią, jej wnuczka ma tyle lat, co moja córka, więc ona jest bardzo wyrozumiała i pyta, co jest u mojego dziecka, więc nie było wtedy żadnego problemu, jeśli chodzi o wcześniejsze przyjście i wyjście, a sama jeszcze dostosowała tak dzień pracy, żeby za mnie ktoś przyszedł, jak ja pójdę do domu, żeby jeszcze dokończył moją pracę, jeśli by była taka potrzeba. (Kobieta 29)

Badane te traktują swoje rodziny priorytetowo, jednak dokładają starań, by wywiązywać się z obowiązków zawodowych. Nic więc dziwnego, że ich **przełożeni nie mają żadnych negatywnych uwag** dotyczących ich pracy. Podobnie jest w przypadku pięciu respondentek, które jeszcze **ani razu nie korzystały ze zwolnienia** w związku z opieką nad dzieckiem.

Nie, wcześniej nie wychodzę i zwolnienia też do tej pory nie brałam, ale też jestem w takiej komfortowej sytuacji, że ponieważ ja pracuję w małej firmie i dosyć ciężko by było, jak ja bym poszła na zwolnienie, więc tutaj nie wypada. Natomiast ja pracuję na  $\frac{3}{4}$  etatu i jeśli była choroba, to pomagali moi rodzice, mój tata albo moja mama, a jeśli oni nie dawali rady, to raczej na zwolnienia chodził mój mąż. (Kobieta 24)

Nie miałam takich sytuacji. Jasiek bardzo mało choruje. Mamy czasem tak, że jest zarwana nocka, bo teraz zęby wychodzą, ale w zasadzie ja pracuję na tyle wydajnie i mam w głowie poprawkę, że mam dziecko i zawsze staram się mieć ten termin zlecenia. Ja mam o tyle komfortową sytuację, że to ja wyznaczam klientom, na kiedy mogę zrobić zlecenie, staram się to robić racjonalnie i mieć zawsze poprawkę na to, żeby mieć drobny zapas na nieprzewidziane okoliczności, więc się nie zdarzyło, żebym czegoś nie zrobiła albo z czymś się spóźniła, albo żeby niania nie przyszła. Raz niania wyjeżdżała na kilka dni, ale nie odczuliśmy tego mocno, to wymagało ode mnie lepszej organizacji. (Kobieta 26)

Zwolnienia nie, bo mamy to szczęście, że możemy korzystać z opieki niani, mój mąż może coś sobie w pracy pozmieniać, ja też nie pracuję od poniedział-

ku do piątku, tylko mogę pracować w domu, więc też mogę modyfikować.  
(Kobieta 39)

Pomoc niani czy rodziców/teściów jest nieoceniona, jednak warte podkreślenia są także postawy samych matek, które brały udział w badaniu. Pomimo choroby dziecka starają się tak zorganizować, by jednak wykonać swoją pracę.

Podczas wywiadów pojawiły się także głosy dwóch kobiet, które same są szefowymi i kierują zespołami. Jedna prowadziła firmę, druga organizację pozarządową. Ewentualne zwolnienia mogły więc być komentowane jedynie przez podlegających im pracowników. Obie podkreślały, że pracę podporządkowują dziecku i że ono jest dla nich najważniejsze.

Ja jestem szefową, więc oni nie mogą mieć tutaj na to wpływu. No na pewno by woleli, żebym była do dyspozycji. Ja to sobie rozwiązuję tak, że mam dla każdego z nich konto na Skype i oni do mnie piszą na Skype, a ja im w miarę możliwości odpowiadam. No i jestem pod telefonem. Na pewno z perspektywy firmy lepiej jest, jeśli się tej firmie poświęca dużo czasu, natomiast ja mam firmę 18 lat i po prostu kiedyś trzeba mieć dziecko, jeśli się chce je mieć, bo jeśli nie, to nie. Ale ja chciałam. I to jest normalna kolej rzeczy. Nie wiem, co oni na ten temat myślą, nic mi nie mówią, bo co mieliby mi powiedzieć? Przychodź wcześniej do pracy. Są chyba już przyzwyczajeni. (Kobieta 21)

Ja mam bardzo elastyczny czas pracy i jeżeli chodzi o takie oficjalne zwolnienia L4, więc tutaj mam pewne pole manewru, kiedy pracuję więcej, kiedy mniej (...). Wiadomo, że dziecko jest najważniejsze i jego zdrowie jest najważniejsze. Gdyby nie wiem, co się działo, to musiałabym komuś przekazać tą pracę, żeby ktoś to zrobił, albo jeśli nie wyrabiam się w czasie, to zrobić to po nocach.

- A współpracownicy jak reagują, jeśli nie może być pani w pracy? [M.S.]
- To jest moja decyzja, to jest oczywiste. (Kobieta 24)

Także i one, pomimo zajmowanych stanowisk, w przypadku rzadkich zwolnień, starają się tak pracować, by nie robić zaległości i nie wstrzymywać pracy innych. Będąc w domu, odbierają wieczorami telefony, decydują się na korzystanie z komunikatorów dostępnych w Internecie, część obowiązków wykonują w nocy. Dzięki temu ich firmy funkcjonują prawidłowo, one same nie robią sobie zaległości, a dzieci mają opiekę.

### 3.6. PODSUMOWANIE

Jak wynika z analizy uzyskanego materiału, najwięcej kobiet (połowa badanych) wykonywało swoje obowiązki zawodowe do ostatniego trymestru ciąży. Wśród nich siedem robiło to niemal do porodu. Ciężarne respondentki, które pracowały najdłużej, zwykle spotykały się z życzliwymi reakcjami przełożonych. Te, które wcześniej przerywały zatrudnienie w związku z ciążą, częściej

niż pozostałe doświadczały negatywnych komentarzy (nie zawsze jednak wyrażanych bezpośrednio do nich). Podczas wywiadów tylko kilka kobiet tłumaczyło korzystanie ze zwolnienia lekarskiego towarzyszącymi jej chorobami lub zagrożeniem życia dziecka. Oprócz wymienionych powodów zgłaszano także odczuwanie „przykrych dolegliwości” albo traktowano zwolnienie jako możliwość wyrwania się z toksycznego środowiska pracy. Należy zaznaczyć, że celem badania nie było rozpoznanie przyczyn korzystania ze zwolnienia podczas ciąży, wątek ten pojawił się niejako przy okazji omawiania czasu wycofania się z aktywności zawodowej. Analiza uzyskanych treści pozwala na wyciągnięcie następujących wniosków:

- Decyzja badanych kobiet o powrocie do pracy bardzo rzadko była podyktowana jedynym powodem. Te z nich, które zgłaszały tylko jedną pobudkę, wskazywały na kwestie finansowe. Podjęcie aktywności zawodowej miało podreperować budżet rodziny i zapewnić jej ekonomiczną stabilizację. Co ciekawe, motyw ten wymieniany był przez  $\frac{3}{4}$  wszystkich respondentek jednocześnie z innymi przyczynami. Często podkreślane były czynniki społeczne. Kobiety mówiły o „powrocie do ludzi”. Macierzyństwo, choć zwykle wyczekiwane, zaczynało je męczyć. Zmęczenie to było rozumiane dwojako. Odnosiło się do wyczerpania fizycznego (nieprzespane noce, karmienie piersią) oraz emocjonalnego (monotonia, rutyna). Badane odczuwały frustrację i tęskniły za życiem społecznym, które wiodły przed okresem macierzyństwa. Brakowało im kontaktów z innymi dorosłymi i rozmów na „dorosłe” tematy (a nie te związane z rozwojem dzieci). Powrót do pracy dawał nadzieję, że utracony stan będzie można odbudować. Wyraźnie mniej kobiet (8) decydowało się na to ze względu na konieczność utrzymania zatrudnienia. Nie mogły pozwolić sobie na dłuższą nieobecność w obawie przed konkurencją, wypadnięciem z rynku, utratą klientów czy też zbyt niskimi świadczeniami otrzymywanymi podczas urlopu macierzyńskiego. Ostatni argument dotyczył tych badanych, które prowadziły własną działalność gospodarczą. Dla sześciu respondentek normalne było, że po odchowaniu dziecka po prostu wraca się do pracy. Stosunkowo mało kobiet robiło to ze względu na chęć własnego rozwoju. W pracy mogły nabywać nowych umiejętności, uczyć się od innych, robić coś dla siebie. Pozostałe powody to: nadarzająca się okazja, zadowolenie z wykonywanej pracy, sprawienie, by dzieci były dumne z matek, chęć sprostania podjętemu zobowiązaniu lub poczucie, że dziecko jest na tyle dojrzałe, by pójść do placówki.
- Chęciom, by wrócić do pracy, towarzyszyły obawy. Odnosiły się one zarówno do samych badanych, jak i do ich dzieci. Respondentki martwiły się, czy uda im się pogodzić macierzyństwo i dotychczasowe obowiązki domowe z życiem zawodowym. Zastanawiały się, czy one same dadzą sobie radę po przynajmniej rocznej nieobecności w pracy. Spodziewały

się, że będą musiały wielu rzeczy uczyć się od nowa, tak kwestii merytorycznych (np. przepisów prawa, które uległy nowelizacjom), jak i organizacyjnych (niestosowane dotąd w firmie procedury). Powodem obaw było też odnalezienie się w pracy i na rynku pracy, w szczególności, czy w ogóle uda się uzyskać zatrudnienie i je utrzymać. Było to szczególnie wyraźne u tych kobiet, które rozpoczynały własną działalność gospodarczą. Te zaś, które wracały do poprzedniego pracodawcy, martwiły się, czy dojdą z nim do porozumienia w sprawie czasu pracy bądź zakresu obowiązków do wykonania. Dla dwóch biorących udział w wywiadach problematyczne było postrzeganie ich przez przełożonych i współpracowników oraz pogodzenie pracy z karmieniem piersią. Kobiety bały się, że ponieważ są matkami, nie będą traktowane poważnie.

Z kolei wśród obaw związanych z dziećmi najczęściej zgłaszaną była niepewność o reakcje synów i córek, jak zniósą rozłąkę. Co ciekawe, w niektórych przypadkach rozstanie interpretowane było jako trudne nie tylko dla dziecka, lecz także dla samej badanej. Kobiety przyznawały, że nie czuły się gotowe, by zostawić potomstwo i podjąć aktywność zawodową (choć jednocześnie chciały to zrobić). Zaniepokojenie powodowały też możliwe choroby dzieci. Badane odczuwały niepokój, że jednak będą musiały korzystać ze zwolnień lekarskich i zawiodą pracodawców. Obawiały się też, czy uda im się zorganizować opiekę dla córek i synów oraz czy znajdą odpowiednią nianię. Warto zwrócić uwagę, że jedynie siedem respondentek uznało, że niczego się nie obawiają i są gotowe na powrót do pracy.

Przedstawiony wątek dotyczy obaw towarzyszących respondentkom, zanim zaczęły pracę po urodzeniu dziecka. W badaniu nie pytano, czy wszystkie te obawy znalazły odbicie w rzeczywistości (choć ograniczenia doświadczane w związku z byciem aktywną zawodowo matką małego dziecka zostaną omówione w rozdziale ósmym). Zastanawiające jest jednak, na jakie faktyczne bariery natrafiają kobiety, gdy wracają do pracy? Jak wynika z raportu opublikowanego w 2010 r., aż 77% uznało, że ich powrót na rynek pracy faktycznie był trudny. Wynikało to z: zapewnienia opieki dziecku (brak wolnych miejsc w placówkach, wysokie koszty zatrudnienia niani), niechęci pracodawców do telepracy i elastycznego czasu pracy, łączenia obowiązków zawodowych i domowych, powrotu do bieżących obowiązków w pracy (w tym m.in. z dezaktualizacji wiedzy) oraz odnalezienia się w sytuacji zawodowej<sup>256</sup>. Warto zwrócić uwagę, że wymienione czynniki pokrywają się z obawami, które miały badane.

<sup>256</sup> 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>, dostęp: 13.04.2020.

- Ryzyko zachorowań dzieci powoduje konieczność korzystania ze zwolnień i/lub wcześniejszego wychodzenia z pracy. Spośród wszystkich uczestniczek wywiadów jedynie pięć ani razu nie zdecydowało się na takie rozwiązania, a 10 robiło to bardzo rzadko. Połowa przyznawała, że czasami idzie na zwolnienie lub wychodzi wcześniej z pracy, jednak zwykle stara się odrobić niewykonaną pracę. Sposoby odrobienia były różne: dłuższe zostawanie w inne dni czy pracowanie w domu (także w nocy). Zwolnienie na dziecko niejednokrotnie oznaczało po prostu pracę zdalną. Spośród 24 kobiet, które właśnie czasami korzystały ze zwolnienia, osiem spotkało się z negatywnymi reakcjami przełożonych i/lub współpracowników. Zdarzały się nieprzyjemne komentarze czy nieinformowanie o podjętych w czasie absencji badanej decyzjach. Należy zaznaczyć, że negatywne reakcje przejawiały wyłącznie kobiety. Jedynie pięć respondentek przyznało, że często bierze zwolnienie. Ich pracodawcy odnosili się jednak do nich z dużym zrozumieniem. Trudno jest jednoznacznie rozstrzygnąć, czy wynikało ono z charakteru przełożonych, szanowania rodziny jako wartości czy też z faktu, że biorące udział w wywiadach kobiety dokładały starań, by zminimalizować skutki swoich nieobecności. Pewne jest jednak, że wszystkie z badanych traktowały swoją pracę bardzo odpowiedzialnie.



## ROZDZIAŁ 4

# RODZINNA LOGISTYKA

MARTA MIKOŁAJCZYK

Bycie aktywną zawodowo, bycie matką, bycie żoną lub partnerką wymaga szczególnej organizacji dnia. Wynikające z pełnienia tych ról obowiązki są nie tylko liczne, lecz także czasem trudne do pogodzenia. Jak uważają Shirley S. Angrist, Judith R. Lave i Richard Mickelsen, kobiety mogą podzielić je pomiędzy wszystkich członków rodziny lub zatrudnić kogoś do pomocy, albo starać się wydłużyć swój dzień tak, by część czynności wykonać samodzielnie, jeszcze przed pracą lub w nocy<sup>257</sup>. Poniższy rozdział stanowi próbę odpowiedzi na pytanie o to, które podejście jest bliższe kobietom biorącym udział w prezentowanym badaniu?

Przygotowanie i odwożenie dzieci do szkoły, dojazd do pracy, odbiór dzieci, zakupy, prowadzenie domu (sprzątanie, gotowanie, pranie), odrabianie lekcji i zajęcia pozaszkolne, usypianie synów lub córek – to zadania najczęściej podejmowane przez respondentki w ciągu doby. Ich kolejność i czas trwania są zmienne i uwarunkowane kilkoma czynnikami, m.in.: stanem zdrowia dzieci, rodzajem oraz miejscem pracy badanych kobiet i ich mężów/partnerów (jeśli ich mają), okresem w roku (ferie, rok szkolny) czy możliwością uzyskania pomocy ze strony dalszej rodziny. W prezentowanym rozdziale zostaną omówione modele organizacji dnia wdrażane na co dzień, w wyjątkowych sytuacjach, kiedy np. dziecko jest chore, oraz podczas wakacji. Ponadto przedstawione zostaną opinie badanych na temat równego podziału obowiązków domowych.

### 4.1. RODZINNA LOGISTYKA NA CO DZIEŃ

Zebrany materiał ukazuje różne modele organizacji dnia codziennego. Pierwszym, najczęściej występującym, jest **równy podział obowiązków** pomiędzy respondentkami a ich mężami/partnerami. Zadania wykonywane są:

---

<sup>257</sup> Por. S.S. Angrist, J.R. Lave, R. Mickelsen, *How working mothers manage: socioeconomic differences in work, child care and household tasks*, w: *Social Science Quarterly*, Vol. 56, No. 4/1976, s. 631.

- naprzemiennie, zgodnie z przyjętą zasadą „raz ja, raz on”;
- jednocześnie – „gdy ja usypiam dziecko, on prasuje”;
- jako łańcuch następujących po sobie czynności – „najpierw ja gotuję, potem on zmywa”;
- przy uwzględnieniu możliwości i udogodnień – „ja zawożę, bo mam bliżej, on robi zakupy, wracając z pracy”.

Na równy podział obowiązków wskazało 14 z 46 badanych. Oto kilka przykładów:

U mnie podział obowiązków jest taki pół na pół. Zawsze jak zbliżamy się do snu, to ja zajmuję się jednym, mąż drugim [dzieckiem – M.M.], dzielimy się zawsze. Nie ma tak, że jedno zajmuje się wszystkim i za wszystko jest odpowiedzialne. Z reguły jest po równo. Ja zaprowadzam rano do szkoły i do żłobka, a mąż odbiera, więc też mogę powiedzieć, że po połowie. Ja gotuję obiad, on zmywa po obiedzie. Ja piore, on wiesza. No, z reguły tak jest. Zakupy też raz jedno, raz drugie. Jak on odbiera dzieci, to ja robię zakupy. Jak jest w domu, to ja robię zakupy, jak ja jestem w domu, to on robi. (Kobieta 7)

Jesteśmy w takiej sytuacji z partnerem, że nie mamy pomocy z zewnątrz, rodzina mieszka daleko i sami zajmujemy się dziećmi i wspólnie zdecydowaliśmy, że nie będziemy korzystać, tak doraźnie tylko korzystamy z pomocy osób trzecich, ale to są wyjątkowe sytuacje. Jeżeli chodzi o opiekę nad dziećmi, to myślę, że obowiązki są w miarę sprawiedliwie podzielone, ponieważ dzieci są teraz w wieku przedszkolnym i tak nam się udało ułożyć czas pracy, iż mąż wcześniej wychodzi do pracy, my jeszcze śpimy, ja zaprowadzam dzieci do przedszkola, mąż odbiera dzieci z przedszkola i zajmuje się nimi jeszcze przez dwie czy dwie i pół godziny. I ja wracam z pracy i zajmujemy się dziećmi razem. Jeżeli chodzi o pranie, to tak pół na pół, ponieważ mąż jest osobą, która nie stroni od nastawienia pralki i powieszenia prania. Jeżeli chodzi o sprzątanie, to do niedawna, do wakacji, to ja się głównie tym zajmowałam, ponieważ dzieci były małe i jakoś ciężko było ogarnąć w tym chaosie, więc mąż zajmował się dziećmi, a ja sprzątałam, natomiast od jakichś trzech miesięcy próbuję włączyć w proces rodzinnego sprzątanego wszystkich, a tak zwane sobotnie sprzątanie, gdzie dzieci dostają szmatki w rączki i tak jak potrafią, robią, ale próbuję ich do tego przyzwyczaić i również mąż ma jakieś tam zadania, wynosi śmieci, też pomaga w tym czasie. Gotowaniem to ja się zajmuję, ale mam na tyle komfortową sytuację, że dzieci jedzą posiłki w przedszkolu, więc tylko pierwsze śniadanie i kolację przygotowujemy dzieciom. Zakupy robimy różnie i też mniej więcej w podziale pół na pół, plus jeśli robimy większe zakupy, to też robimy wspólnie z dziećmi w weekend. (Kobieta 23)

Myślę, że się dzielimy, chociaż większość takich prac domowych, jeśli chodzi o sprzątanie, to po stronie męża. Natomiast jeśli chodzi o przygotowanie posiłków, to po mojej stronie. Zakupy – raczej po stronie męża. Pranie jest tylko po mojej, chociaż zdarza się też, że mąż. Nie prasujemy, jeśli się zdarza, to mąż. Ja nigdy. Płacenie rachunków – mąż. Jeśli chodzi o czas neutralny z dzieckiem, to

więcej jest po mojej stronie ze względu na to, że męża w domu nie ma i usypianie jest zawsze po mojej stronie. A jeśli chodzi o ten czas, jeśli oboje jesteśmy w domu, to po równo. (Kobieta 27)

W przytoczonych fragmentach respondentki i ich mężowie/partnerzy obowiązkami dzielą się po równo, przy czym zakres ich prac jest stały. Każdy z dorosłych, a czasem także i dzieci, wie, co ma do wykonania. Rodzina funkcjonuje więc jak zaprogramowany system. W ramach modelu „równy podział obowiązków” zdarza się jednak, że choć samo obciążenie pracą uważane jest za równe, to obszar domowych zadań jest płynny. Tak opisują to dwie badane:

Rano wstajemy razem z mężem i ogarniamy dzieci. Jedno karmi, drugie ubiera, co komu w ręce wpadnie. Potem mąż zawozi syna do przedszkola, ja zostaję z córką. Wtedy albo idę do pracy i przychodzi niania, albo zostaję z nią do końca dnia. Mąż sprząta, a zakupy i gotowanie, to już jak komu wypadnie. Syna przywozi znajomy z przedszkola, to nam na szczęście odpada. (Kobieta 33)

Wszyscy robią wszystko. Łukasz robi więcej rano, jak ja wychodzę, on czeka z Łucją na nianię. A gdy wracam, to kładę Łucję i robię wszystko to, co dookoła niej. Gdy wraca Łukasz, to robi to, co aktualnie jest na tapecie. Nie ma tak, że mamy sztywny podział. Cięższe zakupy robi Łukasz, to jest jedyna stała rzecz. Gdy ja kładę córkę, on sprząta. Ja prasuję, rozwieszamy, kto ma czas. Tak samo jak odkurzanie. (Kobieta 35)

U niektórych kobiet sprawdza się podział polegający na przypisaniu obojgu dorosłym części stałych obowiązków oraz części zmieniającej się i uzależnionej od pojawiających się okoliczności.

Głównie synem zajmuje się mój mąż, ponieważ mi praca z dojazdami w obie strony zajmuje dziennie 11 godzin, więc mąż zaprowadza do przedszkola, odbiera z przedszkola. Jeśli jest taka potrzeba, to zawozi do lekarza, wszelkie wizyty lekarskie. I bardziej panuje nad tym, w tej chwili mamy taką możliwość, że jeśli młody jest chory, to zostaje z nim babcia lub dziadek, więc w tej chwili panuje nad tym mój mąż. Natomiast ja się zajmuję młodym głównie w weekendy, ponieważ mój mąż pracuje, i jak wracam z pracy o 18, to właściwie całkowicie przejmuję opiekę nad synem, a mąż w tym czasie przygotowuje się do pracy. Piorę i prasuję ja, bo lubię, a całą resztą się dzielimy. Kto akurat ma siłę i więcej czasu, to ogarnia dom. Zakupy to różnie, ja mam możliwość robienia zakupów na targu, więc takie większe spożywcze to ja, mąż głównie chemię. A na zakupy jeździmy tak rzadko, że zazwyczaj jest to wyprawa całorodzinna. Gotowaniem też się dzielimy. (Kobieta 22)

W przypadku części respondentek podział obowiązków uznawany jest za równy, przy czym ich zakres wyraźnie dzieli się na to, co związane z domem, i na to, co związane z dziećmi.

No ja właściwie bardziej koncentruję się nad takimi sprawami związanymi z opieką nad dziećmi i nad całą logistyką, zaplanowaniem dnia. Rano rozwożę dzieci do szkoły i do żłobka, a po południu, jeżeli mogę, to je odbieram. Mój mąż odbiera raz w tygodniu dzieci, wtedy zwalnia się wcześniej z pracy, a w pozostałe dni ja odbieram na przemian z babcią. Również takie rzeczy jak karmienia, kąpania to też spoczywa na mnie. Mój mąż się zajmuje zakupami, to na pewno. W większym stopniu gotowaniem niż ja. Jeżeli chodzi o sprzątanie, to sprzątamy razem, myślę, że to jest po równo rozłożone. Lekcje ze starszym synkiem, jeśli jest taka potrzeba, bo on większość lekcji robi na świetlicy, ale jeśli jest taka potrzeba, to staramy się dzielić, kto ma akurat taką możliwość, żeby z nim usiąść. On też wyraża swoją ochotę, z kim ma robić te lekcje, ma swoje życzenie, staramy się to uwzględniać. Myślę, że gdybym miała to tak ogólnie powiedzieć, to dosyć równo się rozkłada. (Kobieta 2)

O ile „prowadzenie domu”, czyli m.in. gotowanie czy robienie zakupów są przypisane mężczyźnie, o tyle opieka nad dziećmi – częściej, ale nie wyłącznie, kobiecie. Jej obowiązki są więc bardziej zróżnicowane, choć sam podział ciągle traktowany jest jako równy.

W ostatniej wypowiedzi dostrzeżono udział babci, która na przemian z respondentką odbiera dzieci ze szkoły i żłobka. W trakcie wywiadów wyraźnie podkreślano udział rodziców lub teściów badanych. Ich zaangażowanie jest nieocenione w sytuacjach awaryjnych<sup>258</sup>, lecz także na co dzień.

Dużo moja mama [robi – M.M.]. My zawozimy dzieci do szkoły lub do przedszkola. Albo ja, albo mąż. To zależy, kto ma jaką trasę i o której musi wyjechać z domu. Odbiera dzieci mama, z córką odrabia lekcje. Przyjeżdżamy do niej późnym popołudniem na obiad, a po obiedzie do domu. A z mężem dzielimy się obowiązkami. Ja np. kończę z Julią lekcje, on nas szykuje na drugi dzień. Albo na zmianę, on odrabia, ja szykuję ciuchy. Ja nastawiam pranie, on ma np. zmywarkę do ogarnięcia. Po równo tak mamy. (Kobieta 17)

Dzięki pomocy rodziców i/lub teściów badane oraz ich mężowie/partnerzy mogą dłużej zostać w pracy bez konieczności redukcji etatu. Są także odciążeni w opiece nad dzieckiem oraz, jak w przypadku respondentki numer 17, gotowaniu codziennych obiadów.

Dotychczas przedstawione wypowiedzi odnosiły się do modelu, w którym obowiązki domowe rozłożone są po równo – kobieta i mężczyzna wykonują różne czynności, ale czas ich wykonywania czy odczuwane obciążenie uznawane są przez badane kobiety za jednakowe. Drugi z modeli, wyłonionych podczas analizy zebranych wywiadów, dotyczy sytuacji, w których zdecydowanie **więcej prac wykonuje kobieta, jej mąż/partner zaś jedynie pomaga.**

<sup>258</sup> Por. część 4.3 i 6.1.

Taka forma organizacji dnia codziennego występuje u dziewięciu matek. Tak opisują ją trzy z nich:

Większość niestety robię ja, czyli zajmuję się dziećmi. Mąż najczęściej odprowadza dzieci do żłobka i do przedszkola, przyprowadzam je ja. Do mnie należą takie czynności jak pranie, prasowanie, no w zmywaniu czasem mąż pomaga. W sprzątaniu no czasem też, ale to nie jest tak, że to byłoby równo, po prostu ja bardziej ogarniam. (Kobieta 1)

Głównie zawozi dziecko do zerówki tata. Ja odbieram na chwilę obecną. A jeśli chodzi o podział obowiązków taki stricte w domu, to w moim odczuciu takie 70% to ja, a 30% mąż. Ja robię zakupy, sprzątam, piorę, czasami gotuję, choć rzadko. Odprowadzam też Leona, chodzę z nim na jakieś urodziny, na placyk, na jakieś dodatkowe zajęcia, siedzę z nim. Głównie to. A mąż to odkurzanie, wstawienie i rozwieszenie prania, czasami zakupy, czasami też coś ugotuje. (Kobieta 18)

Pranie, sprząkanie, gotowanie to częściej ja, ale nie jest tak, że zupełnie sama to robię. Zdarza się sporadycznie, że mnie mąż wyręcza. (Kobieta 43)

W dwóch wypowiedziach pomoc męża/partnera dotyczyła jedynie spędzania czasu wolnego rodziny, odwożenia dzieci do przedszkola i szykowania ich do spania. Pozostałe aktywności, takie jak robienie zakupów, przygotowywanie posiłków, sprząkanie, odbieranie z placówek itp. należały do obowiązków kobiet.

No to ja. To 90% to ja. Rano budzę dzieci, ubieram, ogarniam, ogarniam mojego męża, żeby też wstał, robię mu śniadanie, kawę. On wychodzi do pracy, ja pakuję dzieci, odwożę Michalinę do przedszkola, Romka do żłobka i jadę sama do pracy. Potem wychodzę z pracy, jadę do żłobka, przedszkola, wracam do domu. Organizuję im resztę dnia. Jakiś tam posiłek. Idziemy na podwórko. Każę moim dzieciom ciężko pracować w polu [śmiech – M.M.]. Mamy ogródek i go pielimy. Mąż wraca po południu, to wtedy właśnie organizuje nam drugą część dnia. Może gdzieś tam pójdziemy na rowery, jak jest jeszcze widno, albo na spacer do lasu, albo coś innego nam zorganizuje. Bardziej się zajmuje rozrywkami. (Kobieta 16)

No to jest tak, że rano dzieci do przedszkola zaprowadza babcia albo tata. Ja je odbieram zawsze. W domu obowiązki domowe, takie jak sprząkanie i gotowanie to ja. No, a mąż pomaga przy dzieciach, zabawy, kąpiel. (Kobieta 46)

Wyraźnie mniejsze zaangażowanie męża, nazywane przez respondentki „wyręczaniem” lub „pomaganiem” bywa przez nie usprawiedliwiane. Powtarzającym się argumentem jest praca mężczyzny: daleko poza domem, zmiana albo intensywniejsza od obowiązków badanej.

No to ja się zajmuję odprowadzaniem dzieci do przedszkola i szkoły, wyszykowaniem i takimi tam różnymi, organizacyjnymi rzeczami porannymi. Później ja ich odbieram [śmiech – M.M.], w ciągu dnia pracuję, tzn. później odbieram, ze starszą odrabiam pracę domową. O moim mężu, to ja mogę krótko powiedzieć, co on tam wyczynia, czyli czasami jak może, to czasami wieczorem podgotuje mi obiad. Zrobi np. mięso, ja sobie tam resztę potem dorabiam, więc mam jakąś już bazę do obiadu. Jest jeszcze jakieś wynoszenie śmieci i jakieś ogólne porządki domowe, to powiedzmy, że to też jest pomoc z jego strony. Jeżeli chodzi o opiekę nad dziećmi i rozplanowanie tego wszystkiego, to już jest to raczej na moich barkach. To wynika raczej z pracy mojego męża, bardzo intensywnej. (Kobieta 13)

Choć życie zawodowe mężów/partnerów badanych kobiet w rzeczywistości może być bardzo angażujące, to trzeba pamiętać, że każda z respondentek też jest aktywna zawodowo i oprócz codziennego wyjścia do pracy zajmuje się dziećmi oraz domem w znacznie większym zakresie niż mężczyźni. Zdarzają się przypadki (i tak też było wśród uczestniczek wywiadów), że prezentowany tu model „ja robię więcej, on pomaga” był przyjęty za zgodą obu stron i podyktowany większymi zarobkami mężów/partnerów. Zatem „pomaganie” oraz „wyręczanie” nie było traktowane jako lekceważenie, a stawało się wynikiem kalkulacji. Dla rodziny opłacalne finansowo było, by *on* zarabiał więcej niż *ona*, ale mniej pracował dla domu. Jedynie u dwóch badanych widoczna dysproporcja w podziale zadań wynikała z kulturowo przyjętych przeświadczeń zinterioryzowanych zarówno przez kobietę, jak i mężczyznę, choć tylko przez kobietę uznawanych za krzywdzące. Tak opowiada o tym jedna z badanych:

Nie najlepiej to [podział obowiązków – M.M.] wygląda. Mój partner widziałby to w taki sposób, że wszystko robię ja, to chyba też wynika z tego, że w Gruzji dosyć patriarchalny system rodziny panuje nadal. Jego rodzina taka była, no nic nie musiał robić. Najchętniej to on robi w domu rzeczy takie, czasami ma takie zrywy i chce się poczuć dobry i wspaniałomyślny i robi takie rzeczy, natomiast z trudem akceptuje, że coś jest obowiązkiem, że on coś powinien robić i mówiąc szczerze, to jest często pole rozmaitych konfliktów. Generalnie wygląda to tak, że więcej obowiązków związanych z dzieckiem i domem spada na mnie. (Kobieta 4)

Inna z kolei zaznacza, że nierównowaga w podziale obowiązków wynika z natury mężczyzn:

On jest w stanie zrobić wszystko, teraz ja to wiem, tylko że no, niestety tacy już są chyba mężczyźni, że trzeba im o tym powiedzieć, przypomnieć, co też jest megawyczerpujące, to pamiętanie o tym wszystkim. (Kobieta 11)

Ostatnia wypowiedź zarysowuje często powtarzającą się sytuację dotyczącą nie tyle samego wykonywania obowiązków, ile ustalania zadań do wykonania. W wielu wywiadach badane przyznawały, że nawet jeśli starają się rozłożyć je po równo albo gdy mąż/partner jedynie „pomaga”, to i tak po stronie kobiety leży „przygotowanie strategii”, np. zrobienie listy zakupów, zapisanie dzieci na wizyty u lekarza czy dodatkowe zajęcia, zaplanowanie jadłospisu na kilka dni z rzędu. Cytowana już respondentka numer 11 opowiadała, że sama odpowiada za „logistykę organizacyjną” i uznała siebie za tę osobę, która mówi mężowi, że ma jechać po zakupy czy „pójść coś załatwić”. Przez część badanych kobiet funkcja rodzinnej koordynatorki traktowana była jako kolejny obowiązek do wykonania. Co z tego, że *on* zrobi te sprawunki, skoro to *ona* mówi, co i kiedy trzeba kupić? Sytuacja optymalna to taka, w której obie strony wiedzą, co do nich należy, skrupulatnie wywiązują się ze swoich zadań (mówiło o niej osiem kobiet). Tymczasem respondentki wyraźnie utyskiwały na mężów/partnerów, którzy albo nie domyślają się, co jest do zrobienia albo po prostu przyzwyczaili się, że za prowadzenie domu odpowiada najpierw matka, a potem żona/partnerka. Trzeba też dodać, że przynajmniej połowa z biorących udział w wywiadach zaznaczała, że nikt (w domyśle mąż/partner) nie sprzątnie tak dokładnie jak ona. Można się zatem zastanawiać, czy nierówny podział obowiązków wynika wyłącznie z braku chęci mężczyzny (lub jego „natury”) czy też z niedopuszczenia go do wykonania zadania?

Trzeci wyłaniający się z analizy wywiadów model dotyczy sytuacji, w których **kobieta robi wszystko**. Dzieje się tak głównie wtedy, gdy mąż/partner jest nieobecny, tj. badana samodzielnie wychowuje dziecko, lub też gdy mężczyzna pracuje poza miejscowością, w której rodzina żyje, do domu wraca wyłącznie na święta lub weekendy. Model ten występuje u siedmiu badanych.

No cóż, to w zasadzie większość rzeczy jest na mojej głowie. Mąż ma taką pracę, że dużo jeździ. Jest poza domem. Późno wraca. Oczywiście, jeśli jest jakaś sytuacja kryzysowa, trzeba gdzieś tam pomóc, to on się stara tak poprzekładać rzeczy, żeby być. Raczej jednak muszę liczyć na siebie. Tak więc cały dom jest na mojej głowie. (Kobieta 19)

O Jezu... mojego męża to ciągle nie ma, bo pracuje w firmie, więc wszystko ja robię, zaprowadzam dziecko do przedszkola, ze starszą odrabiam lekcje, no wszystko tam. Obowiązki domowe, zakupy, dziś też na nich byłam. Nie ma podziału obowiązków. Mąż, jak ma wolną chwilę, to odsypia, bo też pracuje sam. (Kobieta 38)

Hmm, no wiesz... ja nie wiem, czy ja się wpiszę w to, co mówiły inne osoby, ale ja mam utrudnienie z tego powodu, że w tygodniu jestem sama, bo mąż pracuje wyjazdowo. Zwykle wyjeżdża w poniedziałek rano i wraca w piątek po południu lub czasem dzień lub dwa jest w tygodniu w domu. To rzadkie i niere-

gularne i zależy od tego, jak jest poumawiany na spotkania. W związku z czym podział [obowiązków – M.M.] spada na mnie. (Kobieta 39)

Trzy ostatnie wypowiedzi odnoszą się do dni roboczych. Inaczej jest podczas weekendów. Wtedy mężowie/partnerzy badanych kobiet włączają się w prace domowe i zajmują się dziećmi. Jak powiedziała respondentka numer 41: „w soboty w końcu może się wyspać” – mąż wstaje przed nią, a następnie ubiera i karmi syna.

W modelu „kobieta robi wszystko” trzeba podkreślić korzystanie ze wsparcia nian i rodziców badanych kobiet, którzy angażują się w opiekę nad dziećmi:

[Jaki jest podział obowiązków, kto się czym zajmuje? – M.M.] Ja i moja mama, bo ja jestem po rozwodzie i sama wychowuję dziecko. Gdy idę do pracy, to moja mama z nim zostaje, a gdy wracam, to już ja. Ja zawożę do przedszkola, odwozi mój tata. (Kobieta 45)

O ile respondentki mogą liczyć na pomoc w opiece nad dziećmi w ciągu dnia, o tyle z pozostałymi obowiązkami zostają, od poniedziałku do piątku, same.

Hm... ja mam specyficzną sytuację. Mój mąż pracuje za granicą i na co dzień nie ma go w domu. Ten podział pracy to jest jednak jeden dom z moimi rodzicami, więc to się rozkłada na mnie i na rodziców, a nie na męża. Tak jest na co dzień. O tyle jest to trudne, że gdy w ciągu dnia mogłam ich prosić o pomoc, to w nocy już niekoniecznie, to musiałam sobie sama radzić i po nieprzespanej nocy wstać, funkcjonować i dalej jechać do pracy. O tyle to było trudne. W sumie organizacja dnia teraz, jak sprawy logistyczne, odebranie dziecka, zawiezenie do przedszkola, szczepienia, badania to wszystko to spoczywa na mnie. (Kobieta 40)

Kolejny model związany jest ze **stereotypowym podziałem obowiązków**. Istnieją czynności *męskie* oraz *kobiece* i obie strony akceptują taki podział. Zwykle badane zajmowały się gotowaniem, sprzątaniami i opieką nad dziećmi, podczas gdy ich mężowie/partnerzy naprawiali domowe sprzęty, opłacali rachunki, dbali o samochód. Model ten funkcjonował w rodzinach pięciu kobiet.

Jesteśmy bardzo konserwatywni, jeżeli chodzi o podział obowiązków rodzinnych, to znaczy są rzeczy typowo kobiece i typowo męskie (...), bo my jesteśmy dość konserwatywni i chciałabym, żeby czasami Irek więcej w tym domu zrobił, ale on robi rzeczy, których ja nie zrobię, np. naprawy czy przy samochodzie, więc staram się doceniać jego pracę przy samochodzie czy jakieś tam remontowe od czasu do czasu, bo wiem, że on to robi dobrze. Sprzątanie, gotowanie to bardziej moja broszka, pranie Irek, ja mam zakaz, prasowanie mało prasujemy, tylko te rzeczy, które trzeba. Zakupy no to Irek, odkurzanie ja, mopowanie



podłogi ja, okna ja, nie wiem, czy on kiedykolwiek okna umył, lodówka ja. On robi takie duże rzeczy, typowo męskie. (Kobieta 3)

Mąż wyrzuca śmieci i robi opłaty. Zajmuje się tankowaniem samochodu. Ja natomiast robię wszystkie zakupy, gotuję, sprzątam, dzielę sprzątanie między innych i muszę tego pilnować, żeby wszystko było zrobione. (Kobieta 36)

[Kto zajmuje się domem? – M.S.] Mąż takie bardziej techniczne sprawy, ja kobiece, czyli gotowanie i sprzątanie, odprowadzenie dziecka do przedszkola, aczkolwiek mąż też często gotuje, bo to lubi. (Kobieta 42)

Wprawdzie w tym modelu zakres pracy jest ustalony, ale dopuszczalne są odstępstwa. Przykładowo, mężczyzna może coś gotować. Nie wynika to z przymusu, wyjątkowej sytuacji, ale z faktu, że po prostu to lubi. Odstępstwa dotyczą także opieki nad dziećmi – mężczyźni uczestniczą w ich kąpaniu, organizują wolny czas, zawożą do placówek lub odbierają z nich, jednak np. szycie im ubrań jest zadaniem leżącym po stronie kobiet.

Oprócz zakresu obowiązków interesująca jest tu także kwestia inwestycji czasu, a dokładnie tego, ile zajmuje przygotowanie posiłku, a ile zrobienie przelewu do firmy dostarczającej energię elektryczną lub gaz? Albo: jak często należy odkurzyć mieszkanie, a jak często trzeba naprawić albo odwieźć samochód do mechanika? Choć nakład czasu jest niekorzystny dla kobiet, to jednak tylko jedna z funkcjonujących w tym modelu zaznaczyła, że wolałaby, by jej mąż „bardziej się angażował”. Dla pozostałych taki układ był naturalny, przejrzysty i do zaakceptowania.

W modelu stereotypowym wyróżnia się jednak przypadek badanej numer 26. U niej w domu, choć widoczny jest podział na zadania męskie i kobiece, jest on modyfikowany przez korzystanie z udogodnień, np. z usług sklepu internetowego czy pomocy mamy. Tak opowiada o tym respondentka:

Ze względu na to, że ja jestem w domu, to dużo rzeczy jest na mojej głowie, takich codziennych, czyli ogarnianie przestrzeni domowej, gotowanie, co ja bardzo lubię, ale też szukamy z mężem usprawnień (...). Jeśli chodzi o dziecko, to kąpie tata, tata jest od zabawy, tata chodzi na spacer, ja gotuję dla dziecka, wizyty lekarskie razem. Na głowie męża jest też wszystko, co związane z samochodem, tata też wózki, rowery, konserwacja sprzętu, rachunki, komputery (...). Zakupy spożywcze zamawiamy online, bo stwierdziliśmy, że nam to za dużo czasu będzie zajmować. Mąż wcześniej tym się zajmował, on jeździł na zakupy takie chemiczne i spożywcze, ale stwierdziliśmy, że ja wolę, żeby on spędził czas po południu z Jasiem, żebym miała trochę czasu dla siebie, żeby odpocząć, i oddaliśmy to komuś. (Kobieta 26)

W dalszej części wypowiedzi badana kobieta opowiadała, że ustaliła z mężem, czego od siebie oczekują. Dali sobie także prawo do bycia zmęczony-

mi i nieidealnymi. Przytoczyła przykład nieprzespanych nocy podczas okresu ząbkowania syna, kiedy „nikt od siebie nie oczekiwał trzydaniowego obiadu na stole, tortu i nie wiadomo, czego jeszcze”. Zamawiali wtedy jedzenie do domu, a czas, który któreś z nich spędziłoby w kuchni, przeznaczyli na odpoczynek. Przykład ten ukazuje, jak ważne, nie tyle dla sprawnego funkcjonowania rodziny jako całości, ile dla komfortu poszczególnych osób tworzących ją, są otwarta komunikacja i przyzwolenie na obniżenie wymagań.

Kolejny zarysowujący się model, który wystąpił w czterech wywiadach, to model „**jest niby po równo**”. Polega on na takim podziale obowiązków, który na pierwszy rzut oka wydaje się sprawiedliwy, ale po jego analizie wyraźnie widać, że jednak bardziej angażuje kobietę. Jak powiedziała badana numer 9: „No to wygląda tak, że razem z mężem staramy się dzielić obowiązkami”. Z kolei badana numer 11 wyznała: „Mam wrażenie, że to ja robię wszystko, chociaż to nie jest tak do końca”. Jak to zatem wygląda?

No, jeśli chodzi o zawożenie jednego dziecka do przedszkola czy odbieranie, to razem z mężem się tym dzielę, ale jakieś takie kwestie żywieniowe, ubraniowe to głównie ja. Sprzątanie, też się czasem dzielimy, ale takie podstawowe to ja. Pranie, no to też raczej ja. Opłacenie rachunków to mąż, mąż jest bardziej od finansów. Zabawy z dziećmi, to pół na pół. W większości rzeczy jest pół na pół, ale takie gotowanie to ja albo moja mama, która siedzi w domu z dzieckiem, to w tygodniu coś ugotuje, zakupy też. Zakupy też częściej ja, ale mąż też czasami zrobi. (Kobieta 9)

Mąż zazwyczaj przyprowadza dzieci ze żłobka bądź przedszkola no i jakieś tam. Ja zaprowadzam. Usypianie dzieci, kąpanie raczej ja. Z gotowaniem to w tygodniu ciężko, raczej tylko w weekendy i tu zamiennie. Sprzątanie też zamiennie, aczkolwiek więcej obowiązków spoczywa na mnie. Zakupy ja, aczkolwiek mąż też robi zakupy. Pranie no to ja. (Kobieta 28)

Model ten różni się od wersji „więcej prac wykonuje kobieta, jej mąż/partner zaś jedynie pomaga” tym, że zaangażowanie mężczyzny nie jest tu traktowane jedynie jako jego pomoc. Partner ma swoje stałe obowiązki, niektóre dzieli z żoną/partnerką, przy czym jego udział jest wyraźnie mniejszy.

Następny, także występujący u czterech respondentek model dotyczy takiego podziału prac, w którym **to, co dotyczy dziecka, jest częściej domeną kobiet, pozostałe obowiązki dzielone są zaś pomiędzy obojgiem dorosłych** lub pomiędzy zaangażowane babcie i dziadków, albo osoby niespokrewnione. Jak powiedziała badana numer 34: „Ja się generalnie bardziej skupiam na dziecku”. Podobnie jest w przypadku badanej 21. Jej mąż jedynie wstaje w nocy do córki. Reszta czynności opiekuńczych leży po stronie matki:

My uważamy to za najpoważniejszy obowiązek i najcięższego kalibru. (Kobieta 21)

Z tego powodu w jej rodzinie ustalono, że mąż opłaca usługi pani, która trzy razy w tygodniu sprząta w domu, on sam zawozi rzeczy do pralni i robi zakupy. Respondentka nie ma innych obowiązków. Jest aktywna zawodowo, jest matką (oba kryteria były niezbędne w badaniu), ale nie zajmuje się pracami domowymi. Jej sytuacja jest wyjątkowa i zupełnie różna od samodzielnego rodzicielstwa.

Jedynie w dwóch wywiadach wyłoniono model „**więcej robi mąż/partner**”. Działał on w przypadku badanej, która jeszcze studiowała (numer 29) i u pracującej mężatki (numer 10):

To jest tak, że mój partner, on gotuje śniadania, obiady, kolacje, desery, on robi zakupy i kiedy ja wychodzę na uczelnię, to on bierze wolne i zajmuje się naszym dzieckiem. Wynosi śmieci, kiedy on jest w domu, a ja jestem na uczelni, to sprząta, odkurza, robi pranie, prasuje, wszystko to, co ja. Jak tylko ja jestem w domu sama, to też robie te rzeczy (...). (Kobieta 29)

- [Dziećmi zajmuje się – M.S.] W dużej mierze mąż. Naszymi córkami, które wstają do szkoły rano, zajmuje się mąż, przygotowuje śniadanie, zawozi je do szkoły. Ja wstaję z najmłodszą, pakuję do auta, oczywiście karmię i jedziemy do pracy. Jeżeli mąż wychodzi z firmy wcześniej, to jest w stanie odebrać dziewczynę ze szkoły muzycznej, z tańców i z wszystkiego, czym one się zajmują (...).
- [M.S.] A kto się zajmuje gotowaniem?
- Mąż się zajmuje w znacznym stopniu. Ja się zajmuję imprezowym gotowaniem, czyli jak przychodzą goście i trzeba zrobić jakąś kolację z atrakcyjnymi rzeczami. Natomiast mój mąż prowadzi działalność cateringową, prowadzi dużą firmę cateringową, która wydaje 500 posiłków dziennie, więc gotowanie nam odpada, bo mąż codziennie przywozi obiad.
- [M.S.] A robienie zakupów?
- (...) W 80% zakupy robi on, ale czasem nie wie, co ma kupić, i ja to robię. (Kobieta 10)

Należy zaznaczyć, że wykonywanie wielu obowiązków przez męża/partnera jest nie tylko wynikiem wspólnych ustaleń, lecz także przymusem związanym z bieżącym funkcjonowaniem rodziny (studiaienne badanej kobiety).

W pozostałych dwóch przypadkach biorące udział w badaniach przyznawały, że zakres obowiązków jest w ich rodzinach dynamiczny. Nie ma z góry, na stałe przypisanych zadań, a ich wykonanie zależy od aktualnie podejmowanych aktywności zawodowych i ustalane jest na bieżąco. Zdarza się więc, że raz mąż/partner zostaje z dziećmi oraz gotuje obiady, a kiedy indziej „zajmował się rąbaniem drewna na zimę” (respondentka numer 44). Zatem możemy tu mówić o **modelu eklektycznym**, w którym stereotypowy podział obowiązków działa na przemian z równym lub z pomaganiem.

Na zakończenie warto podkreślić, że jedynie u pięciu respondentek za wykonywanie różnych prac domowych (głównie sprzątanie pokoi i łazienek oraz

mycie okien) odpowiedzialne były zatrudnione w tym celu osoby. Bez względu na to, czy przychodziły systematycznie (np. trzy razy w tygodniu), czy co jakiś czas (np. przed świętami) – ich praca zawsze była dużym obciążeniem dla badanych i ich rodzin. Pozwalała na odpoczynek lub na dłuższą zabawę z dziećmi. Jedna z kobiet przyznała, że czas jej pracy jest na tyle drogi, że woli „zatrudnić kogoś do sprzątania”, bo nawet jeśli ma za to zapłacić, „to i tak na tym zarobi”. Takie podejście (i takie możliwości finansowe) nie są jednak normą. Co ciekawe, osobą zatrudnioną do sprzątania zawsze była inna kobieta.

## 4.2. OPINIE BADANYCH NA TEMAT PODZIAŁU OBOWIĄZKÓW

Dotychczasowe analizy pokazały, że w większości badanych przypadków więcej obowiązków domowych spoczywa na kobietach. Przyczyny tego są różne. Niektóre wynikają z przekonañ („tak już jest”, „mężczyzna jest od zarabiania, kobieta od prowadzenia domu”), inne z indywidualnych cech, w tym np. poczucia kontroli („nikt nie sprzątnie tak, jak ja”). Jeszcze inne z przyjętej przez obie strony umowy (i tu podział „on zarabia, ona sprząta i gotuje” jest świadomą decyzją pary, podyktowaną np. przesłankami finansowymi). Wiedząc już, kto i za co odpowiada w kontekście obowiązków w domach badanych kobiet, zapytano je, czy istniejący podział uważają za równy. Ich odpowiedzi można ogólnie podzielić na twierdzące i przeczące, jednak z dokładniejszej lektury treści wywiadów wyłaniają się różne warianty. Najczęściej kobiety, pracujące matki małych dzieci, były zdania, że funkcjonujący w ich domach układ zadań do wykonania nie jest sprawiedliwy. Uznało tak łącznie 27 badanych, czyli ponad połowa. Wśród nich 14 oceniło go nawet jako „**zdecydowanie niesprawiedliwy**”. Jakie argumenty podawały? Powtarzającym się w kilku wypowiedziach był fakt dysproporcji w zarobkach. Wynagrodzenia mężczyzn były wyższe, mężczyźni dużo czasu spędzali poza domem, więc na kobiecie spoczywał obowiązek zajęcia się dziećmi i domem – przy jednoczesnym zachowaniu własnej aktywności zawodowej.

Oczywiście, że nie. No, ale gdyby kobiety z mężczyznami zarabiali po tyle samo, to ten podział byłby inny. Zarobki kobiet są dużo niższe niż mężczyzn. Nam bardziej zależy, żeby utrzymać pracę mojego męża niż moją. (Kobieta 12)

Mam świadomość, że mój mąż ma bardzo absorbującą pracę i dużo go to kosztuje, że bierze udział w tych sprawach. (Kobieta 35)

Zwracano też uwagę, że nieobecność męża/partnera, wynikająca z jego pracy, negatywnie wpływa na relacje i więzi pomiędzy członkami rodziny, zwłaszcza z dziećmi. Jedna z kobiet mówiła o „braku cierpliwości” męża do „zajmowania się dziećmi”. Można się zastanawiać, co było pierwsze: brak cierpliwości doprowadził do dużego zaangażowania w pracę zawodową, czy też na skutek długiego czasu spędzanego w pracy mężczyzna nie wie, jak spędzać z dziećmi czas?

Nie, on nie jest [podział obowiązków – M.M.] sprawiedliwy, uważamy tak oboje i ja, i mój mąż, ale na razie inaczej być nie może. On zresztą powiedział, że by zrobił wszystko, by móc się tak zajmować, ale zapewne nie ma takiego kontaktu jak ja. Przy byciu z nimi przez tydzień co jakiś czas nie zbudował z nimi takiej relacji, jak ja. Zresztą, relacje matki z dzieckiem są specyficzne, poza tym mąż nie ma też takiej cierpliwości jak ja, czasem pomysłowości, co im wynaleźć w domu. Jakies patyki, balon, kawałek plasteliny, ja coś wymyślę. U mojego męża akurat ten obszar nie jest aż tak rozwinięty [śmiej – M.M.]. (Kobieta 14)

Oczywiście, że nie [podział obowiązków nie jest sprawiedliwy – M.M.]. Chciałabym, by mój mąż trochę więcej się zaangażował, jeśli chodzi o te sprawy domowe, a mój synek, żeby nie tylko ja była ta najważniejsza, ale oboje. (Kobieta 37)

W dwóch przypadkach respondentki ukazały odwrotną sytuację. W pierwszym, to ona jest tą, która pracuje więcej. Pomimo tego zaangażowanie męża w prace domowe wcale nie jest większe:

Oczywiście nie! Nie jest równy [podział obowiązków – M.M.]. Ja robię więcej. Ja pracuję zawodowo i pracuję regularnie, on pracuje dorywczo, w związku z tym są takie momenty, kiedy nie pracuje zawodowo w ogóle i w tej sytuacji oczekiwałabym od niego, że on więcej obowiązków domowych weźmie na siebie, a tak nie jest. (Kobieta 4)

W drugim zaś podział obowiązków był niesprawiedliwy, gdyż to mężczyzna miał ich więcej:

Powiem, że uważam go [podział obowiązków – M.M.] za niesprawiedliwy i że ja mam za mało obowiązków względem tego, co robi mój partner. (Kobieta 29)

Tylko dwie kobiety, które zauważały istniejącą nierówność, starały się inaczej zorganizować podział zadań. Efekty tego były różne.

Nie uważam tego za podział sprawiedliwy, absolutnie. Mamy teraz chyba już szóstą czy siódmą próbę, aby to wszystko jakoś ogarnąć, i cały czas wracamy do punktu wyjścia. To chyba wina mojej pracy, bo jak czasem pracuję w domu, to z męża ściągam ten obowiązek, on już nie musi o pewnych sprawach myśleć i po prostu się... jakby, no... rozleniwia, wypada ze schematu. Bo rzeczywiście, gdy był taki sztywny podział, że on usypia, on kąpie, i nie wiem, co tam, co sobotę jeździ na zakupy, to on rzeczywiście tego pilnował. A jak ja się wtrąciłam, że już on nie musiał, to się wszystko rozlażyło. (Kobieta 11)

Cały czas pracuję, by to zmienić, coś dorzucam mężowi, chcę mu pokazać, że ja też pracuję. Pracuję, działałam tu, ale to z różnym skutkiem. (Kobieta 13)

Konsekwencją nierównego podziału mogą być kłótnie. Przyznaje się do nich badana numer 36:

Oczywiście, że nie [niesprawiedliwy podział obowiązków – M.M.]. Ja robię więcej. A by było sprawiedliwie, to się awanturuję. Czasem dochodzi do spięć z mężem. Mam też takie poczucie, że ja to jednak zrobię lepiej, więc często ja robię, bo mąż w moim odczuciu sobie nie poradzi i nie zrobi tego tak, jak ja bym chciała, by on to zrobił. (Kobieta 36)

Ostatnia wypowiedź uwypukla powtarzające się w niektórych wywiadach przekonanie kobiet (połączone prawdopodobnie z potrzebą kontroli), że mąż/partner nie robi czegoś w domu tak dobrze, jak ona. Biorąc na siebie więcej, w rezultacie badane czują się zmęczone, spięte i niesprawiedliwie traktowane. Zatem ceną czystego domu bywa złe samopoczucie badanych, a w dalszej konsekwencji zła jakość ich relacji w związku.

Wypowiedzi pozostałych kobiet (13), które oceniły podział obowiązków jako nierówny, cechuje przekonanie, że „**tak już musi być**”. Takie stanowisko zajmowały zarówno te respondentki, które samodzielnie wychowywały dziecko (np. badana numer 45: „Nie mam wyjścia, jestem po rozwodzie”), jak i te, które były mężatkami lub pozostawały w trwałym związku.

- Czy uważa Pani ten podział za sprawiedliwy? [M.S.]
- Nie, nie zawsze [śmiech]. Ja generalnie czuję się trochę obciążona, no bo mąż tylko przychodzi z pracy, trochę się z nimi pobawi i już. No, ale w ogóle nie ma sprawiedliwości. (Kobieta 46)

Nie ma sprawiedliwości. Tak się podzieliliśmy, on robi np. rzeczy, których ja nie umiem. Czasami może nie czuję, że te moje rzeczy są doceniane, bo zwłaszcza może wtedy, kiedy nie pracowałam, to było bardzo nużące, bo np. codziennie trzeba było pozmywać i ta praca, w którą ja wkładałam dużo czasu i energii, się gdzieś tam rozmywa, gdzieś to umyka, bo trzeba codziennie to samo robić. Czy jest sprawiedliwe? No nie jest, nie będziemy burzyć kopii. (Kobieta 3)

Nie bardzo [jest ten podział sprawiedliwy – M.M.], ale u nas jest taka sytuacja, że inaczej się nie da tego zorganizować. Gdy stoimy pod ścianą, to wiem, że mogę na niego liczyć, on weźmie i zwolnienie i zostanie z dzieckiem lub z dwójką. On dojeżdża do pracy do Warszawy, do Śródmieścia. On siłą rzeczy wychodzi z domu najpóźniej 6.30. Ja mam do pracy dwie minuty, niecałe pięć kilometrów. Żłobek i przedszkole tak zorganizowaliśmy, że mamy tutaj blisko. O to chodzi, żeby były blisko. Ja się czuję pewniej. Jak coś się wydarzy, to ja mogę iść do szefa i iść do nich. (Kobieta 16)

Nie, nie uznaję czegoś takiego jak sprawiedliwość w domu. Ja wiem, że teraz jest moda na to, że wszystko trzeba robić po pół i mąż musi robić wszystko, bo to jego gacie, więc niech sam sobie pierze. Ja tak nie uważam. Wcześniej było tak, że się spieraliśmy o różne rzeczy, ale dziecko też wiele rzeczy weryfikuje i myślę,

że wiele kobiet mogłoby powiedzieć: ojej, ty sama sprzątasz, ty sama gotujesz, ty sama wszystko robisz i zresztą Jaśka też usypiam. No tak nam się po prostu życie poukładało i ja myślę, że teraz wiele rzeczy jest po prostu bardziej praktycznych w taki sposób, a nie inny. Myślę, że gdybym pracowała na etacie, to musiałoby to siłą rzeczy inaczej wyglądać. Nie mogłabym o 14.00 wrócić i na Jaśka drzemce móc pozmywać podłogi, byłoby to niemożliwe. (Kobieta 26)

Przytoczone wypowiedzi ukazują różne motywy podtrzymywania zauważalnej nierówności. Choć pojawia się w nich argument „tak się życie ułożyło” albo „taka jest nasza sytuacja”, to równolegle widać w nich wyraźne przesunięcia: mężczyźni – w kierunku pracy zawodowej, kobiety – w kierunku pracy w domu, ale przecież też zatrudnionych poza nim. Badane i ich mężowie/partnerzy wpisali się w przyjęty dawno temu podział i powielają go. Jednocześnie towarzyszy im założenie, że pójście kobiety do pracy nie zwalnia jej z tego, co do tej pory robiła w domu, nawet przy odczuwalnym poczuciu, że jest to niesprawiedliwe. Ilustruje to wypowiedź respondentki numer 28:

Wiadomo, że większość rzeczy spoczywa na mnie. Też jest więcej oczekiwań w stosunku do mnie. I to też jest kwestia przyzwyczajęń, że jeszcze do niedawna w tym domu byłam i wszystko związane z domem było na mojej głowie. (Kobieta 28)

Niesprawiedliwy podział obowiązków bywa też racjonalizowany: dzięki temu, że badane zajmą się domem i dziećmi, ich mężowie/partnerzy mogą skupić się na pracy i zarobią na rodzinę więcej, niż one by zarobiły.

No, jak bym miała męża gotującego, tak jak dużo moich koleżanek, to na pewno byłoby łatwiej. No, ale ja tutaj mam umiejętności. No na pewno bym chciała, żeby mąż trochę częściej się zajmował tym, ale jest na własnej działalności i poświęca dużo czasu swojej pracy, więc to też rozumiem. (Kobieta 9)

Wiadomo, że nie uważam tego za sprawiedliwe, ale to nie jest tak, że mąż się obja, ale coś za coś. Jak mąż prowadzi firmę, bo chcemy mieć jakiś z tego tytułu poziom, to trzeba z czegoś zrezygnować lub część obowiązków wziąć na siebie. Nie jestem w stanie wyręczyć go w jego pracy, ale pomagam mu, jak tylko mogę, w czym mogę. Są rzeczy, których nie mogę zrobić ja tylko po to, by on miał obowiązki domowe. (Kobieta 38)

Nie, ale u nas sytuacja to wymusza. Często byłam po prostu wściekła, zła i sama sytuacja powodowała, że gdzieś tam byłam zirytowana i dlatego tak to musi być? Potem brałam to na chłodno, realnie oceniałam sytuację i myślałam, że dlatego mogłam tam pracować, za tak małe pieniądze, bo mój mąż pracuje za granicą. Mogłam sobie na to pozwolić, by faktycznie nie zarabiać, ale inwestować w swój rozwój. (Kobieta 40)

Ostatnia wypowiedź wyróżnia się na tle pozostałych. Choć zauważalne są w niej złość i zirygowanie na istniejący podział zadań, to jednak respondentka docenia możliwość zachowania swojej mało opłacalnej finansowo pracy, ale też rozwijania się i robienia tego, co lubi.

Dotychczas przedstawiono stanowiska kobiet, które przyznają, że zakres obowiązków wynikających z prowadzenia domu i dbania o dzieci nie jest sprawiedliwy. Teraz zaś będą omówione te, w których badane (17 osób) uważają podział obowiązków za wyważony. Wśród nich było 10, które oceniły je jako „po prostu sprawiedliwe”.

Raczej się staramy, by było sprawiedliwie, jeśli nie jest, to o tym rozmawiamy, żeby nikt nie czuł się poszkodowany. (Kobieta 15)

Jeżeli chodzi o opiekę nad dzieckiem, to mąż mnie bardzo mocno wspiera, czy o jakieś wyjścia, to nie mam tu problemu z podziałem obowiązków. (Kobieta 20)

Jeżeli chodzi o moje małżeństwo, to uważam, że jest OK. Nie mam poczucia, że jest niesprawiedliwe, w znaczeniu, że nie ma wykorzystywania. Są momenty, kiedy jestem bardziej zmęczona, ale wtedy pasuję i przerzucam część na męża. (Kobieta 34)

Myślę, że tak. Nie mam żadnych zastrzeżeń. Myślę, że jest to taki model, który powoduje mniej zgrzytów i pretensji, że ty robisz to, a ja robię to, jakoś się dogadujemy i nie mamy na tym tle żadnych nieporozumień. (Kobieta 42)

To, co charakteryzuje ostatnie cztery wypowiedzi, to: uświadomienie sobie swojego stanu, komunikacja w związku oraz wsparcie ze strony męża/partnera. Pary ustaliły ze sobą zakres zadań do wykonania, ale są otwarte na jego modyfikację, kiedy któraś ze stron (tu: kobieta) czuje się zmęczona. Ważne jest, że obie osoby się wspierają i są otwarte na swoje potrzeby. Z kolei w dwóch przypadkach sprawiedliwość wynikała z faktu, że część obowiązków domowych była zlecona innym.

Docelowo jest tak, że ja zajmuję się sprawami księgowo-kadrowymi, ja zajmuję się rekrutacją pracowników, ja zajmuję się jeszcze paroma innymi rzeczami i procedurami, więc w związku z tym, że dużą część czasu poświęcam na to, żeby nasze firmy funkcjonowały prawidłowo, mąż to rozumie i stąd postanowienie, że musimy się wesprzeć pomocą jakiejś pani, która będzie sprzątała, bo moja praca w jego czy w mojej firmie przynosi nam na tyle duży dochód, że szkoda moją godzinę pracy marnować na to, żebym odkurzała podłogę. Może to robić ktoś, kto weźmie za to mniej pieniędzy, a i tak za moją godzinę pracy wychodzimy na plus. (Kobieta 10)

Nie mam takiego poczucia niesprawiedliwości, tym bardziej że ja się staram tak zorganizować fakt, że przychodzi pani, która od czasu do czasu nam pomaga w sprzątaniu, to nie dlatego, że mi się tego nie chce robić albo że nie mam



czasu tego robić, tylko dlatego, że ja wolę ten czas spędzić właśnie z dziećmi.  
(Kobieta 5)

Wśród kobiet, które uznały przyjęty w ich rodzinach podział obowiązków, 10 oceniło go za „bardzo sprawiedliwy”. Co ciekawe, nie chciały o nich więcej mówić. Porozumiały się z mężami/partnerami, a to, co wspólnie wypracowali, było na tyle oczywiste, że badane nie widziały potrzeby komentowania tego. Odpowiadały jednym zdaniem, jak np. respondentka numer 17: „Jest to bardzo sprawiedliwe i już”. Językoznawcom zostawmy opinię na temat stopniowości sprawiedliwości. Dla celów tej pracy istotne jest jednak wyłonienie pewnych tendencji czy kategorii odpowiedzi, a ta pojawiła się 10 razy.

Specyficzna jest też sytuacja dwóch badanych, które istniejący podział uznały za „sprawiedliwy, choć nie jest po równo”.

Myślę, że tak, chociaż może czasami mąż jest zbyt obciążony. (Kobieta 27)

- No, takich domowych [obowiązków] to tak. Jest jeszcze takie zarządzanie sprawami dzieci i domu i np. te wszystkie rzeczy, o których trzeba pamiętać, np. terminy zebrań, co kiedy do szkoły trzeba zrobić, jak np. dziecko ma jakieś projekty do zrobienia z długim terminem, to wszystko ja muszę pamiętać. Na przykład gdzie, co, jak zawieźć dzieci, zapisać dzieci. Ja o tym wszystkim muszę pamiętać, o wszystkich terminach. Mąż nie robi nic w tym kierunku. Jak mu powiem, że dziś trzeba zrobić projekt z dzieckiem, żeby miała na poniedziałek, to siądzie i to robi, ale nie pamięta o tym, że to trzeba zrobić. Zawsze pomoże, ale to ja muszę mieć z tyłu głowy, że tu zebranie, tu wycieczka. On np. odbiera córkę ze szkoły, zrobi zdjęcie kartki, że tego dnia jest wycieczka, potem temat zamknięty, już o tym nie pamięta, więc wysłał mi i ja muszę pamiętać, że tego dnia jest wycieczka, ma wziąć wielki plecak, ma wziąć bilet. Nie robię wszystkiego, bo on mi pomaga, ale gdzieś z tyłu głowy muszę mieć wszystko zapamiętane, kiedy, co, gdzie i jak.
- Czy masz trochę takie poczucie niesprawiedliwości w tym względzie? [M.S.]
- Nie, nie, męża znam 18 lat, więc wiem, że on się do takich rzeczy organizacyjnych nie nadaje. Ale jeśli jest podział obowiązków w domu, to wszystko robimy pół na pół, plus ja wszystko muszę pamiętać, zorganizować. (Kobieta 6)

Pierwszy przypadek prezentuje odmienny od pozostałych model, w którym bardziej obciążony jest mężczyzna niż kobieta. Drugi zaś zakłada pełne uczestnictwo mężczyzny w życiu rodzinnym, ale jednak bez konieczności jego zorganizowania. To spoczywa już na kobiecie. Ona pilnuje terminów, kolejności wykonania pewnych działań, a mężczyzna angażuje się w ich realizację.

Tylko jedna badana nie potrafiła jednoznacznie powiedzieć, czy przyjęty podział obowiązków jest sprawiedliwy.

- No, ciężko to wyważyć. Czasami wydaje mi się, że to nie jest po równo, w różnych sferach różnie.

- Ma pani czasem takie przeświadczenie, że to pani więcej robi? [M.S.]
- No jasne, tylko zależy, o jakie dziedziny chodzi. Zdecydowanie ja gotuję, bo mój mąż w ogóle nie gotuje. Ja więcej zajmuję się takimi dzieciowymi sprawami. Natomiast mąż więcej sprząta albo ogarnia takie tematy, jak samochód gdzieś tam zawieźć, takie rzeczy. (Kobieta 25)

Analiza przytoczonych wypowiedzi pozwala na wyciągnięcie wniosku, że w zasadzie funkcjonujący w domach respondentek podział obowiązków domowych i związanych z opieką nad dziećmi w większości nie jest sprawiedliwy. Kobiety zdają się przeciążone zadaniami, zmęczone, co może kończyć się albo kłótnią, albo podtrzymywaniem istniejącego stanu. Te z badanych, które przyznają, że zauważają niesprawiedliwość, tłumaczą ją (siebie? Męża/partnera?), mówiąc np. „tak już musi być”. Niektóre próbują coś zmienić. Wytworzenie zmiany wymaga jednak zaangażowania obu stron. Widać to na przykładzie tych kobiet, które nie utyskują na funkcjonujący podział. Otwarcie komunikują, czego potrzebują lub oczekują i dostają wsparcie. Bywa też tak, że zauważana niesprawiedliwość wynika z kalkulacji: mężczyzna będzie pracował poza domem i zarobi więcej niż kobieta pracująca jednocześnie poza domem i dla niego. Pojawia się jednak pytanie, czy wysiłki zmierzające do polepszenia finansowej kondycji rodziny nie zaburzają psychicznej kondycji badanych, zwłaszcza że jedynie w dwóch rodzinach zatrudniane są osoby (kobiety), po to, by sprzątnąć dom.

### 4.3. RODZINNA LOGISTYKA W SYTUACJACH WYJĄTKOWYCH

Dotychczas omówiono podział obowiązków domowych i związanych z opieką nad dziećmi, który zwykle funkcjonuje w rodzinach badanych kobiet. Pomijając kwestie zakresu przydzielonych zadań, można porównać te rodziny do działającej maszyny. Każdy ma coś do wykonania, a suma wypełnionych czynności sprawia, że mechanizm pracuje sprawnie. Zastanawiające jest jednak, co się dzieje, kiedy w sprawdzającym się układzie dojdzie do zakłóceń, tj. kiedy dziecko nagle zachoruje, a rodzice powinni być w pracy?

Zapytane o to badane wymieniały różne scenariusze postępowania. Ich odpowiedzi były odmienne i trudno je było skategoryzować. Pojawiały się w nich osoby z dalszej rodziny, a także osoby niespokrewnione. W niektórych przypadkach zdarzało się wywożenie dzieci do kogoś lub zapraszanie go do siebie na dłużej. Wymieniano również możliwość wzięcia zwolnienia lekarskiego, choć i u kilku kobiet aktywność zawodowa stawiana jest ponad stanem zdrowia dziecka: choć jest ono chore, i tak trzeba pracować. Po dokładnej analizie zebranych wywiadów zdecydowano się na wyróżnienie pięciu głównych kategorii (choć do każdej z nich przypisano kilka możliwych wariantów) oraz dodatkowo opcji „różne”.

Pierwszą, najczęściej występującą, jest kategoria „dzieci zostają z babcią”. Dotyczy ona 22 badanych rodzin. Babcia, w sytuacjach awaryjnych, jest po-

stacją kluczową. Dojeżdża, zabiera wnuczka/wnuczkę do siebie lub na czas choroby przenosi się do domu swojej córki bądź syna. Czasami towarzyszy jej dziadek. Tak opisywały to cztery badane:

Staramy się podzielić. Jeśli chodzi o choroby, to jednak nie mieliśmy dłuższych przerw, ale staramy się wymieniać. Jeśli to jest niemożliwe, to prosimy o pomoc dziadków, by przyjechali, jeśli byłaby taka możliwość. (Kobieta 20)

A jak choruje [dziecko – M.M.], to częściej zajmuje się nim mój mąż i jest w stanie dojechać do lekarza. A opiekę dzielimy pomiędzy babcię i dziadka albo prababcię młodego. Jeżeli jest potrzeba, poprzednie półtora roku nie zdarzyło się tak, żeby ktoś z nas musiał wziąć pełny tydzień L4. To było zawsze dwa dni w tygodniu, brał mąż albo ja, a resztę siedziało któreś z dziadków, albo cały tydzień zmieniali się dziadkowie. (Kobieta 22)

Kombinujemy. Mąż sobie sam ustala tydzień pracy, ja czas pracy też mogę sobie modyfikować, więc trochę mąż, trochę ja w innych godzinach mogę pracować, możemy się wymienić. Obie nasze mamy nie pracują już zawodowo, więc możemy je poprosić o opiekę i jakoś to udaje się dotychczas bez zwolnień ciągnąć. (Kobieta 25)

Jak mówię, tu mamy udogodnienie, że tu babcia mieszka z nami, więc no zwykle babcia się zgadza zostać z Polą. (Kobieta 32)

W rodzinach ośmiu badanych, gdy dziecko nagle zachoruje, o pomoc prośzone są ich matki (sporadycznie ojcowie), teściowe lub dalsza rodzina. Co istotne – rodzice chorego dziecka nie zwalniają się wtedy z pracy.

Muszę prosić osoby trzecie o pomoc, kogoś z rodziny, ze znajomych. Wywożę wtedy Stasia poza granice Warszawy. Ja jestem z Białegostoku, a moi teściowe mieszkają 100 kilometrów od Warszawy. Muszę zawieźć Stasia do kogoś, kto może mi pomóc. No i tam zostaje np. na tydzień. I go przez tydzień nie widzę. (Kobieta 12)

Wtedy jest dzwonienie po wszystkich możliwych kuzynach, ciotkach, matkach, babkach i sprawdzanie możliwości, tak, jeżeli się uda. (Kobieta 15)

Pomagają rodzice, oni zajmują się dzieckiem. (Kobieta 45)

Babcia. Wtedy to babcia. Ona tu jest i ona bardzo pomaga. Zawsze jest na telefon. (Kobieta 46)

Na osiem wypowiedzi, zaliczonych do tego modelu, w dwóch pojawił się wątek stosunku matek oraz teściowych do próśb o pomoc i w dwóch był on negatywny. Okazuje się, że poproszone o zostanie z dzieckiem robią to niechętnie, a ich pomoc określono jako „lekką” i „ostateczną”.

Kolejny wariant obejmuje pomoc babci, przy jednoczesnym zaangażowaniu samej badanej. Tak dzieje się w rodzinach czterech kobiet. Oto dwa przykłady:

No nie ukrywam, że wtedy korzystam z pomocy mojej mamy, pytam się jej, czy ma taką możliwość, żeby zostać, ona właściwie nigdy mi nie odmówiła. A jeżeli ja mam taką sposobność, to właściwie ja siedzę cały czas z nimi, jeśli akurat jestem dostępna. (Kobieta 2)

Odpowiedzialność w takich sytuacjach choroby spada na mnie. Czasem posiłkuję się moją mamą. Jeżeli stan zdrowia dziecka pozwala na to, jest to tylko kwestia rekonwalescencji po to, żeby wydobrzało, ale nie ma czegoś, co zagraża jego zdrowiu, że musimy je mocno obserwować, to wtedy proszę moją mamę, żeby przyjechała i wykurowała Basię przez trzy dni, cztery i jest w stanie nam pomóc. To jest średnio dwa razy w roku. (Kobieta 10)

Ostatni wariant to taki, w którym opieka nad chorym dzieckiem sprawowana jest przez babcię/dziadka, a nawet prababcię, przy jednoczesnym udziale ojca dziecka. Funkcjonuje on jedynie u dwóch respondentek:

To jest tak, że albo Jakub bierze wolne i swój grafik ustala pod chorobę córki, a jeżeli nie, to albo prosimy o pomoc moją mamę, chociaż to jest trudne, bo moja mama jest wciąż aktywna zawodowo, albo moją babcię. Moja babcia mieszka bardzo blisko nas i kiedy jest taka potrzeba, to ona bez problemu z córką zostaje. (Kobieta 29)

A gdy są chore, to albo mąż z nimi zostaje, albo dziadkowie, którzy są na miejscu. Raczej ja nie zostaję, tylko idę do pracy. (Kobieta 43)

Druga wyłoniona kategoria obejmuje dziesięć wypowiedzi, w których **opiekę nad chorym dzieckiem sprawują oboje rodzice**. Różne jest jednak ich zaangażowanie. W jednym wariantcie zarówno respondentka, jak i jej mąż/partner dzielą się obowiązkami oraz starają się zmodyfikować grafik, by móc zająć się dzieckiem i nie zrobić zaległości w pracy. Oto trzy z pięciu przykładów:

To różnie, bo to jest też tak, że mąż ma czasem mniej tej pracy, czasem więcej, np. tydzień temu była córka chora, to pierwsze dwa dni mąż pracował z domu i siedział z nią, następane dwa dni robiliśmy tak, że ja jechałam do pracy na dwie godziny, trzy, w zależności, wracałam do domu, zmieniałam męża i on jechał do pracy, wracał o czwartej, piątej i ja szłam do pracy, żeby wyrobić osiem godzin. Akurat miałam pilne rzeczy do zrobienia, więc nie chciałam brać zwolnienia, bo wiedziałam, że po prostu muszę to zrobić, więc chodziłam wtedy na popołudnia.

- [M.S.] A zdarza ci się brać zwolnienia, jak dzieci chorują?
- No tylko raz wzięłam. (Kobieta 6)

Najczęściej ja zostaję z dziećmi, choć są takie dni, że mąż nie musi iść do pracy i wtedy on. Ostatnio też mieliśmy tego najmłodszego chorego, ja miałam opiekę na poniedziałek i środę, a we wtorek mąż miał wolne, więc we wtorek był dzień taty. (Kobieta 30)

Zależy. Raz został mąż, bo ja musiałam iść do pracy. On ma lepszą sytuację, może sobie od razu wziąć urlop, więc on został, poszedł do lekarza. Innym razem to ja zostałam. No więc to zależy, bo są takie momenty, że ja muszę być w pracy, a jak on musi być, no to wtedy ja. Tu jesteśmy elastyczni. (Kobieta 34)

Z kolei drugi wariant obejmuje sytuacje, w których większy ciężar nad zagwarantowaniem opieki nad chorym dzieckiem spoczywa na respondentce, jej mąż/partner zaś włącza się, gdy jest to niezbędne.

Gdy są dzieci chore, to ja się nimi głównie zajmuję, ale gdy jest taka sytuacja, że jest szpital, to wtedy, ponieważ jest ich dwójka i mała jest jeszcze na piersi, to tata był, ostatnio była taka sytuacja, że tata był z synem w szpitalu. Ale gdy jest któreś dziecko chore, to bardziej się angażuje, bardziej pomaga, zwłaszcza przy drugim, gdy drugie jest zdrowe. To ja zazwyczaj zostaję przy chorym, a drugie jest obsługiwane przez tatę. (Kobieta 1)

Jeżeli dziecko jest chore, staram się ja spędzić przy dziecku, z takiego prostego powodu, ponieważ uważam, że ja się zajmę lepiej chorym dzieckiem. Aczkolwiek, jeśli jest taka potrzeba, że mam nóż na gardle, to mąż też zajmuje się z dziećmi. (Kobieta 23)

Zaznaczyć trzeba, że wyraźnie mniejszy udział mężów nie wynika z ich niechęci. Spowodowany jest tym, że kobieta nadal karmi piersią albo jest przekonana, że to ona lepiej sobie poradzi. Inaczej jest w poniższej wypowiedzi:

No to są na pewno sytuacje bardzo stresowe. Dzisiaj tej sytuacji doświadczyłam również. Staramy się wymieniać. Pewnie gdyby była taka możliwość, to mój mąż by wolał, żebym to ja brała zwolnienie, aczkolwiek ja powiedzmy tutaj sobie bronię trochę tej swojej autonomii. No i też zmuszam go do tego, tym bardziej że ma bardziej elastyczną pracę niż ja (...). (Kobieta 28)

Tu wyraźnie widać, że zajęcie się chorym dzieckiem jest, w opinii mężczyzny, zadaniem kobiety. Pomimo wygodniejszych warunków zatrudnienia stara się on scedować je na nią, ona zaś dba o swoją niezależność.

Trzecia kategoria, która pojawiła się w sześciu wywiadach, odnosi się do rozwiązań, w których **dziecko zostaje tylko z jednym z rodziców**. Częściej (cztery przypadki) jest to sama badana. Oto fragmenty dwóch wywiadów:

Jak dzieci są chore, to biorę zwolnienie lekarskie i siedzę z nimi w domu. Staram się wymyślać im różne zabawy, tak by rekompensować im ten stan zdrowotny, by to lepiej przechodziły. Są jednak pewne zasady i nie pozwalam im np. na oglądanie telewizji, bajek przez osiem godzin czy jedzenie słodczy. Jest na pewno rekompensata w postaci rodzica i urozmaiconych zajęć. (Kobieta 14)

Wtedy [w przypadku choroby dziecka – M.M.] tylko ja. I w przypadku choroby mojej mamy też ja. (Kobieta 27)

Dwie badane zaznaczyły, że w przypadku choroby dziecka zwolnienie bierze mąż. U jednej jest to sytuacja hipotetyczna: odkąd wróciła do pracy po urlopie macierzyńskim, nie zdarzyło się, by niedyspozycja dziecka była przyczyną absencji w pracy. Respondentka ustaliła jednak z mężem, że ze względu na warunki jego zatrudnienia to on będzie zostawał na zwolnieniu. U drugiej taki układ był już praktykowany:

Bardzo często na szczepienia i takie standardowe rzeczy to mąż jeździ z chłopakami. Jeśli chodzi o zwolnienie lekarskie na dziecko, to ostatnio mi się raz zdarzyło wziąć, ale jak byłam na tym okresie próbnym, to mieliśmy taką umowę i mąż brał zwolnienia na dziecko, żebym ja nie musiała w tym szczególnym czasie, kiedy trzeba się wykazać. (Kobieta 44)

Czwarta kategoria dotyczy pięciu wypowiedzi, w których akcentowana jest **rola niani**. Jej obowiązki są różne. Może np. zostać sama z dzieckiem/dziećmi w domu respondentki lub swoim, podczas gdy respondentka na cały dzień idzie do pracy. Może też przychodzić na część dnia, tak by badana mogła i zostać z dzieckiem, i przez kilka godzin popracować.

Tu wracamy do roli niani. Gdy choroba jest poważna i widzę, że dziecko się źle czuje, ale tak mocno źle, że ma wysoką gorączkę, to wtedy biorę zwolnienie i zostaję z dzieckiem (...). Natomiast w większości przypadków, gdy chorują dzieci, to są jakieś niegroźne infekcje wirusowe, które gdy uniemożliwiają wyjście do przedszkola starszemu synowi, to wtedy zostaje z nianią. Zwykle jednak w takich szczególnych sytuacjach, to ja po prostu zostaję w domu. (Kobieta 19)

Moje dziecko nie choruje. Nie poszłabym do pracy, ojciec dziecka nie zajmowałby się. Nie ma takiej mowy, żeby ojciec dziecka nie poszedł do swoich firm, bo on ma kilka firm. Ja bym nie poszła do swojej, bez względu na konsekwencje, jakie bym poniosła. Jeżeli ja mam jechać na szkolenie za dwa tygodnie w sobotę, to ja muszę rozmawiać z nianią, żeby niania przyszła tego dnia do domu. Nie jest tak, że mój mąż w tym czasie bez problemu zostanie z małż. Ja muszę rozmawiać z nianią, nie jest tak, że on z małż bez problemu zostanie. On zresztą w sobotę pracuje, krócej, ale jest takie szkolenie, które potrwa cały dzień i ja muszę rozmawiać z nianią, żeby ona przyszła, i jej

dopłacić za to. Niania jest non stop. Niania ma wakacje wtedy, kiedy my wyjeżdżamy na wakacje. My wyjeżdżamy za granicę, a wtedy niania ma płatny urlop. (Kobieta 21)

Łucja raczej nie choruje, ona jedynie miała katar, co nie jest chorobą, ale wtedy tak to przeżywalimy. Uznaliśmy natomiast, że z katarem może zostać z nianią. (Kobieta 35)

Teraz mamy taką nianię dorywczą, która jeżeli to jest to lekka choroba, która uniemożliwia nasze pójście do przedszkola, ale nie wymaga naszej opieki, bo dziecko nie jest wysoko gorączkujące czy w ciężkim stanie, to wtedy mamy możliwość, żeby ona się zajęła u siebie w domu. (Kobieta 44)

Zatrudnianie niani nie jest jednak powszechne. Wynika to prawdopodobnie nie tylko z dodatkowych kosztów, które ponosiliby badana oraz jej mąż/partner, lecz także zaufania. Powierzenie opieki nad dzieckiem wymaga poznania odpowiedzialnej osoby i pewności, że go nie skrzywdzi. Jednocześnie może towarzyszyć temu przekonanie, że w zasadzie tylko matka jest w stanie najlepiej zadbać o dziecko. Trzeba też zaznaczyć, że ponad połowa badanych kobiet może prosić o pomoc swoją mamę, rzadziej tatę czy teściową. W części przypadków ojciec dziecka bierze zwolnienie lekarskie. Niania przychodzi więc do tych, których sytuacja finansowa jest oceniona jako dobra lub bardzo dobra, i do tych, którzy nie mają nikogo z rodziny, kto mógłby zostać z dzieckiem.

Do ostatniej kategorii włączono cztery **różne scenariusze** praktykowane w sytuacjach wyjątkowych, takich jak choroba dziecka. Tym, co je łączy, jest zaangażowanie w opiekę zarówno samej badanej, jak i jej męża/partnera, niani, matek lub teściowych oraz sióstr. Zwolnienia lekarskie przeplatają się z braniem urlopu. Obowiązki, które dotychczas leżały po stronie respondentek, są wykonywane także przez innych (np. męża).

Gdy dzieci chorują, to z reguły ja albo mąż, albo ja bierzemy zwolnienia. Ewentualnie mamy panią opiekunkę, która mieszka u nas w bloku. Ewentualnie jak jest to dłuższa choroba, w granicach tygodnia lub dwóch, to jest jeszcze wtedy do dyspozycji babcia, która zjeżdża. (Kobieta 7)

Wtedy teściowa idzie do pracy, a ja zostaję w domu. Niania też pracuje, czasem zdarza się, że nie ma jej raz czy dwa razy w tygodniu, więc jeśli jest mąż, to mąż zostaje, a jak nie, to ja. Więc gdy zostaje mąż, to ja wychodzę na dłużej do pracy, ogarniam sprawy służbowe, bo jeśli mi pozwoli czas, jak nie ma pacjentów, to mam możliwość. On wtedy gotuje, ogarnia. No a gdy on jest w trasie, pracuje, to ja. (Kobieta 37)

Wtedy rodzice, jeśli ja muszę być w pracy, no chyba że akurat mąż jest w domu. Bo dwa razy w miesiącu na dłuższe weekendy jest w domu. To wszystko zależy. (Kobieta 40)

Scenariusze te nie są zaplanowanymi, określonymi z góry schematami. Układane są na bieżąco, z uwzględnieniem aktualnych potrzeb rodziny. Jedynie, co jest wcześniej ustalone, to, jak u respondentki numer 17, terminy wyjazdów do sanatorium jej rodziców. Reszta odbywa się spontanicznie: kto może, ten zostaje w domu z chorym dzieckiem.

#### 4.4. RODZINNA LOGISTYKA PODCZAS WAKACJI

Wakacje to nie tylko wypoczynek, wspólny wyjazd w góry lub nad morze. Dla pracujących rodziców ferie świąteczne, zimowe oraz dwa miesiące wakacji stają się kłopotliwe. Dni wolnych od zajęć w żłobkach, przedszkolach, u dziennych opiekunów (a u starszych dzieci badanych kobiet i w szkołach) jest często więcej niż urlopu przysługującemu dorosłym. Podobnie jak w przypadku choroby córki czy syna, respondentki i ich mężowie/partnerzy stają więc przed zadaniem zorganizowania opieki dzieciom. Choć kwestia ta dotyczyła większości badanych, to zgłaszanych przez nie rozwiązań było na tyle dużo, że – podobnie jak w poprzedniej części pracy – trudno było utworzyć ich przejrzyste kategorie. Oprócz powtarzających się urlopów rodziców, pobytów z babcią i dziadkiem, zaangażowania niani pojawiało się jeszcze zostawianie dzieci na dyżurach w placówkach, starszego rodzeństwa zaś, które uczęszcza już do szkoły podstawowej, samego w domu. W żadnym wywiadzie nie wskazano na jedno rozwiązanie. Zwykle był to splot przynajmniej dwóch możliwości, np. wykorzystanie urlopu wypoczynkowego i poproszenie o pomoc mamę lub teściową; pójście na urlop oraz praca zdalna. Wylonione kategorie nie są więc rozłączne. Najliczniejszą (wskazaną przez osiem respondentek) jest ta, w której zaprezentowano **kompilację kilku sposobów**. Egzemplifikację stanowią dwie wypowiedzi:

W trakcie wakacji to córka starsza była trochę u babci, trochę u koleżanki babci i ja w wakacje wzięłam ponad miesiąc urlopu. Brałam dwa tygodnie w lipcu, dwa tygodnie w sierpniu (...). Ta młodsza, to troszeczkę była u babci, dwa tygodnie, moja mama sobie wzięła dwa tygodnie urlopu w pracy. Później na dwa tygodnie my wyjechaliśmy razem, czy trzy tygodnie, wróciłam na parę dni do pracy i później z moją mamą była znowu. Później znowu wyjechaliśmy na dwa tygodnie, po czym ona załapała się na dwa tygodnie na dyżur, więc była na dyżurze w przedszkolu, ale nie było jakiegoś problemu. W zeszłym roku, jak zaczęłam nową pracę, to szefostwo się zgodziło, żebym pracowała głównie z domu w wakacje ze względu na dzieci. No i było tak, wiadomo nowa praca, musiałam tam jeździć, podowiadzać się nowych rzeczy, więc na dwie, trzy godziny jeździłam do pracy, to do koleżanki podrzucałam dzieci, a tak to siedziałam głównie z nimi w wakacje w domu. (Kobieta 6)

W wakacje częściowo mąż się opiekował, wziął dwa tygodnie urlopu, a później mieliśmy przez chwilę opiekunkę. (Kobieta 28)



A w trakcie wakacji, mamy miesiąc wakacji w przedszkolu, i w tamtym roku każde brało po dwa tygodnie, z czego tydzień mieliśmy wspólnych wakacji rodzinnych, a drugi z tych tygodni to któreś z nas się zajmowało dwójką dzieci. I został jeszcze czwarty tydzień wakacji, na które zgodziły się dwie babcie, ostatecznie jedna się zajmowała. (Kobieta 44)

Druga z kolei dotyczy **udziału „dziadków”** w organizacji wakacyjnej opieki nad dziećmi.

No to sytuacja jest komfortowa, bo poza tym czasem, kiedy mamy jakiś wspólny urlop, dzieci mogą jechać na działkę do babci. W tym roku to było tak organizowane, że dwa tygodnie moja mama, dwa tygodnie teściowa, a resztę to my organizowaliśmy. (Kobieta 5)

Jeżeli chodzi o wakacje, np. ostatnie wakacje, to była taka sytuacja, że przedszkole było miesiąc nieczynne, to spędziliśmy dwa tygodnie wszyscy. Spędziliśmy je we czwórkę u dziadków, później kolejne dwa tygodnie spędziłam, ponieważ mąż nie miał urlopu, spędziłam sama z dziećmi u drugich dziadków. (Kobieta 23)

W wakacje to starszy w przedszkolu ma zawsze miesiąc wolnego, no to wtedy faktycznie jest zawsze miesiąc ze mną w domu, bo wtedy też staram się część urlopu wykorzystać, żeby z nim być, a jak parę dni wypada, że jestem w pracy, to wtedy proszę o pomoc moich rodziców. (Kobieta 24)

W zaliczonych do niej sześciu wypowiedziach widać zaangażowanie zarówno matek, jak i teściowych respondentek. Ponadto wyraźnie zaakcentowana jest postać dziadka. Badane mówiły, że były z dziećmi „u dziadków” lub że „pomagały rodzice”. Zatem babcie i dziadkowie zapraszają do siebie albo wnuczkę/wnuczka, podczas gdy respondentki pracują, albo całą rodzinę. W kilku wywiadach zwrócono uwagę, że organizacja wakacji jest kwestią, która omawiana i ustalana jest przynajmniej przez trzy strony: same badane, ich rodziców oraz teściów. Ich urlopy są tak planowane, by utworzyły przejrzysty grafik dyżurów.

Trzecia możliwość to **wspólny urlop** respondentki, jej męża/partnera i dziecka/dzieci. Wymieniano ją tylko trzy razy, głównie przez te kobiety, które mają tylko jedno dziecko oraz które uczęszcza do placówki czynnej przynajmniej przez połowę wakacji. W takich przypadkach wyjazd nie musi być koniecznością zmodyfikowania ustalonego już trybu, ale wyczekiwany wypoczynkiem.

No do tej pory to chodził [syn – M.M.] do przedszkola, to były dyżury, ale np. z góry mamy określone, że lipiec będzie miesiącem niepracującym, czyli jeden miesiąc w żłobku się chodzi, drugi nie. I ustaliśmy sobie urlop na ten miesiąc, kiedy nie będzie chodził, że razem weźmiemy urlop. (Kobieta 7)

Następny sposób to **zostawienie dzieci samych w domu**. Wystąpił on tylko dwukrotnie i dotyczył tych kobiet, które miały już córki czy synów w starszym wieku.

To znaczy tak, jeżeli to są dni wolne, wakacje, ferie, to ja mam starszą córkę, która ma 15 lat, więc jej obowiązkiem jest zająć się młodszym. Wtedy problem mam rozwiązany, bo zrzucam go na córkę. (Kobieta 38)

Ostatnia kategoria, która także pojawiła się w dwóch wywiadach, objęła przypadki **modyfikacji grafiku w pracy**. Badane albo decydowały się na pracę zdalną, albo też wykonywały swoje obowiązki, gdy dzieci szły spać.

Natomiast w okresach wakacyjnych, no niestety, tak jak teraz było w wakacje, to moja praca na tym cierpi, że ja przekładam pracę na godziny nocne. To jest kosztem mojego snu. No czasem jak się zdarzy, że tata weźmie oboje dzieci na spacer, to ja mogę coś w tym czasie porobić, ale to ja w tym czasie ogarniam mieszkanie, bo zanim się rozwinę z moją pracą, to okazuje się, że oni już wrócili. (Kobieta 1)

Nie każda uczestniczka wywiadów miała możliwość, by zmienić godziny i formę pracy. Z tego wyjścia korzystały tylko te respondentki, które pracowały zadaniowo oraz miały zarejestrowaną własną działalność gospodarczą.

Z przytoczonych fragmentów wywiadów wynika, że dla aktywnych zawodowo matek małych dzieci zorganizowanie opieki na czas wakacji wymaga współpracy z innymi. Pomijając mężów/partnerów, którzy z zasady też są za to odpowiedzialni, często do pomocy angażowani są zarówno inni członkowie rodziny (nawet starsze córki), jak i osoby niespokrewnione – opiekunki. Stosunkowo rzadko zaś wspominano o wspólnym urlopie. Ten jest dzielony pomiędzy rodziców, by dziecko jak najwięcej czasu mogło spędzić poza dyżurem placówki. Sporadycznie jest okazją do wspólnego wypoczynku i wydarzeniem integrującym całą rodzinę.

## 4.5. PODSUMOWANIE

Treści rozdziału koncentrowały się wokół organizacji dnia i podziału obowiązków domowych przyjętych w rodzinach badanych kobiet. Podział ten stanowił punkt wyjścia do przyjrzenia się sposobom funkcjonowania rodzin także w specyficznych warunkach, tj. kiedy dziecko/dzieci są chore, lub też gdy nadchodzi okres wakacji i placówki edukacyjne są pozamykane. Ponadto ukazano przekonania respondentek na temat równości przyjętych przez nie i ich mężów/partnerów (o ile ich mają) obowiązków. Z zebranego materiału wynika kilka wniosków:

- po pierwsze, badane wydają się przeciążone zadaniami, które mają do spełnienia. Są odpowiedzialne nie tylko za zajęcie się dziećmi (wyszykowanie ich do żłobków, przedszkoli, czasem szkół, odrabianie lekcji, zabawę), lecz także za szeroko rozumiane prowadzenie domu (gotowa-

nie, pranie, sprzątanie, robienie zakupów). Niejednokrotnie nie dość, że czynności te wykonują same, to na nich również spoczywa przymus zorganizowania rodzinnej logistyki. Można więc powiedzieć, że kobiety tworzące badaną grupę biorą na siebie zbyt dużo. Sprecyzowania wymaga jednak owo *branie*. Pomijając przypadki respondentek, które samodzielnie wychowują dziecko, podział obowiązków w parze wynika z kilku czynników. Należą do nich m.in. przyjęte wzorce i nawyki, kalkulacja, a także wewnętrzne przekonanie, że przecież jedyną osobą, która potrafi „okiełznać” codzienność, jest sama badana. Innymi słowy: mężczyzna nie poradzi sobie tak dobrze, jak ona (tendencja ta nie była dominująca, ale zauważalna). Zatem zaznaczone *branie* nie polega wyłącznie na podporządkowywaniu się czy przyjmowaniu oczekiwań męża/partnera, ale na samodzielnym przypisywaniu sobie zadań. Tylko w nielicznych przypadkach respondentki były odciążane przez osoby spoza własnej rodziny. Bardzo rzadko podkreślano rolę pani do sprzątania, sporadycznie mówiono o mamie, która przyjedzie i pomoże. Co innego, gdy mama lub teściowa mieszkają w innym mieście i same pracują.

W tym miejscu warto przytoczyć wyniki raportu przygotowanego przez CBOS w 2013 r. Ukazują one, że w większości polskich domów właśnie na kobietach spoczywa odpowiedzialność za przygotowanie odzieży (w tym prasowanie), posiłków, zmywanie czy porządki. Mężczyźni za to zajmują się drobnymi naprawami, zlecają innym wykonanie pewnych usług i częściej niż kobiety wyrzucają śmieci. Jednakże co ciekawe, im wyższy poziom wykształcenia kobiet, im powszechniejsze życie w większej aglomeracji i ich wyższe dochody, tym częstsze dzielenie się obowiązkami z innymi (mężem/partnerem)<sup>259</sup>. Jak widać, praktyka ta nie była typowa dla wszystkich respondentek przedstawionych w tej publikacji.

- Po drugie, co trzecia badana kobieta była zdania, że przyjęty w ich rodzinach podział obowiązków jest równy. Oznaczało to, że każdy ma przydzielone zadania, które albo były stałe, albo ustalane na bieżąco. Bez względu na ich liczbę czy rodzaj respondentki utrzymywały, że pracą dla domu dzielą się z partnerami/mężami po równo. W dalszej kolejności poproszono je o sprecyzowanie kto i za co odpowiada, a następnie pytano, czy funkcjonujący podział uznają za sprawiedliwy? Na ostatnie pytanie ponad połowa odpowiadała przecząco. Widać więc różnicę pomiędzy deklaracją-

<sup>259</sup> N. Hipsz, Centrum Badania Opinii Społecznej, *O roli kobiet w rodzinie, komunikat z badań*, BS/30/2013, [https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K\\_030\\_13.PDF](https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_030_13.PDF), s. 12, dostęp: 14.05.2020.

mi nt. funkcjonowania obowiązków domowych a postrzeganiem ich jako równe. Warto też zaznaczyć, że tylko dwie kobiety próbowały to zmienić.

- Po trzecie, okres, w którym dzieci nie chodzą do żłobka/przedszkola/szkoły, jest dla respondentek i ich mężów/partnerów szczególnie trudny. Wymaga bowiem przeorganizowania dotychczas działającego (choć ocenianego jako niesprawiedliwy) mechanizmu. Mechanizm ten wraca na właściwy tor zwykle dzięki zaangażowaniu babć (mam i teściowych badanych). W tym miejscu trzeba zaznaczyć, że część respondentek wyprowadziła się z miejscowości, w których mieszkała z rodzicami. W szczególnych sytuacjach, takich jak choroba dziecka, skorzystanie z pomocy babci jest więc utrudnione. W kontekście zapewnienia opieki choremu dziecku warto też przypomnieć, że biorące udział w wywiadach stosunkowo rzadko decydowały się na wzięcie zwolnienia lekarskiego. Z kolei w przypadku wakacji nie wszystkie kobiety mówiły o wspólnym wyjeździe całej rodziny. Zdarzało się bowiem, że urlop był dzielony pomiędzy rodzicami, by zapewnić dziecku jak najdłuższą opiekę.
- Wreszcie po czwarte: z niektórych wywiadów przebijał się wzorzec pomniejszania znaczenia pracy zawodowej badanych, a „faworyzowania” pracy ich mężów/partnerów. Zdarzało się, że mężczyźni (choć nieliczni) mogli dłużej niż respondentki wysypiać się, odpoczywać i rzadziej wykonywać obowiązki na rzecz domu. Czasem ich jedynymi zadaniami było zapewnienie czasu wolnego rodzinie. Praniem, gotowaniem i sprzątniem zajmowały się kobiety, gdyż w swojej pracy zawodowej były krócej, do tego mogły mniej zarabiać. Kwestia dysproporcji w zarobkach oraz wykonywania pracy w domu-dla domu jest tematem dyskusji ekonomistów i polityków społecznych. Dotychczas nie wypracowano jednoznacznych, regulujących ją rozwiązań i przepisów. W prezentowanych badaniach istotne było jednak to, jak respondentki postrzegają taki podział zadań. Jeżeli wynikał on z kwestii ekonomicznych („to jest bardziej opłacalne dla rodziny”), był świadomym wyborem obu stron, do tego uznawanym za sprawiedliwy – należy go przyjąć i uszanować. Jeżeli zaś powodował dyskomfort, poczucie zmęczenia i był załączkiem kłótni w związku, wówczas warto zastanowić się nad jego zmianą.

## ROZDZIAŁ 5

# AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA A RELACJE RODZINNE

MAGDALENA STANKOWSKA

Różne sfery życia człowieka wpływają nawzajem na siebie. Zauważa się również związek pomiędzy pracą a rodziną. Powiązania pomiędzy nimi mogą mieć charakter wpływu współbieżnego i przeciwstawnego. Wpływ współbieżny jest wtedy, gdy jednostka w domu zachowuje się podobnie jak w pracy, np. osoby zatrudnione na stanowisku kierowniczym dominują również w domu. Natomiast wpływ przeciwstawny zauważamy wtedy, gdy osoba w domu zachowuje się zupełnie inaczej niż w pracy, np. osoby, które w pracy ciągle muszą podejmować kluczowe decyzje, stają się bierne w domu<sup>260</sup>. Praca i rodzina stanowią dla siebie konkurencję w tym sensie, że poświęcając czas na jedno z nich, automatycznie jednostka wycofuje się w tym samym czasie z tej drugiej sfery (poza wyjątkowymi przypadkami, np. wtedy, gdy kobieta pracuje w żłobku i w swojej grupie ma pod opieką swoje własne dziecko, czy też wtedy, gdy prowadzi jakieś zajęcia dla dzieci, w których bierze udział jej dziecko).

Celem tego rozdziału jest ukazanie, w jaki sposób aktywność zawodowa kobiet wpływa na ich relacje rodzinne. Uwzględnione zostały zarówno relacje z dziećmi, jak i relacje z mężami/partnerami. Kobiety były pytane o to, jakie zmiany w ich relacjach z najbliższymi spowodował ich powrót do pracy. W odpowiedziach często odnosiły się do sytuacji, kiedy były na urlopie macierzyńskim/wychowawczym i dokonywały porównań sytuacji sprzed powrotu do pracy z tą, kiedy wróciły do pracy. Poza tym kobiety zostały zapytane o ich plany prokreacyjne, czyli o to, czy chcą rodzić kolejne dzieci oraz jakie motywy stoją za ich decyzjami w tej materii.

### 5.1. POWRÓT DO PRACY A RELACJE Z MĘŻEM/PARTNEREM

Narodziny dziecka na ogół powodują krótszą lub dłuższą przerwę w aktywności zawodowej kobiet. Tylko w nielicznych przypadkach to mężczyźni

---

<sup>260</sup> E. Zubrzycka, *Narzeczeństwo, małżeństwo, rodzina, rozwód?*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 1993, s. 155–156.

przerywają aktywność zawodową, aby zająć się małym dzieckiem. Obecne regulacje prawne pozwalają, poza pierwszymi ośmioma tygodniami życia dziecka, korzystać obojgu rodzicom z urlopów rodzicielskich, jednak znacznie częściej korzystają z nich kobiety niż mężczyźni. Według danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej od stycznia do listopada 2017 r. z urlopu rodzicielskiego korzystało ogółem 383,7 tys. osób, w tym 379,7 tys. kobiet i tylko 4 tys. mężczyzn<sup>261</sup>. Powrót do pracy po okresie przerwy związanej z macierzyństwem jest wyzwaniem dla całej rodziny – matki dziecka, ojca dziecka i samego dziecka. Zmiany dotyczą wielu sfer życia – opieki nad dzieckiem, obowiązków domowych, czasu wolnego partnerów. Badane matki były pytane o to, jakie zmiany spowodował powrót do pracy w ich relacjach z mężami/partnerami.

Niektóre respondentki (osiem badanych) utrzymywały, że powrót do pracy nie spowodował zmian w ich relacji z mężem/partnerem:

To, że wróciłam do pracy, nie ma znaczenia. (Kobieta 13)

Myślę, że nie, że tak samo jest. (Kobieta 34)

Nie sądzę, by samo pójście do pracy coś zmieniło. (Kobieta 38)

Większość badanych zauważała jednak zmiany w swoich relacjach z mężem/partnerem po tym, jak wróciły do pracy. Niekiedy same przygotowania do powrotu i myśl o tym były dla kobiet tak stresujące, że miało to negatywny wpływ na ich relacje z mężem:

Zmieniły się [moje relacje z mężem – M.S.] przed powrotem do pracy, kiedy się bardzo stresowałam i bardzo to wpływało na mój nastrój. Byłam mocno zestresowana, płacząca i niezadowolona z tej zmiany życiowej, więc siłą rzeczy to się odbijało na moim mężu, który musiał być wsparciem i pocieszać, i wysłuchiwać przez większość czasu. (Kobieta 27)

Inna z kobiet, która w momencie badania nie pracowała na pełen etat, obawiała się, że po jej powrocie do pracy pełnoetatowej obowiązki, które do tej pory wykonywała tylko ona, będą musieli zacząć dzielić z mężem:

Obawiam się, co będzie, jak wrócę na etat. Tego, że te obowiązki, które są na mojej głowie, będziemy musieli jakoś inaczej dzielić, bo nie dam wszystkiego sama ogarnąć. (Kobieta 41)

---

<sup>261</sup> Znaczny odsetek mężczyzn korzysta z urlopu ojcowskiego, który jest przeznaczony tylko dla nich, ale wynosi jedynie dwa tygodnie. [*Liczba urlopów rodzicielskich w górę*, <https://www.gov.pl/web/rodzina/liczba-urlopow-rodzicielskich-w-gore>, dostęp: 5.05.2020.]

W jednej rodzinie powrót do pracy kobiety wiązał się z wystąpieniem poważnego konfliktu. Jej partner, Gruzin, bezrobotny w momencie, gdy kobieta wracała do pracy, nie był chętny, aby przez dwa dni w tygodniu, kiedy kobieta miała pracować poza domem, zajmować się ich dzieckiem. Mężczyzna nie chciał się zgodzić na odwrócenie tradycyjnego modelu obowiązków domowych, nie widział siebie w roli opiekuna własnego dziecka:

Przed moim powrotem do pracy był konflikt. Ja wrócę do pracy i dla mnie było oczywiste, że skoro ja wracam do pracy, to dziecko zostaje z nim w domu. Ja wychodzę tak naprawdę z domu na dwa dni, mogłabym na pięć, ale było tak naprawdę dla mnie oczywiste, że skoro jest w domu, to on się opiekuje dzieckiem, a dla niego to nie było oczywiste, więc jak rozmawialiśmy o tym, jak to ma wyglądać po moim powrocie do pracy, to on się strasznie obruszył, co mnie z kolei strasznie wkurzyło, no bo jaka jest inna opcja? Ja wracam do pracy, on jest w domu, to on zostaje z dzieckiem, nie ma innego wyjścia. A on ma takie patriarchalne podejście do rodziny – to kobieta zajmuje się domem, dziećmi, gotowaniem, a mężczyzna powinien pracować i być na zewnątrz. Ja próbuję go zrozumieć, bo jemu też tutaj nie jest łatwo, on próbował tu różnych prac, nie wyszło mu. Do pracy fizycznej się nie nadaje, bo ma problemy z kręgosłupem i nie może pracować na budowie, bo zaraz bym miała w domu inwalidę. I dla mnie to nie jest aż takim problemem, że on nie pracuje, ale dla niego jest, bo on się czuje niespełniony w swojej męskiej roli, więc ten konflikt wynikał z tego, że on się poczuł, że się zamieniamy rolami, i dla niego jest to większy problem niż dla mnie. (Kobieta 4)

Respondentki zauważyły też, że ich powrót do pracy wiązał się z większymi trudnościami organizacyjnymi, które wywoływały stres: „dojazdy są takie stresujące i napięcie powodują” (Kobieta 20). Zwiększenie liczby sytuacji konfliktowych w związku wynika z większej liczby obowiązków, a mniejszej ilości czasu na ich wykonanie:

Gdy wróciłam do pracy, to pewnie brakuje tego czasu jeszcze bardziej, bo jest jeszcze więcej obowiązków. To jest powodem też konfliktów i przerzucania się, kto co ma robić, przerzucania się odpowiedzialnością, kto ma więcej, kto ma mniej obowiązków, że jedna osoba nie pracuje codziennie, nie musi być codziennie, ale obowiązki ma, musi je jakoś potem nadrobić, a druga musi jeździć. To też chodzi o charakter pracy i obowiązki, takie przerzucanie, czyja kolej, kto coś robił ostatnio. (Kobieta 39)

Pracujący partnerzy mają jeszcze mniej czasu dla siebie niż w momencie, kiedy kobieta nie była aktywna zawodowo:

A gdy wróciłam do pracy, to mamy jeszcze mniej czasu. Nie znajduję nawet czasu dla siebie na pomalowanie paznokci. Ja dużo pracuję, plus jeszcze dojazdy.

Nie wychodzę wcześniej, nie mam już tych home officów, więc tego czasu jest mało. (Kobieta 36)

Jedna z kobiet wspominała, że szczególnie trudne i stresujące były początki jej powrotu do pracy, które wiązały się ze zwiększoną liczbą obowiązków domowych:

Mój powrót do pracy zmienił to, no zmienił się w takim sensie, że musieliśmy się przyzwyczaić do sytuacji, że ja mam mniej czasu dla domu i dla rodziny i w początkowej fazie, kiedy wróciłam, były sytuacje czasami nawet mocno nerwowe, bo nawał obowiązków był taki i czasami nie nadążaliśmy, ale wraz z upływem czasu udało się na tyle wszystko zgrać i poukładać, że ten dom funkcjonuje i jest, jak być powinno. (Kobieta 23)

Z kolei u innej kobiety miała miejsce odwrotna sytuacja. Tuż po tym, jak wróciła do pracy, mąż w większym stopniu zaangażował się w obowiązki domowe, natomiast wraz z upływem czasu jego zaangażowanie zmalało.

Na początku było całkiem dobrze, bo to też jakaś nowość była, mąż starał się, i obiad ugotował, i posprzątał, czy też dziećmi się zajął. Natomiast wraz z upływem czasu zaangażowanie męża w sprawy domu zmalało. A później wracałam z pracy i wykonywałam to, co wcześniej, tak samo sprzątanie, przygotowywanie dzieci do spania. (Kobieta 28)

Jako dość niestandardową sytuację można opisać relację jednej z kobiet, która zauważyła, że po jej powrocie do pracy zaczęła z mężem mieć więcej czasu na budowanie relacji. Było to łatwiejsze przede wszystkim dzięki temu, że dzieci zaczęły chodzić do placówek, że nie wymagały ciągłej opieki rodziców, a co za tym idzie – można było je zostawić pod opieką dziadków:

A po powrocie do pracy to zaczęliśmy oddawać dzieci dziadkom i braliśmy sobie wolne i spędzaliśmy cały dzień sami. To była dobra zmiana. Poza tym jak dzieci zaczęły chodzić do przedszkola, to zaczęły być samodzielne i zostawać bez problemu z innymi. Więc podrzucaliśmy ich u dziadków na noc. Więc czas sam na sam zaczęliśmy mieć więcej, z korzyścią. (Kobieta 11)

Po powrocie kobiety do pracy jest mniej czasu na obowiązki domowe, które były też wcześniej wykonywane. Na ogół kiedy kobieta jest na urlopie macierzyńskim/wychowawczym, to pewne obowiązki domowe może wykonać w ciągu dnia, w trakcie drzemki dziecka czy też będąc z nim, co jest też wygodne dla mężczyzn, którzy wtedy w mniejszym stopniu angażują się w prace domowe. W momencie gdy kobieta wraca do pracy, ma mniej czasu na wykonanie obowiązków domowych. Poza tym dochodzą nowe obowiązki,



np. te związane z zawiezieniem/przywiezieniem dzieci z placówek, zebraniem w tych placówkach:

Po powrocie do pracy czas się jeszcze bardziej skurczył. Gdy byłam w domu, to jeszcze miałam czas na te przysłowiowe prace domowe, takie tam jak wstawienie obiadu, zrobienie prania, tak że nie zabierały mi te rzeczy czasu później. Więc później było więcej czasu wolnego. Poza tym Leon nie chodził na żadne zajęcia dodatkowe. (Kobieta 18)

Powrót kobiet do pracy po przerwie związanej z opieką nad małym dzieckiem może mieć także pozytywny wpływ na samopoczucie kobiet, co, jak zauważają respondentki, przekłada się na ich lepsze relacje z partnerami/mężami:

Jest mi lepiej, jak pracuję. Ja chcę pracować, więc mąż na tym korzysta, bo moje takie podejście do obowiązków domowych, rodzinnych jest lepsze. (Kobieta 8)

Czas przed pracą nie był moim dobrym okresem, kiedy byłam w domu. Teraz jestem zadowolona z mojej pracy, więc myślę, że generalnie mogło to nawet wpłynąć na plus. (Kobieta 32)

Przez niektóre kobiety powrót do pracy jest traktowany jako wyrwanie się z codziennej rutyny, okazja do wyjścia z domu, oderwanie myśli od spraw związanych z dzieckiem:

Mój powrót do pracy spowodował to, że ja odetchnęłam pełną piersią, bo ja jestem generalnie człowiekiem, który potrzebuje wychodzić z domu, a będąc w domu z dziećmi, ja czułam się niespełniona, więc ja się poczułam dużo wolniej, że mogłam iść do pracy. Generalnie miało to pozytywny wpływ na wszystkie moje relacje, bo ja się poczułam lepiej. (Kobieta 30)

Czasem to mężczyzna jest tym, który namawia kobietę na powrót do pracy, upatruje w tym bowiem szansę na pozytywne zmiany:

Mąż mnie namawiał, bym wróciła do pracy, ja miałam problemy osobiste, depresję poporodową, potrzebowałam, by się gdzieś przenieść. To było przeniesienie uwagi, oderwanie się od tematu pieluch. (Kobieta 25)

Aktywność zawodowa, która na ogół traktowana jest jako pewien wysiłek, przez pracujące matki bywa kojarzona z czasem odpoczynku od spraw domowych, co ma również korzystny wpływ na ich relacje z mężami/partnerami:

Mąż zauważył, że nie jestem tak sfrustrowana i nie mam zajętej głowy tylko domem, można powiedzieć, że ja w pracy odpoczywam od tego, co jest w domu, i jestem bardziej zadowolona, jak wracam po ciężkim dniu z pracy do domu i widzę, że wszystko jest w porządku i jesteśmy bardziej zadowoleni. (Kobieta 42)

Większość dzieci badanych kobiet jest w placówkach, pod opieką babć, opiekunek, natomiast są też takie sytuacje, kiedy to partnerzy dzielą się opieką nad dziećmi, co powoduje, że bardzo rzadko się widują, nie mówiąc o budowaniu bliskiej relacji:

Na pewno rzadziej się widzimy, rzadziej rozmawiamy, ponieważ on się zajmuje dzieckiem, zanim ja przyjdę, później ja go odciążam, żeby on mógł pracować, i ja później szybko zasypiam, więc to jest na pewno uciążliwe. (Kobieta 22)

Kobieta, której mąż najpierw był bezrobotny, a potem pracował w domu, gdy ona przebywała na urlopie macierzyńskim, zauważyła, że jej powrót do pracy miał pozytywny wpływ na wspólną relację, zaczęli bowiem za sobą tęsknić i prowadzić rozmowy na tematy zawodowe:

Po powrocie do pracy to już w ogóle mega super, bo my byliśmy ze sobą cały czas i nas to męczyło, więc powrót do pracy bardzo podziałał dobrze na nasze relacje, zaczęliśmy z powrotem za sobą tęsknić. Zaczęliśmy się starać, jeśli chodzi o wygląd, jeśli chodzi o naszą aparycję jakąś taką całkowitą. Zaczęliśmy prowadzić inne rozmowy, znaczy nie prowadziliśmy tylko rozmów o pieluchach, bo i należeliśmy do wspólnot, więc tych rozmów było dużo, ale nagle on przynosił nowinki z pracy, ja przynosiłam nowinki z pracy i pojawiały się jakieś problemy, więc powrót do pracy bardzo, bardzo nam pomógł. (Kobieta 3)

Jedna z kobiet zauważyła, że jej aktywność zawodowa powoduje, że we własnym odczuciu ma większą wartość:

Ja wracam do pracy, to też się czuję sama pewniej. Tak, że już mamy dodatkowe pieniądze i ja się tu czuję pewniej. Moja pozycja w rodzinie jest mocniejsza jakby, nie? Mąż mi np. nigdy nie wypomina, ale ja sama się czuję, że więcej znaczę, jeśli pracuję i sama przynoszę chleb do domu. (Kobieta 15)

Wypowiedź ta zdaje się potwierdzać wyniki badań przeprowadzonych przez M. Szyszka, gdzie 57% kobiet zgodziło się ze stwierdzeniem, że kobieta pracująca zawodowo jest bardziej ceniona w polskim społeczeństwie (tylko 0,3% badanych stwierdziło, że to gospodyni domowa, kobieta niepracująca zawodowo jest bardziej ceniona, a 20% badanych, że obie – kobiety pracujące i niepracujące – są cenione w równym stopniu<sup>262</sup>).

Przy okazji pytań o zmiany w relacji pomiędzy partnerami po powrocie kobiet do pracy można poznać stosunek ich mężów/partnerów do aktywności zawodowej kobiet, z którymi są w związkach. Jedna z kobiet dostrzegła, że jej

<sup>262</sup> M. Szyszka, *Aktywność zawodowa w opinii pracujących kobiet*, dz. cyt., s. 108.

powrót do pracy wpłynął na zwiększenie komfortu psychicznego męża, który nie czuł się najlepiej, będąc jedynym żywicielem rodziny:

Odkąd poszłam do pracy, to jest lepiej, bo mniejsza odpowiedzialność, poczucie, że jest się jedynym żywicielem rodziny, mniejszy ten stres. (Kobieta 43)

Inna z respondentek uważa, że jej mąż ceni jej pracę zawodową i nie mógłby się związać z kobietą, która nie jest aktywna zawodowo. Jednocześnie chciał, aby kobieta po pracy zajmowała się wyłącznie dzieckiem, spędzając z nim czas na zabawie, dlatego opłacił pomoc domową, która przejęła codzienne obowiązki domowe:

W ogóle u nas nie było na ten temat rozmowy, to jest oczywiste, że ja mam firmę i pracuję. Przez miesiąc byłam w domu, ale wtedy też była z nami gosposia. Mój mąż, dla niego moja aktywność zawodowa jest ważna i myślę, że mój mąż nie ożeniłby się z kobietą, która jest nieaktywna zawodowo. Nie na tyle mu zależało na rodzinie i na dziecku, żeby tak duży ciężar sobie przysporzyć. Ważne jest dla niego to, że ja jestem aktywna zawodowo, że może na mnie liczyć, że ja coś mogę się dołożyć do jakichś dużych zakupów. To jest dla niego ważne. A kompensując to, chciałby, żebym ja, przychodząc do domu, poświęcała się tylko małej, nie gotowała, nie sprzątała. Żebym się z nią bawiła, grała, chodziła na taniec, na basen, żeby ona miała mamę tylko dla siebie. Więc on woli te obowiązki domowe odciążyć, zapłacić, nie robi to dla niego problemu. (Kobieta 21)

Wypowiedź jednej z kobiet wyraża różnice oczekiwań i zapatrywań na sytuację po powrocie kobiety do pracy. Dla męża sytuacja powrotu do pracy jego żony była trudna, bo wiązała się z pewnymi wyzwaniem logistycznymi dotyczącymi codziennego funkcjonowania. Z kolei dla kobiety powrót do pracy utożsamiany był z lepszym samopoczuciem i byciem docenioną:

Wróciłam do pracy, bym się czuła dobrze, bym była doceniona, a mój mąż nie widzi w tym takich plusów jak ja. Dla niego najważniejsze jest, by zawsze było komu odebrać Stasia, zostać w domu, jak zachoruje, więc tu mamy zgrzyty. (Kobieta 12)

Dwie kobiety stwierdziły, że fakt, że wróciły do pracy, ma wpływ na to, że mąż je bardziej docenia jako osobę, która jest w stanie łączyć aktywność zawodową z obowiązkami domowymi i opieką nad dzieckiem. Ma to pozytywny wpływ na relacje pary.

On widzi, że ja się staram dla naszej rodziny. Nie tylko on ciężko pracuje, daje z siebie dużo. Widzi, że jestem zaradna, chwali, że sobie daję radę z tyloma obowiązkami, więc zmiana na plus. (Kobieta 29)

Po powrocie do pracy to ogromny szacunek. Mąż prawi mi komplementy, że jestem świetnie zorganizowana, jest ze mnie dumny i to mi też daje kopa, ja widzę, że on to docenia. (Kobieta 12)

Dwie z kobiet zauważyły, że dopiero ich powrót do pracy spowodował, że ich mężowie dostrzegli, jak trudne jest godzenie obowiązków domowych z całodzienną opieką nad dzieckiem. W jednej rodzinie w sytuacji choroby dziecka mąż zaczął przejmować opiekę nad nim, a w drugim przypadku opłacał opiekunkę, która się zajmowała dzieckiem:

W momencie gdy byłam w domu, to było takie oczekiwanie, że ja wszystko w domu będę robiła, że będzie posprzątane, ugotowane, wszystko na glanc i w ogóle wszystko błyszczało, czego nie było, bo potrafiłyśmy cały dzień siedzieć i jak przed przyjściem gdzieś nabałaganiła, albo wróciłyśmy z dworu i dziecko nabałaganiło i mąż wrócił z pracy i się czepiał, czemu tu jest taki bałagan, jak ja siedzę cały dzień w domu. Nie rozumiał, bo w sumie nie było takich sytuacji, żeby on musiał posiedzieć parę dni z dzieckiem, więc dopiero jak wróciłam do pracy i zobaczył, jak dziecko było chore i wymagało opieki i też musiał posiedzieć parę dni, to zobaczył, że to nie jest tak, że się siedzi i jest czas na wszystko. To akurat było dobre, jak wróciłam do pracy, bo zobaczył, że tego czasu jest mało, że dziecko bardzo dużo pochłania, albo nawet jak się wysprząta cały dom, to wcale nie znaczy, że to będzie chociaż godzinę tak wyglądało. (Kobieta 6)

Mam takie wrażenie, że jak byłam na macierzyńskim, jak byłam w domu, to mąż nie traktował tego tak, że ja pracuję, że to jest jakiś konkretny wysiłek, jaki ja podejmuję, i potem jak zaczęliśmy zatrudniać nianię, to zaczęłam mu wskazywać: zobacz płacimy 2 tys. zł osobie, która tylko się nim zajmuje przez 8 godzin, nie robi nic innego w domu, gdy tymczasem ja, będąc w domu z dwójką dzieci, prowadziłam dom po prostu i wtedy ja robiłam zakupy i sprzątanie. Wiadomo, że nie zawsze i nie wszystko, ale to było takie niepisane. (Kobieta 44)

Dwie z respondentek zauważyły dwutorowość zmian w relacji z partnerem po powrocie do pracy. Z jednej strony pewnym utrudnieniem dla rodziny jest brak ciepłego domowego obiadu, pełnej lodówki, posprzątanego domu. Z drugiej strony wyjście do pracy spowodowało oderwanie kobiety od spraw wyłącznie dziecka, co miało pozytywny wpływ na jej samopoczucie, a w rezultacie także na jej relacje z innymi:

To jest takie nieokreślone, bo z jednej strony te relacje zmieniły się na negatywne, że nie ma mnie w domu, nie ma obiadku, nie ma kto myśleć o takich codziennych sprawach, typu, że lodówka jest zawsze pełna. Ale z drugiej strony myślę, że mój powrót do pracy podziałał też w jakiś sposób pozytywnie, bo ja już nie jestem tą osobą, która dzień w dzień chodzi w dresie i jak rozmawia, to o pieluchach i o ząbkowaniu. (Kobieta 5)

Nie wiem, szczerze mówiąc, bo to jest tak, że jak się spieszę do pracy i czasami jestem w nerwach, bo ja akurat muszę zawieźć córkę, no jakoś tak może i czasem trochę lepiej jest, odkąd wróciłam. Tak się nad tym wszystkim nie zastanawiałam, ale chyba lepiej jest, odkąd wróciłam do pracy. No chyba ja jestem mniej zdenerwowana czy znużona, czy zmęczona, pomimo że mam więcej obowiązków. Ale mam możliwości odreagowania w pracy, zajęcia się czymś innym. Bo wiem, jak to mężczyźni odbierają, znaczy wydaje mi się, że wiem, bo wracają po całym dniu pracy, nie mają tego kontaktu z dziećmi i to na kilka godzin jest ten kontakt. To jednak jest co innego niż kobieta, która jest cały dzień z dziećmi i karmienia i te różne historie, przeżywa frustracje. No to czasem wieczorem odreagowuje. A tak jak ja teraz wracam z pracy, to jestem po świeżym, nie mam tam za dużo nerwów i mogę na spokojnie się dziećmi zajmować, no i też z mężem jest wtedy mniej konfliktów. (Kobieta 9)

O dość nietypowej sytuacji po powrocie do pracy opowiedziała jedna z kobiet, która przed urodzeniem dziecka prowadziła żłobek. W momencie, gdy została matką, prowadzenie żłobka przejął jej mąż. Natomiast gdy kobieta wróciła do pracy, było mu trudno wycofać swoje zaangażowanie w sprawy placówki, co powodowało konflikty w relacji pary. Sytuacja ta pokazuje pewne niebezpieczeństwa, jakie mogą się pojawić, kiedy mężczyzna i kobieta będący w bliskim związku pracują w jednym miejscu (w tej konkretnej sytuacji zarządzają jedną placówką):

Ze względu na to, że mąż przez czas, kiedy urodziłam Basię, musiał w dużej mierze podjąć moje obowiązki związane z prowadzeniem żłobka, czyli zadbać o faktury, o przelewy, o pensje, o wszystko, co jest związane ze sferą prowadzenia tej firmy, i trochę jest tak, że sprzedałam w tej sytuacji moją niezależność funkcjonowania w tej firmie i był taki moment, że tarcia były związane z tym, że ja próbowałam odzyskać swoją niezależność w firmie. Mąż przyzwyczał się przez pół roku do prowadzenia tej firmy i uważał, że ma na to lepszy pomysł i ja coś robię nie tak. I musieliśmy długo to sobie przeanalizować, że ja naprawdę wróciłam do tej firmy i nie potrzebuję już jego pomocy, bo ta firma dobrze funkcjonowała bez tego i dobrze by było, jakby dał mi możliwość powrotu w moją rolę i nieograniczania mnie, niedoradzania mi, jak nie proszę o radę. (Kobieta 10)

Aktywność zawodowa może mieć pozytywny wpływ na relacje w bliskim związku w momencie, gdy praca jest źródłem satysfakcji, wiążą się z nią pozytywne emocje, przeżycia, budowanie pozytywnej samooceny, pewności siebie i poczucia kompetencji. Wiadomo, że emocje doświadczane w pracy niejednokrotnie przenoszone są na życie rodzinne, trudno bowiem odciąć się od nich, przekraczając próg domu. Najczęściej pisze się o tym, jak negatywne emocje, stresujące wydarzenia z pracy mają negatywny wpływ na życie rodzinne i re-

lacje<sup>263</sup>. Ale możliwa jest też odwrotna sytuacja, kiedy pozytywne doświadczenia związane z aktywnością zawodową mają pozytywny wpływ na relacje rodzinne, co opisane jest w następującej wypowiedzi:

Myszę, że to jest wszystko ze sobą powiązane, bo ja nabrałam też pewności siebie, Wojtek też w tym czasie zmieniał pracę, więc te zmiany zawodowe następowały i u niego, i u mnie i myślę, że bardzo nas to podbudowało, że się tacy poczuliśmy pewni siebie, tacy w jakiś sposób bardziej wartościowi, finansowo też mocniej stanęliśmy na nogach, teraz będziemy kupować własne mieszkanie, co dotychczas było naszym marzeniem, ale było poza zasięgiem, więc na pewno tak, dużo to zmieniło. No i na pewno dużo dało to, że my mieliśmy takie podejście do pracy przez te wszystkie lata, że ważniejsze jest to, żeby się realizować, robić to, co się kocha, i pracować w miejscu, które się lubi, niż pracować dla pieniędzy i faktycznie oboje kilka takich propozycji odrzuciliśmy, które się wiązały z pracą w miejscu, które nie przynosiło nam satysfakcji, a teraz oboje jesteśmy w miejscu, gdzie jesteśmy bardzo zadowoleni z pracy i przychodzimy oboje zrelaksowani, chętnie się dzielimy swoimi przeżyciami w ciągu dnia. Ani ja, ani Wojtek nie mamy sytuacji stresowych w pracy, wszystko się właściwie wiąże z takimi pozytywnymi sytuacjami w pracy, nie ma praktycznie w ogóle napiętych momentów czy momentów stresowych, co też powoduje, że po pracy jesteśmy pełni energii i radości, żeby spędzić razem ten wieczór, czy z dzieckiem, a nie odreagowywać na sobie. (Kobieta 26)

Kobiety dostrzegają zmiany w swoich relacjach z mężami/partnerami po powrocie do pracy. Co warto zauważyć, mówiąc o tych zmianach, rzadko odnoszą się do sfery uczuciowej, bardziej koncentrują się na logistyce dnia codziennego. Jeśli już mówią o emocjach, to raczej o swoim lepszym samopoczuciu po powrocie do pracy. Kobiety zauważają, że ich dobre samopoczucie, możliwość oderwania się od codziennej rutyny ma pozytywny wpływ na ich relacje z mężami/partnerami. Ale też w niektórych rodzinach powrót kobiet do pracy wiąże się z konfliktami w związku, choć bywa też tak, że dopiero wtedy, gdy mężowie/partnerzy muszą się w większym stopniu zaangażować w sprawy domu i dzieci, to doceniają codzienny wysiłek, jaki wkładają kobiety w to, żeby dom funkcjonował, a dzieci były „zaopiekowane”. Wydaje się, że powrót do pracy kobiety po urlopie macierzyńskim/wychowawczym nie powoduje aż tak dużych zmian w ich relacjach z mężami/partnerami, co same narodziny dziecka. W momencie, kiedy kobieta wraca do pracy, oboje partnerzy są już przyzwyczajeni do sytuacji, w której mają niewiele czasu dla siebie<sup>264</sup>.

<sup>263</sup> T. Rostowska, *Małżeństwo, rodzina, praca a jakość życia*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2009, s. 167.

<sup>264</sup> Respondentki były też pytane o ich zmiany w relacjach z mężami/partnerami po narodzinach dzieci. Kobiety dostrzegały wiele zmian w związkach po narodzinach dzieci. Więcej badanych kobiet, opisując relacje w związku po narodzinach dziecka, zauważa negatywne zmiany w tych relacjach, takie jak brak czasu dla partnera,

## 5.2. AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA A RELACJE Z DZIEĆMI

Bogusława Budrowska w publikacji z 2000 r. wyraża przekonanie, że: „imperatyw podporządkowania matki interesom i potrzebom dziecka jest pewnym powszechnikiem (...) Nacisk na pełnienie obowiązków domowo-opiekuńczych nie zmniejsza się również wtedy, gdy matka jest aktywna zawodowo. Wręcz przeciwnie, w świetle lansowanych współcześnie modeli właściwego wychowywania dzieci, następuje intensyfikacja oczekiwań i zadań stawianych matce”<sup>265</sup>. Zauważa się, że pracujące matki chcą spędzać więcej czasu ze swoimi dziećmi, a brak takiej możliwości zwiększa w nich napięcie i poczucie winy<sup>266</sup>. Badania przeprowadzone w 2012 r. pokazały, że kobiety mają obawy dotyczące wpływu aktywności zawodowej na relacje z dziećmi, aż 65% kobiet w ciąży obawiało się bowiem, że ich powrót do pracy spowoduje pogorszenie ich relacji z dzieckiem. Jednak wśród tych, które już wróciły do pracy, aż 62% jest zdania, że miało to pozytywny wpływ na ich relacje z dzieckiem. 58% kobiet pracujących twierdziło, że po powrocie do pracy odczuwają większą radość z czasu spędzonego z dzieckiem. Dla zdecydowanej większości kobiet (89%) czas spędzony z dzieckiem stanowi priorytet wśród codziennych zajęć (czas spędzony z partnerem wskazało jako priorytet znacznie mniej, bo 39% badanych, a zobowiązania zawodowe jedynie 23% respondentek). Istotna wydaje się również ilość czasu spędzanego z dziećmi – 19% matek małych dzieci spędza z nimi dziennie do pół godziny, 4% – od dwóch do czterech godzin, 14% – od czterech do sześciu godzin. Najwięcej kobiet (63%) zadeklarowało, że codziennie spędza z dzieckiem więcej niż sześć godzin<sup>267</sup>.

Respondentki zostały poproszone o to, aby dokonały obliczeń i oszacowały, ile godzin dziennie (w dni pracujące) spędzają z dziećmi, nie licząc czasu, kiedy dzieci śpią. Tam, gdzie kobiety podawały przedziały, wynik ostateczny był zaokrąglany w górę, czyli np. jeśli kobieta powiedziała, że spędza z dziećmi 3–4 godziny dziennie, to liczono to jako cztery godziny. Jeśli kobieta miała więcej niż jedno dziecko i podawała różne wartości liczbowe dla każdego dziecka, to w zestawieniu uwzględniono największą liczbę, czyli można stwierdzić, że podane dane są raczej przeszacowane niż niedoszacowane. Zebrane wyniki przedstawia tabela 10.

---

konflikty, ograniczenie kontaktów seksualnych. Ze względu na konieczność selekcji obszernego materiału treści dotyczące zmian w związkach po narodzinach dzieci nie znajdują się w tej książce, a będą przedmiotem analiz w artykule naukowym, który ukaże się w późniejszym terminie.

<sup>265</sup> B. Budrowska, *Macierzyństwo jako punkt zwrotny w życiu kobiety*, dz. cyt., s. 218.

<sup>266</sup> M. Plopa, *Rodzicielstwo jako wyzwanie dla małżeństwa: perspektywa teorii systemowej*, dz. cyt., s. 37.

<sup>267</sup> A. Baranowska-Skimina, *Jak mama wraca do pracy*, <http://www.egospodarka.pl/82867,Jak-mama-wraca-do-pracy,1,39,1.html>, dostęp: 23.03.2020.

**TABELA 10.** Czas spędzony z dzieckiem w świetle deklaracji badanych

Czas spędzony z dzieckiem – liczba godzin dziennie w dni pracujące	N
do 3 godzin	4
4–5 godzin	19
6–7 godzin	13
8–9 godzin	2
10 i więcej	1
różnie – związane jest to z nieregularnością pracy)	7
Ogółem	46

Źródło: badania własne.

Najwięcej badanych kobiet (19) spędza z dziećmi 4–5 godzin dziennie, 13 kobiet ma dla dzieci 6–7 godzin dziennie. Tylko trzy kobiety oszacowały, że spędzają z dziećmi więcej niż 7 godzin dziennie. Cztery badane przebywały z dzieckiem dziennie 3 godziny lub mniej. Na ogół czas spędzony z dziećmi jest rozbity na dwa odcinki czasowe – rano, zanim dzieci pójdą do placówek i/lub kobieta wyjdzie do pracy, i po południu, po pracy kobiety, zanim dzieci pójdą spać. Na ogół po południu tego czasu spędzonego z dziećmi jest więcej niż rano.

Niektóre z kobiet (siedem badanych) nie były w stanie podać konkretnej ilości czasu spędzanego codziennie z dziećmi, ich praca (lub studia) nie miały bowiem charakteru regularnej aktywności, związanej z równymi przedziałami czasowymi każdego dnia:

To zależy, bo ja mam taką pracę nieetatową, tylko pół etatu w jednym miejscu i zleceniowe prace w innych miejscach, więc to zależy, np. dzisiaj już wychodzę z pracy, jadę po dzieci, będę przed 17.00, więc już do wieczora będę z dziećmi. Ale mam też pracę drugozmianową, gdzie pracuję do 19.00 i wracam po 20.00, to jest raptem godzina, nie licząc poranka, kiedy się szykujemy do szkoły i przedszkola. Tak że od bardzo małej ilości, jak te moje drugozmianowe dni, po takie kilka godzin od 17 do późna. No i weekendy całe. W weekendy jesteśmy w domu. (Kobieta 8)

To zależy od tego, czy mam uczelnię, czy nie mam. Na przykład dzisiaj, jak byłam na uczelni, to 5 godzin dziennie. A jak jestem w domu, to 9 godzin. (Kobieta 29)

Kobiety często też miały trudności w dokonaniu konkretnych wyliczeń. Zauważały, że godziny spędzane z dziećmi nie były poświęcone wyłącznie im, lecz także obowiązkom domowym, czas, który jest zarezerwowany tylko dla dzieci jest znacznie krótszy:



Czasem staram się porobić coś popołudniami i bardziej się koncentruję na swojej robocie niż na tym, co one robią, ale one są też w stanie się same ze sobą pobawić i nie potrzebują mojego nadzoru. (Kobieta 1)

Nie wiem, jak liczyć czas, bo np. dwie godziny siedzenia w kuchni, w tym pół godziny z nimi, bo one pozostały czas sobie zajęły i coś tam robiły. (Kobieta 3)

Na pewno widzę ze względu na to, że mniej z nimi spędzam czasu niż wtedy, kiedy nie pracowałam. I też wracam do domu, to trzeba coś w domu zrobić czy coś ogarnąć, czy zrobić jedzenie na następny dzień. A tak jak nie pracowałam, to miałam wszystko na bieżąco i ten czas mogłam w całości poświęcić im. No ale to jest tak, że jak wracam z pracy i mam coś zrobić, to mąż się nimi zajmuje. To nie jest tak, że się nikt nimi nie zajmuje. (Kobieta 7)

Trzy [godziny dziennie spędzam z dzieckiem – M.S.] Uważam, że to zbyt krótki czas. Nawet sam mi o tym syn powiedział. Znaczą trzy... no, ja wracam z pracy do domu, gotuję obiad, on się ciągle gdzieś kręci, ale nie poświęcam go [tego czasu – M.S.] dla niego. (Kobieta 12)

Tak stricte tylko z dziećmi to trudno powiedzieć, półtorej godziny, a resztę to są przy mnie, ale ja coś robię. (Kobieta 43)

Tylko jedna z kobiet stwierdziła, że miewa poczucie, że tego czasu spędzonego z dziećmi jest w jej odczuciu za dużo, że ma pewien przesyty bycia z dziećmi. Zdecydowanie częściej kobiety dochodziły do wniosku, że wspólnego czasu jest za mało:

Boże, to się okazuje, że tak strasznie mało (...). O Boże, to przerażające jest. (Kobieta 5)

Jednak mam takie poczucie, że mogłabym spędzać z nimi więcej. (Kobieta 13)

Uważam, że to za mało, ale na pracę, jaką mam, to i tak jest dużo. (Kobieta 17)

To za mało. Mam taki niedosyt. (Kobieta 20)

Tego czasu jest za mało, zdecydowanie. (Kobieta 34)

To krótko, za krótko dla dziecka. (Kobieta 45)

Jedna z respondentek mówiła też o odczuciach jej dzieci, które, gdyby miały taką możliwość, „wisiałyby na niej cały dzień”. (Kobieta 16)

Kobiety podkreślały również, że o ile w dni pracujące (na ogół od poniedziałku do piątku) spędzają z dziećmi mało czasu, to starają się to nadrabiać w weekendy czy w wakacje:

A w weekendy to cały czas, cały czas jesteśmy razem. (Kobieta 1)

A w weekendy praktycznie cały czas jesteśmy razem. W wakacje nie przez cały czas, bo ja nie mam tak wakacji jak oni, w okresie urlopu właściwie cały czas jesteśmy razem. (Kobieta 2)

No i weekendy całe. W weekendy jesteśmy w domu. (Kobieta 8)

Jedna z respondentek zauważyła, że wraz z wiekiem jej dzieci potrzebują mniej czasu spędzać z matką. W sytuacji, gdy na co dzień jest ona niedostępna, dzieci z radością czekają na weekendy i wyjazdy wakacyjne:

Teraz, gdy poszli do przedszkola, to zabawa z rówieśnikami jest na tyle absorbująca i angażująca, że nie ma poczucia z ich strony, sygnałów, które mi wysyłają, że to jest za mało. Inaczej było w klubiku. Ja czułam, że mają deficyt mój. To było też spowodowane tym, że tam chodziły maluchy, które miały roczek, a większość zabaw była dostosowana do potrzeb tych małych dzieci. Oni się po prostu nudzili jak mopsy, potem energia z nich wybuchała i odreagowywali na mnie. W tym momencie jest OK, bardzo się cieszą na sobotę i niedzielę. Wiedzą, że mają wtedy mamę i tatę na wyłączność. To samo jest, gdy jesteśmy razem na wyjeździe. Jest tak olbrzymia radość i to jest po prostu bezcenne. (Kobieta 14)

Kobiety zostały zapytane nie tylko o ilość czasu spędzonego z dzieckiem/dziećmi w momencie, gdy są aktywne zawodowo (aspekt ilościowy relacji), lecz także o konkretne zmiany, jakie widzą w swoich relacjach z dziećmi po powrocie do pracy (aspekt jakościowy relacji). Osiem respondentek stwierdziło, że ich powrót do pracy nie wpłynął na zmiany w ich relacji z dziećmi. Czasem brak widocznych zmian wynika z tego, że kobiety są aktywne zawodowo w bardzo ograniczonym zakresie:

Myślę, że niewiele się zmieniło, bo ja i tak poza domem jestem tylko dwa dni. (Kobieta 4)

Dużo czasu jesteśmy razem, sporadycznie nie jesteśmy razem, patrząc tak w perspektywie tygodnia. Więc nie mam wrażenia, żeby ten powrót do pracy jakoś wpływał na zmiany, choć pewnie ukształtowałby relację, która wyglądałaby inaczej, gdyby mama nie wróciła do pracy? (Kobieta 27)

Jedna z kobiet stwierdziła, że to, że dziecko zostaje z troskliwą opiekunką, ma wpływ na to, że jego relacje z matką nie uległy zmianie:

Ja nie zauważyłam [zmian w relacji – M.S.]. To może wynikać też z tego, że jest ta opiekunka, która okazuje mu dużo serca. Dla syna rodzina, to jest mama, tata i ciocia, tak na ten moment. Gdy ja wychodzę, to on jest z ciocią, taką od serca można powiedzieć. On się cieszy, kiedy przychodzę, z opiekunką wychodzi po mnie. (Kobieta 34)

Inna z kobiet jest zdania, że jej powrót do pracy jest traktowany jako kolejny, naturalny etap w życiu rodziny: „Też nie widzę tutaj jakichś zmian. Jest u nas to przyjęte jako jakiś taki etap, który jest i nikt nie cierpi z tego powodu, każdy jest przyzwyczajony” (Kobieta 8). Kobieta, która po miesiącu od urodzenia dziecka wróciła do pracy, zauważa, że jej dziecko nie zna innej rzeczywistości niż ta z pracującą matką i jest przyzwyczajone do tego, że matka pracuje:

Ona jest nauczona od początku, że mama idzie do pracy, i normalnie na to reaguje. (Kobieta 21)

Kolejna z kobiet stwierdziła, że jej dzieci są przyzwyczajone do tego, że matka nie jest dla nich dostępna non stop, i nawet kiedy nie pracowała, to dbała o przestrzeń dla siebie, w związku z tym jej powrót do pracy niewiele zmienił w jej relacji z dziećmi:

Ja nawet jak byłam w domu, to starałam się z takim dystansem do tego podchodzić. Nie byłam taką matką tylko zaangażowaną w sprawy domowe. Zawsze starałam się jakąś przestrzeń dla siebie też zachować, swój czas i też staram się tego pilnować. A teraz po powrocie do pracy też w drugą stronę, staram się, żeby praca nie przesłaniała mi prac domowych, więc zdrowy dystans i taka równowaga. (Kobieta 2)

Powyższa wypowiedź wskazuje na to, że matce dwojga dzieci daleko do wizerunku matki idealnej opisywanej przez B. Budrowską w 2001 roku. Matka idealna poświęca całą swą energię i czas dzieciom, nie ma własnych celów, a jej jedynym pragnieniem jest szczęście dzieci<sup>268</sup>. Wyniki nowszych badań opisywanych przez M. Sikorską również wskazują na to, że nadal niektóre matki i ojcowie są zdania, że dobra matka to taka, która poświęca się dla dziecka<sup>269</sup>. Tymczasem respondentka otwarcie przyznaje, że dba o czas dla siebie i własną przestrzeń po narodzinach dzieci.

Pozostałe respondentki zauważyły pewne zmiany w swoich relacjach z dziećmi po powrocie do pracy. Niektóre z nich stwierdziły, że był on okazją do stęsknienia się:

Mogę się stęsknić, złapać też takiego oddechu od tych spraw domowych, od dzieci. (Kobieta 24)

Ja mam taką większą chęć przebywania z nimi, taką tęsknotę. Bo praca to niby taka ulga, że się odcięło od dzieci, ale w sumie to się tęskni. (Kobieta 46)

<sup>268</sup> B. Budrowska, *Regulamin i improwizacje, czyli o kulturowym skrypcie bycia matką*, w: *Kultura i społeczeństwo*, 2/2001, s. 110.

<sup>269</sup> M. Sikorska, *Praktyki rodzinne i rodzicielskie we współczesnej Polsce – rekonstrukcja codzienności*, dz. cyt.

Jestem dużo bardziej stęskniona. Wcześniej miałam Zuzię i cieszyłam się, że jest, obserwowałam, jakim ona jest wspaniałym dzieckiem, i co chwilę się rozczulaliśmy, jaka ona jest cudna, ale ja nie byłam stęskniona. A teraz są takie dni, że ja wysiadam z autobusu z pracy i ja po prostu do niej biegnę, bo jestem tak stęskniona tego mojego dziecka, więc biegnę i ją tulę. Jestem tak stęskniona tego mojego dziecka. Jakby ona była przy mnie cały czas, to nie wiem, czybym tak tęskniła, więc tak, tęsknota. (Kobieta 3)

Kobiety dostrzegają również pozytywny wpływ ich aktywności zawodowej na ich relacje z dziećmi w tym sensie, że praca pozwala im się oderwać od spraw domowych, odpocząć od dzieci, z którymi często wiązały się negatywne emocje w momencie, gdy kobieta spędzała z nimi cały dzień:

Myślę, że nie jestem już taka, taka umęczona, że cały czas tylko ten dom i te dzieci, tylko jednak, jak idę do pracy, mogę zająć się swoimi rzeczami, to wracam zmęczona, ale też szczęśliwa, że mogłam zająć się czymś innym, więc pozytywne zmiany. (Kobieta 24)

Wcześniej ja byłam bardzo nerwowa w domu. (Kobieta 30)

Mam wrażenie, że jestem spokojniejsza, bo mogę złapać oddech gdzieś indziej. Wracam więc do domu i mam potrzebę spędzenia czasu z moim dzieckiem. Jestem zainteresowana spędzaniem z nią czasu, podczas gdy wcześniej szukałam sposobów, by tego nie mieć. (Kobieta 35)

Jedna z kobiet zauważyła, że ciągłe przebywanie z dzieckiem było dla niej wyczerpujące, a sytuacja, kiedy odpoczywa od dziecka, zajmując się aktywnością zawodową, wpływa pozytywnie na jej stosunek do dziecka i po skończonej pracy chętniej bawi się z dzieckiem:

Jaś jest bardzo energiczny i dla mnie cały dzień spędzony z nim niesamowicie energetycznie wyczerpuje i dla mnie nawet te trzy godziny robienia czegośkolwiek innego dla mojej psychiki są zbawienne. Ja widzę, że później dużo chętniej się z nim bawię, po prostu zdążę się za nim stęsknić i myślę, że tak, że to jest bardzo ważne, taka higiena umysłu. Nie wyobrażam sobie, myślę, że są kobiety, które się realizują w domu, ale ja bym nie potrafiła siedzieć 24 godziny z Jaśkiem sama, z moim temperamentem i cechami charakteru nie dałabym rady, nie za bardzo. (Kobieta 26)

Niektóre kobiety podkreślały też, że ich aktywność zawodowa pozytywnie wpłynęła na rozwój ich dzieci, które stały się bardziej samodzielne:

Ona zawsze mama, mama, mama, a tak to się zrobiła bardziej samodzielna. (Kobieta 3)

Jedna z matek dostrzegła, że jej dzieci dzięki temu, że mają oboje pracujących rodziców, zdobywają wiedzę na temat aktywności zawodowych, zasad panujących w miejscu pracy. Jest to pewien element socjalizacji. Jej dzieci same chętnie bawią się w pracę:

Powiem tak, że ta zmiana to nam pomogła, choćby z tego powodu, że jeden syn miał problemy z jedzeniem, a raczej z tym, że nie jadł. Ja się strasznie tym stresowałam, moja nerwowość szła na niego, on mi to przekazywał i to było takie koło. Gdy poszedł do dzieci i była ta rozłąka ze mną, on czekał na mnie, widział świat poza mną. Zaczął jeść. To nie do przecenienia. Bardzo fajne są rozmowy z dziećmi, gdy jeździmy do pracy. Oni się pytają, czym się zajmuję, rozmowy o szefie, że musimy się pospieszyć, by szef nie był zły, oni byli u mnie w pracy. To też jest takie uczenie dziecka, że rodzice pracują, że chcą, nie że muszą. Oni sami już mówią, że chcieliby iść do pracy, bawią się, że idą do pracy, to obopólna przyjemność. (Kobieta 14)

Często respondentki zauważały, że mając mniej czasu dla dzieci, będąc z nimi, starają się maksymalnie koncentrować na potrzebach pociech:

Staram się być bardziej z dziećmi, kiedy już jestem z nimi. (Kobieta 1)

Zupełnie inaczej ja oceniam ten czas. Jakby z przyjemnością się je odbiera z przedszkola i chcę spędzać z nimi czas. Nie jestem zmęczona opieką nad dziećmi. I bardziej efektywnie spędzamy ten czas. Mam siłę i ochotę na to. Gdy siedziałam z nimi w domu, to się nudziłam i nie była to dla mnie frajda. (Kobieta 11)

Ponieważ przez to, że mam dla niej mniej czasu w ciągu doby, ten czas staram się spędzać aktywnie, staram się takie fajniejsze zabawy wynajdować, staram się wychodzić do fajnych miejsc z nią. Jak jestem w domu, to staram się skupić w 100 procentach na niej. Kiedyś jak jeszcze nie pracowałam, to a to pranie, a to sprzątanie, teraz jestem lepiej zorganizowana. (Kobieta 29)

Jestem zainteresowana spędzaniem z nią czasu, podczas gdy wcześniej szukałam sposobów, by tego nie mieć. (Kobieta 35)

To też jest chyba kwestia jakości tego czasu, bo jak się już spotkamy, po tej opiece niani, po szkole, to ta jakość jest taka fajna dla nas. Nie był to jałowy czas. (Kobieta 39)

Trochę jest tak, że mam mniej czasu dla nich, ale jak mam ten wolny czas, zajmuje się nimi, to uwaga moja jest skupiona tylko na nich. Jak już jest ten czas, że jest wszystko zrobione, to bardziej jestem otwarta na ich potrzeby. (Kobieta 43)

Staram się jakościowo, aktywnie spędzać czas. Wydaje mi się, że mamy bardzo dobrą relację. (Kobieta 45)

W wywiadach pojawiły się też wypowiedzi, gdzie kobiety mówiły o rekompensowaniu dzieciom po pracy tego, że dużo czasu spędziły bez matki:

Staram się bardziej im wynagradzać czas beze mnie. (Kobieta 1)

Potem jak wracam, to staram się jej to zrekompensować, to, że mnie nie było. (Kobieta 41)

Jedna z kobiet przyznała też, że w momencie, gdy dziecko nie przebywa z nią cały dzień, ma bardziej pozytywne nastawienie do matki, nie nudzi mu się ona:

Zauważyłam, że jak przebywam z nim cały dzień, jak jestem w domu, to wiadać, że ma mnie dosyć, bo jak tata wraca z pracy, to on nie zwraca już na mnie uwagi. A jak ja wracam z pracy i bawimy się, jest super i on wtedy wszędzie chodzi za mamą. Zresztą z tatą tak samo jest – jak tata wraca z pracy, to tata jest najlepszy. (Kobieta 42)

Kobiety zauważyły też pewne trudności w ich relacjach z dziećmi po powrocie do pracy. Zdarza się, że sam moment, kiedy matka wychodzi do pracy, dla niektórych dzieci jest bardzo trudny. Dzieci reagują płaczem, nie chcą wypuścić matki, manifestują swój sprzeciw wobec sytuacji:

Oczywiście, że było, że ona mnie nie chce wypuścić, ona chce być z mamą. Od poprzedniej niani zdarzało jej się uciekać, ukrywać, przyklejać się do mnie. (Kobieta 21)

Syn jest w takim wieku, że mu ta „mamoza” chyba przechodzi. Jeszcze kilka miesięcy temu to było darcie się, wieszanie się na mnie, na klamce, gdy wychodziłam. Kiedyś poszłam na spacer, patrzę na telefon, a tam dziewięć połączeń nieodebranych, bo syn nie powiedział mi „pa pa”. Mąż mówi, że zaraz zadzwonimy do mamy. A że się nie dodzwonili, bo ściszyłam telefon, to była histeria. Ja nie mogę z nimi być cały dzień, potrzebuję przerwy. (Kobieta 33)

Dalej jest do mnie przywiązany, nie chce mnie puścić, troszkę trwa, zanim mnie wypuści. Staramy się, by do niego dotarło i by się godził z tym, że mama wychodzi, żeby nie uciekać i nie znikać. Tak też robiłam, ale to chyba był błąd i teraz może ma taki lęk, że mama wychodzi. (Kobieta 37)

Nie tylko matki, będąc w pracy, tęsknią za dziećmi, lecz także dzieci odczuwają tęsknotę:

Czasami widzę, że tęsknią, jeśli nie ma mnie dłużej. Na początku ciężko było pewne rzeczy wytłumaczyć, a staram się tłumaczyć, że na wszystko trzeba zarobić. Starsza córka zaczyna to rozumieć. Syn jest jeszcze na to za mały. (Kobieta 15)

Są bardziej stęsknione za mną, za tatą. (Kobieta 16)

Jest bardzo stęskniony, jak go odbieramy. (Kobieta 20)

Kiedy ona jest w przedszkolu, zerówce, to tęskni za mną, pyta, kiedy mama wróci. Może tęsknić bardziej, kiedy mnie nie ma w domu. (Kobieta 32)

Bywa, że małe dzieci po powrocie matki z pracy nie opuszczają jej, chcą być cały czas noszone na rękach i domagają się jej uwagi:

Jak jesteśmy razem, to ten czas chce spędzać razem z nami. Nie opuszcza nas, mnie na krok. (Kobieta 20)

Jedna z badanych powiedziała, że jej powrót do pracy był bardzo trudny dla jej dzieci, które były przyzwyczajone do tego, że mama jest z nimi cały czas:

Dzieci są jeszcze małe, na pewno to się na nich jeszcze odbija. Córka dosyć ciężko przeszła to, że zaczęłam chodzić do pracy, pierwsze miesiące były dla niej ciężkie. Była ze mną ponad dwa i pół roku, więc była przyzwyczajona i nagle ja zaczęłam chodzić do pracy, więc potrzebowała czasu na to, żeby się przyzwyczaić. No młodszy syn też to odczuł, może mniej świadomie niż córka. Jak wracam z pracy, no to od razu lgnie do mnie i na rękach chce tylko, tak że na pewno to się gdzieś na nich odbija. (Kobieta 28)

Czasem dzieci są złe na to, że muszą dużo czasu spędzać bez matki: „Starsze dziecko na początku było troszeczkę złe, że mnie nie ma tak długo” (Kobieta 25). Bywa, że mają o to żal: „Widziałam przy pierwszym dziecku, gdy szło do przedszkola. On płakał, ja płakałam, może był jakiś żal z jego strony, że ja go zostawiam” (Kobieta 39). Szczególnie trudne są początki, z czasem dzieci na ogół oswajają się z nową sytuacją: „Na początku było trochę trudno, bo ona płakała, a teraz już to rozumie” (Kobieta 31). Stopniowe wydłużanie liczby godzin w pracy jest postrzegane jako łatwiejsza sytuacja dla dziecka:

Jak poszłam do pracy, to to było takie stopniowe. Zaczynałam od pół etatu jeden miesiąc, później trzy czwarte, po dwóch miesiącach przeszłam na cały etat, więc to było stopniowo. (Kobieta 9)

Niektóre dzieci niezaspokojoną przez matkę potrzebę bliskości zaspokajają, nawiązując bliskie relacje z opiekunkami:

Mój Staś bardzo przytula się do pań, bo mu tego brakuje. Nie każde dziecko tego w tym samym momencie oczekuje. A ja mu nie mogę tego dać, tak by się w ciągu dnia przytulał. (Kobieta 12)

Mimo że współczesna „nowa matka”, którą opisywała M. Sikorska w pracy *Nowa matka, nowy ojciec, nowe dziecko. O nowym układzie sił w polskich ro-*

*dzinach*<sup>270</sup>, ma coraz mniej poczucia winy, to jednak nadal w wywiadach pojawiały się wypowiedzi, które świadczą o odczuwaniu przez współczesne matki poczucia winy, wyrzutów sumienia. Kobieta, która ma dwie prace i trudny czas w pracy, zauważa, że jest jej trudno po powrocie do domu zajmować się wyłącznie dziećmi, dlatego włącza im bajki, co wywołuje w niej wyrzuty sumienia:

Teraz mam taki trudny czas w związku z tą drugą pracą i widzę, że jestem sfrustrowana i że potrzebuję jeszcze chwili czasu po południu, więc np. jeszcze puszczam im bajkę. A to się kłóci z tym, co mam w głowie, i jest mi z tym bardzo źle. Natomiast no, nie jestem w stanie nic bardziej czasowo w trakcie dnia zrobić. Harmonogram w tej drugiej pracy mam bardzo napięty i tu czuję, że to się odgrywa na dzieciach. Pocięszam się tym, że to nie będzie wieczność i że minie wrzesień i będzie miło i cudownie. (Kobieta 13)

Jedna z kobiet mówi o swoich wyrzutach sumienia związanych z tym, że po powrocie do pracy spędza z dzieckiem mało czasu:

Na pewno mam wyrzuty sumienia, że muszę ją zostawić, że nie jest ze mną, że poświęcam jej mniej czasu, gdzieś tam to we mnie jest. (Kobieta 41)

Jedna z matek zauważyła, że negatywne emocje z pracy przenosi na dzieci: „Zdarza się, że jak coś się wydarzy w pracy, że np. jestem zła, to ja to przenoszę do domu i na dzieci” (Kobieta 36). Opisywany przykład można potraktować jako interferencję pracy w sprawy rodziny, która to jest przejawem konfliktu ról pomiędzy pracą zawodową a życiem rodzinnym (WLC – *Work-Life Conflict*)<sup>271</sup>. Jako jedna z cech idealnej matki aktywnej zawodowo wymieniana bywa właśnie umiejętność nieprzenoszenia emocji z pracy na relacje w domu, natomiast kobiety zauważają, że jest to bardzo trudne, czasami niewykonalne<sup>272</sup>.

Inna badana dostrzega pewien konflikt interesów w relacji ze swoim dzieckiem – jej powrót do pracy jest trudny dla jej córki, ale dla matki jest to łatwiejsza sytuacja niż ta, kiedy przebywała non stop z dzieckiem: „Pewnie trudniej jest córce, ale mnie jest łatwiej, gdy nie mam jej przez 24 godziny na dobę, to się tak nie wkurzam, nie złościę” (Kobieta 33).

<sup>270</sup> M. Sikorska, *Nowa matka, nowy ojciec, nowe dziecko. O nowym układzie sił w polskich rodzinach*, dz. cyt., s. 182–185.

<sup>271</sup> L. Machol-Zajda, *Organizacja czasu pracy a work life balance – implikacje ekonomiczne, społeczne i zdrowotne*, w: R. Tomaszewska-Lipiec (red.), *Relacje praca–życie pozazawodowe drogą do zrównoważonego rozwoju jednostki*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2014, s. 259.

<sup>272</sup> Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej Województwa Śląskiego, *Społeczna rola matki – wyzwania współczesnego macierzyństwa. Raport z badania 2015*, <https://rops-katowice.pl/dopobrania/2015.07.31-raport.pdf>, dostęp: 5.05.2020.



Niektóre kobiety zauważyły, że ich dzieci cierpią, ponieważ nie spędzają razem dużo czasu:

On był dość mały, kiedy wróciłam, miał dwa i pół roku, więc myślę, że on tego tak nie odczuwa, tej zmiany, przy czym on na pewno by chciał, bym z nim siedziała w domu i odbierała go jak niektóre mamy np. do tej 13.00, a nie po 16.00. Na pewno dzieci, które siedzą z rodzicami, są spokojniejsze. Troszeczkę łatwiej do tego wszystkiego podchodzą. (Kobieta 12)

Leon nie chciał, żebym ja szła do pracy. On od paru lat prosi, jak by było fajnie, żebym ja nie pracowała. Bo był taki czas, kiedy ja nie pracowałam, później, w międzyczasie, przez siedem miesięcy gdzieś. Bardzo się wtedy cieszył i gdy wróciłam do pracy, to nie chciał, żebym wracała. (Kobieta 18)

Przynajmniej córka rozumie to, że ja chcę pracować, ale wolałaby, żebym została w domu. Ona przez dziesięć lat była jedynaczką i oczkiem w głowie, ale jak się urodziło drugie dziecko, to była odstawiona na boczny tor. W tym momencie jak już wróciłam do pracy, to chyba ta najstarsza córka ucierpiała. Ja muszę w pierwszej kolejności, wiadomo, do pracy, potem to ten mały mnie zasypuje, bo on chce mi wszystko opowiedzieć i grać ze mną w gry różne, a gdy jest wieczór, gdy on zaśnie, to córka mi coś opowiada, a ja jestem zmęczona i jednym uchem słucham, a drugim mi wypada. I sama mam wyrzuty sumienia, że po prostu ona na tym cierpi. (Kobieta 38)

Niektóre z dzieci aktywność zawodową matek postrzegają jako coś, co zabiera im matkę, z którą chciałyby spędzić czas. Powyższe wypowiedzi kobiet wskazują na to, że dzieci wolą spędzać czas z matkami niż w placówkach, a matki po powrocie do domu z pracy są zmęczone i nie są w stanie poświęcić dzieciom takiej ilości czasu, jakiej oczekują dzieci. Z drugiej strony matki w pracy mogą odpocząć od dzieci i za nimi zatęsknić, co ma pozytywny wpływ na ich relacje z potomkami.

### 5.3. PLANY PROKREACYJNE

Plany prokreacyjne, czyli deklaracje dotyczące tego, ile dzieci chce mieć konkretna osoba, są od lat przedmiotem naukowych badań. W świetle wyników zaprezentowanych w raporcie CBOS z 2019 r. prawie połowa Polaków (47%) chce mieć dwoje dzieci, 28% chciałoby mieć troje dzieci, 7% – czworo dzieci, jedno dziecko – tylko 6%, a więcej niż czworo dzieci – 4% ankietowanych. Jedynie 2% respondentów nie chce w ogóle mieć dzieci<sup>273</sup>.

<sup>273</sup> M. Bożewicz, *Preferowane i realizowane modele życia rodzinnego*, Komunikat z badań CBOS, nr 46/2019, kwiecień 2019.

Respondentki również zostały zapytane o ich plany prokreacyjne, o to, czy chciałyby mieć, czy planują kolejne dzieci. W uwzględnianiu tych planów istotne jest rozpoznanie dzietności respondentek w momencie przeprowadzenia badania. Wówczas 18 kobiet miało jedno dziecko, 23 – dwoje dzieci, cztery kobiety – troje dzieci, a jedna czworo dzieci. Dzietność dwóch badanych kobiet, które były w ciąży w momencie przeprowadzenia wywiadu, została zawyżona (na potrzeby pytania o to, czy chcą mieć kolejne potomstwo, dzieci, które były jeszcze nienarodzone, zostały uznane jako te, które respondentki już mają, same badane odnosiły się bowiem do tego stanu, odpowiadając na to pytanie). Zsumowane wyniki pokazujące zarówno dzietność aktualną respondentek (to, ile mają dzieci), jak i ich plany prokreacyjne przedstawia tabela 11.

**TABELA 11.** Plany prokreacyjne badanych kobiet

Aktualna dzietność	Plany prokreacyjne respondentek	
mają jedno dziecko	chcą mieć więcej dzieci	5
	chcą mieć więcej dzieci, ale wtedy, jeśli spełnione zostaną określone warunki	7
	nie chcą mieć więcej dzieci	6
	brak jednoznacznej odpowiedzi	0
mają dwoje dzieci	chcą mieć więcej dzieci	6
	chcą mieć więcej dzieci, ale wtedy, jeśli spełnione zostaną określone warunki	2
	nie chcą mieć więcej dzieci	13
	brak jednoznacznej odpowiedzi	2
mają troje dzieci	chcą mieć więcej dzieci	0
	chcą mieć więcej dzieci, ale wtedy, jeśli spełnione zostaną określone warunki	0
	nie chcą mieć więcej dzieci	4
	brak jednoznacznej odpowiedzi	0
mają czworo dzieci	chcą mieć więcej dzieci	0
	chcą mieć więcej dzieci, ale wtedy, jeśli spełnione zostaną określone warunki	0
	nie chcą mieć więcej dzieci	1
	brak jednoznacznej odpowiedzi	0
<b>Ogółem</b>		<b>46</b>

Źródło: badanie własne.

Wśród kobiet, które miały jedno dziecko, sześć nie chciało mieć kolejnych dzieci, pięć wyraziło chęć posiadania kolejnego dziecka, a siedem uzależniło decyzję od pewnych warunków i faktów. Wśród tych, które miały dwoje dzieci, najwięcej (13 kobiet) nie chciało mieć już kolejnych dzieci, sześć chciało, dwie chciały warunkowo (jeśli zostaną spełnione pewne warunki), a dwie nie potrafiły udzielić jednoznacznej odpowiedzi na pytanie. Kobiety, które miały więcej niż dwoje dzieci, nie planowały kolejnych ciąż.

Kobiety, które mając jedno dziecko, nie chciały mieć kolejnego, argumentowały to w różny sposób. Odwoływały się do trudów macierzyństwa, swojego wieku, braku gotowości psychicznej, braku wsparcia czy też do tego, że ich pierwsze dziecko było wymagające. Ich wypowiedzi znajdują się poniżej:

Jest to zbyt duże poświęcenie. Trzeba by było poświęcić wszystko. (Kobieta 12)

Przede wszystkim dlatego, że mieszkamy tutaj sami. Z jednym dzieckiem jesteśmy w stanie się tutaj zorganizować, ale obawiam się, że gdybyśmy mieli dwójkę lub trójkę, to byłoby nam bardzo trudno. (Kobieta 20)

Wykończyło mnie wstawanie nocne. Jakkolwiek to zabrzmiało, może egoistycznie, ale mówię prawdę. Jest to bardzo męczące. Jesteśmy zresztą też za starzy na to. Ja mam 41 lat w tej chwili. Ile by się człowiek nie ostrzykał botoksem, tak praw fizycznych się nie oszuka. Nawet rozważaliśmy to i dla nas to jest super psychicznie. Psychicznie to jest euforia mieć w tym wieku dziecko, ale pewnych rzeczy się nie oszuka. Tego nocnego wstawania, tych pierwszych miesięcy i zmęczenia non stop. Ja te pierwsze miesiące wspominam jako euforię, latanie nad ziemią, ale fizycznie jako zombie. (Kobieta 21)

Raczej nie. Nie jestem na to gotowa psychicznie, no i Dorotka jest moim oczkiem w głowie, na razie Dorotka też nie wykazuje chęci posiadania rodzeństwa. (Kobieta 31)

Myślałam, ale raczej się nie zdecyduję, przynajmniej nie tak szybko. Nie mam w planach. Dlatego że Poła bardzo daje w kość i już mówię do męża albo do mamy mojej, że jakbym miała dwójkę, to nie wiem, jak bym to ogarnęła. Jest bardzo absorbująca. Bardzo chce uwagę na sobie skupić. (Kobieta 32)

Pomijając wiek, są jeszcze trudy macierzyństwa, a te zabiły we mnie chęć posiadania kolejnego dziecka. (Kobieta 34)

Kobiety, które miały dwoje dzieci i nie chciały mieć kolejnych, mówiły o tym, że właśnie dwoje dzieci planowały urodzić oraz czują, że ich pragnienia dotyczące posiadania dzieci są już zaspokojone: „Plan, który mieliśmy z mężem, wykonaliśmy w 100%” (Kobieta 14); „Wystarcza mi dwójka” (Kobieta 28). Jedna z kobiet stwierdziła, że trzecie dziecko by ją ucieszyło, gdyby okazało się, że zaszła w ciążę, ale nie ma potrzeby posiadania większej liczby dzieci niż dwoje:

Czuję się spełniona jako matka, realizuję się w roli matki dwójki dzieci i te moje potrzeby są już zaspokojone. Gdyby mi się trzecie dziecko przytrafiło, to oczywiście bym się cieszyła i oczywiście przyjąłabym to tak jak, jest, natomiast nie mam takiej potrzeby i nie mam takich planów świadomych. (Kobieta 2)

Respondentki, które mając dwoje dzieci, nie chcą rodzić kolejnych, uzasadniały to dojrzałym wiekiem swoim bądź partnera:

Mam lata swoje i raczej się nie zdecyduję na kolejne. (Kobieta 9)

Mam już swoje lata, trzeba wychować i być rozsądnym. Trzeba zrozumieć, że jak dziecko będzie miało maturę, to ja będę mieć 65 lat i mogę już mu dalej nie pomóc. (Kobieta 15)

Nie chcę posiadać, przede wszystkim ze względu na wiek, bo ja mam 41 lat. (Kobieta 23)

Ja za chwilę będę mieć 40 lat. To nie jest już wiek na kolejne dziecko. (Kobieta 33)

Już jestem za stara. Mam już 40 lat. Jak teraz z mężem rozmawiamy, to żałujemy, że tak późno się zdecydowaliśmy na drugie dziecko. Gdybyśmy byli jeszcze trochę młodszy, to tak mówiąc szczerze, tobym chciała jeszcze jedno, ale pod warunkiem, że byłabym dużo młodsza. (Kobieta 38)

Warto zauważyć, że Polki ogólnie coraz później rodzą pierwsze dziecko<sup>274</sup>, więc kolejne dzieci muszą się urodzić stosunkowo szybko, jeśli kobiety nie chcą zachodzić w ciążę po 40. r.ż. (do tego wieku najczęściej nawiązywały kobiety w swoich wypowiedziach).

Dwie respondentki obawiały się, że posiadanie trzeciego dziecka byłoby powiązane z rezygnacją z aktywności zawodowej:

Boję się wyłączenia zawodowego, społecznego. (Kobieta 11)

Myślę, że też kolejne dziecko przy moim temperamencie, trybie życia i chęci zaangażowania zawodowego to już by było za dużo. Wiem, że nie dałabym rady. To by się wiązało z tym, że musiałabym bardzo mocno, jeśli nie w ogóle, zrezygnować z życia zawodowego. (Kobieta 23)

Dla niektórych kobiet ważne w kontekście nieplanowania kolejnych dzieci okazywały się również kwestie finansowe i mieszkaniowe:

<sup>274</sup> Główny Urząd Statystyczny, *Infografika – dzień matki*, <https://stat.gov.pl/infografiki-widzety/infografiki/infografika-dzien-matki-26-maja,8,5.html>, dostęp: 6.02.2020.

Ze względu głównie na warunki finansowe, mieszkaniowe. My nie mamy aż tak dużego mieszkania, które mogłoby sprzyjać. Wiadomo, że jakby było, toby było, ale jakoś tak, żeby planowała, to na chwilę obecną nie. (Kobieta 7)

Teraz jestem w drugiej ciąży i kolejnych dzieci nie planujemy. Głównie z powodów finansowych i lokalowych, ale wiadomo, że jest to ze sobą powiązane. (Kobieta 22)

No i też jednak widzimy to, że im starsze dziecko, tym nakład finansowy na dziecko wzrasta, no i też nie chcielibyśmy. No ten aspekt finansowy jest taki, że, że te dzieci starsze jak będą w szkole, żeby nas stać było ich zapisać na basen albo na wakacje z nimi pojechać, no to myślę, że tutaj z trójką by było ciężej i że ta dwójka to już tak finansowo to wystarczy. (Kobieta 24)

Respondentki powoływały się w swoich argumentacjach również na to, że ciąża i wychowanie dzieci wiąże się z pewnymi trudami i nie chciałyby ich przechodzić raz jeszcze:

Po prostu ja sama zajmowałam się głównie dziećmi, no z jednym to jeszcze było łatwiej, ale jak doszło drugie, gdzie jeszcze pierwsze było w pieluchach. Może to, że miałam dziecko rok po roku i każdemu to mówię, że to jest chyba trudniejsze niż bliźniaki, bo dzieci są na innych etapach, a bliźniaki są na tym samym przynajmniej. No to jest ciężkie (...) Poza tym moje dzieci są bardzo energiczne, żywiołowe, córka starsza jest takim rozhisteryzowanym dzieckiem i młodszy się od niej uczy i często są oboje w fazie buntu. Może jakbym miała spokojniejsze dzieci, to może bym się jeszcze zastanowiła, ale to, że miałam jedno po drugim rok po roku i to, że są takie aktywne, to już chyba moją psychikę przeciążyły. (Kobieta 9)

Bo jednak wracanie do pieluch i do tego wszystkiego, to nie. Człowiek chciałby mieć i więcej miejsca w mieszkaniu, i na wakacje pojechać i puła pieniędzy i możliwości, i mobilność się zmniejsza. Lepiej wychować dwoje dzieci w komforcie psychicznym niż czworo, bojąc się o jutro. (Kobieta 15)

Przy tej ciąży było dużo problemów, i przed zajściem w ciążę było ciężko, tak że dużo nerwów i zdrowia nas to kosztowało. (Kobieta 22)

Ja uważam, że dwójka nam wystarczy, też Michał już jest starszy, niedługo też będzie odpieluchowany, jest też szansa na to, żeby został z rodzicami, a my zajmujemy się sobą, relacjami między nami, a kolejne dziecko to znowu jesteśmy, no na początku jednak dziecko dużo uwagi potrzebuje. (Kobieta 24)

Nie, już dosyć, basta, już nie. Ja też już jestem zmęczona, cięższe są dewastujące dla organizmu. Miałam dwie cesarki, trzeciej sobie nie wyobrażam. (Kobieta 33)

Jedna z par zdecydowała się nawet na zabieg uniemożliwiający posiadanie kolejnego dziecka:

Zdecydowaliśmy z mężem, że nie. Ja mam 38 lat, mąż 45. Nawet się zdecydowaliśmy na zabieg, na wazektomię. Warsztat jest zamknięty. Rozmawialiśmy o tym, czy chcemy, czy nie, ale postanowiliśmy, że nie. Trzeba dzieci wychować, wykształcić później. (Kobieta 17)

Kobiety, które miały troje lub czworo dzieci i które nie planowały kolejnych, odwoływały się do trudów, jakie wiążą się z wychowaniem kilkorga dzieci, nadmiaru obowiązków:

Trójka mi wystarczy. No jest tak dużo tych obowiązków i nie wyobrażam sobie, żebyśmy byli jeszcze w stanie ogarnąć jedno dziecko. Ja przez rok nie pracowałam, byłam na urlopie macierzyńskim i było dużo takich kwestii logistycznych do ogarnięcia. To już by było ciężkie, przynajmniej na razie, jak są dzieci naprawdę małe. (Kobieta 8)

Ja ma taką dużą frustrację, że jak była jedna córka, byłam w stanie zrobić z nią tak zwane wszystko, poświęcić się jej, swój czas i uwagę, a teraz dzieląc mój czas przez trójkę dzieci, jest mi bardzo trudno i tak, jak mówię, no przykładowo idąc z dziećmi na plac zabaw, to jedno chce iść powoli i oglądać mrówki, a drugie moje dziecko zasuwa bardzo szybko, bo już chce się huśtać. I ja się bardzo źle z tym czuję, że nie mogę pooglądać tych mrówek ani biec na huśtawkę. Dla mnie to by była katastrofa, gdyby doszła jeszcze jedna osoba, która też by miała oczekiwania ode mnie. To jeśli chodzi o istotę, to moja córka bardzo napiera na psa, ale na razie mówię nie i nie, i nie. (Kobieta 13)

Raczej nie, myślę, że czwórka to jest i tak ponadnormatywna liczba dzieci. Jest to dla nas obciążające, wymagające dużej liczby czasu poświęcenia dzieciom i na dzień dzisiejszy czuję, że nie jestem w stanie zaopiekować się w odpowiedni sposób kolejnym. (Kobieta 30)

Już dziękuję. Jestem w trzeciej ciąży i już więcej nie chcę. Kolejne dziecko to kolejne obowiązki i kolejne stawanie na głowie, jak je pogodzić. To też kwestia takiej wyobraźni finansowej, zabezpieczenia dzieci, ich startów, możliwości, które chciałabym im dać. (Kobieta 39)

Wśród badanych 11 respondentek zadeklarowało, że planują kolejne dzieci, a kolejne dziewięć, że chcą je mieć, pod warunkiem, że wydarzą się pewne fakty, zmiany w ich życiu. Kobiety posiadające jedno dziecko, które mówiły, że chciałyby mieć więcej potomstwa, mówiły o tym, że rodzicielstwo wiąże się dla nich z pozytywnymi emocjami i doświadczeniami:

Dzieci są super. Z wielu przyczyn, kiedyś rozmawialiśmy z Irkiem, (...) no w ogóle nam się zawsze marzyła duża rodzina, więc tak. (Kobieta 3)

Tak, zdecydowanie, bo rodzicielstwo sprawia mi dużą radość. Mam też ideologicznie takie poczucie, że może to też się wiąże z wyznaniem, odnośnie takiego powołania rodzicielskiego. (Kobieta 27)

Pojawiały się też wypowiedzi wskazujące na to, że warto mieć kolejne dziecko, aby ich potomek nie był jedynakiem:

Chcielibyśmy też drugie dziecko dla Zuzi, bo wiemy, jak ważne jest rodzeństwo. Irek nie ma rodzeństwa, ja mam siostrę i uważam, że to jest najfajniejsza rzecz, jaką można dostać od rodziców. Chociaż oczywiście ile razy myśmy się pobili, ile razy włosy wyrwały, to trudno zliczyć na palcach jednej ręki, ale chcielibyśmy mieć rodzeństwo też dla niej. (Kobieta 3)

Od zawsze chcieliśmy mieć co najmniej dwójkę dzieci, więc chcemy mieć rodzeństwo dla Jaśka. Nie zaskoczyło nas na tyle rodzicielstwo, czy nie przytłoczyło. Zawsze chcieliśmy mieć większą rodzinę. (Kobieta 26)

No właśnie rozważamy taką opcję, właśnie niedługo pewnie w planach pojawi się nowy stworek rodzinny. No chcielibyśmy chociażby ze względu na to, że widzimy, jak nasz syn reaguje na kontakty z dziećmi w żłobku, to bardzo pozytywnie na niego wpływa, on bardzo lubi zabawy z innymi dziećmi no i podejrzewam, że jakby było rodzeństwo, to byłby szczęśliwszy, bo nie musiałby się tylko z nami bawić, ale też z bratem, siostrą. (Kobieta 42)

Jedna z kobiet mówiła o tym, że na jej decyzje ma wpływ to, że pierwsze ich dziecko zostało poczęte *in vitro* i para ma dwie zamrożone komórki, które chce jeszcze wykorzystać:

Chyba tylko dlatego, że przy tej stymulacji do *in vitro* mamy jeszcze dwie zamrożone komórki i ja sobie nie wyobrażam, by je zostawić albo oddać. Ja je traktuję jak moje dzieci, a czy coś z nich będzie, to nie wiem. No i mój wiek i to, że niezbyt dobrze tę ciążę znoszę, więc gdyby nie te komóreczki, tobym nie chciała, a mąż na razie się opiera. Nie wiem, jak to będzie. (Kobieta 37)

Matki dwójki dzieci, które chciały mieć kolejne dzieci, nawiązywały do tego, że posiadanie dużej rodziny jest wartością, a samo macierzyństwo jest dla nich pozytywnym doświadczeniem:

Zawsze uważałam, że fajna jest duża rodzina. Dzisiaj się zmieniło trochę patrzenie na rodziny z trójką dzieci, bo jakieś 15 lat temu to rodzina z trójką dzieci to była za przeproszeniem patologia. Tak się patrzyło, że trzecie dziecko to już jest za dużo, natomiast teraz takie rodziny nie są dziwolągami. Niemniej jednak trójka dzieci wydaje mi się taką fajną liczbą. (Kobieta 1)

Chciałabym, dlatego że zawsze dla mnie takim motorem, najważniejszym punktem w życiu było macierzyństwo. Uważam, że jest to coś wyjątkowego, coś niepowtarzalnego i fajnie by było sobie, tym bardziej że dzieci tak szybko dorastają, że za chwilę będą duzi i ten moment, kiedy mamusia jest najważniejsza na świecie, Boże, jakie to jest strasznie egoistyczne, ale tak jest, że to już będzie powoli mijało. No i właśnie ze względu na tę wyjątkową więź i relacje. (Kobieta 5)

Chciałabym mieć jeszcze jedno dziecko, dlatego że uważam, że fajnie jest mieć dużą rodzinę i byłoby znacznie radośniej. Tu chodzi o radość, szczęście, bo dzieci jednak przynoszą szczęście, pomimo tego, że to jest dużo pracy i dużo tych złych emocji, to jednak fajnie jest mieć dużą rodzinę. (Kobieta 25)

Myślę, że tak, no bo sprawia dużo satysfakcji patrzeć na ich rozwój, na to, jak się rozwijają. Też zawsze marzyłam o dużej rodzinie. (Kobieta 43)

Tak, na pewno chcę mieć jeszcze dzieci, dlatego że czuję się biologicznie zdeteterminowana do tego. Myślę, że jesteśmy jako kobiety w takiej niefortunnej sytuacji, że są oczekiwania społeczne, zawodowe, kulturowe, żeby być aktywną zawodowo i się wyemancypować i to jest fajne, że możemy to robić, natomiast nie da się tego oddzielić od takiej fizycznej potrzeby, żeby być w ciąży, żeby karmić te młode, bo to jest dla mnie tak pierwotne, taki instynkt i on nie podlega dyskusji. I ja go oczywiście mogę okiełznać, stosując jakieś tam normy kulturowe, natomiast wiem, że on jest i że ja się muszę z nim zmierzyć, że nikt go ze mnie nie zdejmie. Natomiast już zawierając małżeństwo, taką mieliśmy wizję rodziny, żeby tych dzieci było więcej niż dwoje. (Kobieta 44)

Wśród badanych posiadających jedno lub dwoje dzieci była pewna grupa kobiet (9 respondentek), która twierdziła, że chciałyby mieć kolejne dziecko, ale dopiero w momencie, gdy spełnione zostaną jakieś warunki, wydarzą się pewne fakty, np. poprawią się ich warunki finansowe i mieszkaniowe. Kobiety chciałyby mieć dzieci w momencie, gdy uległyby poprawie ich warunki finansowe i mieszkaniowe:

W tym momencie, kiedy ja pracuję i sama utrzymuję rodzinę, no dobrze on też coś robi i staram się to docenić, ale to nie są regularne dochody, więc dopóki mamy taką sytuację finansową, to nie bardzo mamy taką możliwość. W momencie, kiedy to by się zmieniło, bardziej stabilna sytuacja finansowa plus własne mieszkanie, bo póki co mieszkamy w wynajmowanym, to parę razy przeszło mi przez myśl, że chyba tak. (Kobieta 4)

Chciałabym, ale nie w tym momencie, ponieważ nas nie stać finansowo. Ustaliliśmy, że dopiero wtedy, kiedy będziemy w stanie kupić mieszkanie, kiedy będziemy mieć stabilną sytuację finansową, zdecydujemy się świadomie na drugie dziecko. Dlatego, że mam silny instynkt macierzyński i czuję, że się spełniam w roli mamy i daje mi to dużą radość. (Kobieta 29)

Jeśli warunki mieszkaniowe pozwoliłyby na to, to tak. I finansowe. (Kobieta 46)

Jedna z badanych, kobieta rozwiedziona, stwierdziła, że chciałyby mieć kolejne dziecko, ale nie ma odpowiedniego partnera.



## 5.4. PODSUMOWANIE

Jak zauważa E. Badinter: „nic w istocie bardziej nie różni się od zakochanej pary niż para rodziców”<sup>275</sup>. Większość respondentek dostrzega zmiany w ich relacjach z mężem/partnerem po powrocie do pracy po zakończonym urlopie macierzyńskim/wychowawczym. Wpływ powrotu kobiet do aktywności zawodowej po przerwie związanej z macierzyństwem na ich relacje z mężami/partnerami nie jest jednoznaczny. Z jednej strony pary na ogół mają jeszcze mniej czasu dla siebie, oboje partnerzy są bardziej zmęczeni, obowiązki domowe, które wcześniej wykonywała kobieta w ciągu dnia, będąc w domu z dzieckiem/dziećmi, muszą bowiem wykonać po pracy. Z drugiej strony kobiety zauważały, że aktywność zawodowa pozwoliła im na oderwanie się od spraw domowych, dzięki pracy wzrosło ich samopoczucie, zostały bardziej docenione przez mężów, co miało pozytywny wpływ na ich relacje w bliskim związku. Podobne konkluzje dotyczące pozytywnych funkcji aktywności zawodowej przedstawia raport „Ciemna strona macierzyństwa”, gdzie praca, w oczach badanych kobiet, była postrzegana jako odskocznia od codzienności, miejsce, gdzie można utrzymywać relacje z dorosłymi (co jest utrudnione w momencie, gdy kobieta jest w domu z dzieckiem). Samo wyjście do pracy nijako zmusza kobiety do tego, żeby zadbały o swój wygląd, a godzenie aktywności zawodowej z macierzyństwem to powód do dumy i postrzegania siebie jako zaradnej kobiety. Aktywność zawodowa była przez badane traktowana również jako „szczepionka od zostania kurą domową”<sup>276</sup>.

Stosunek mężów/partnerów do aktywności zawodowej kobiet bywa różny: niektórzy chcą, żeby matki ich dzieci były aktywne zawodowo, zachęcają je do powrotu do pracy, upatrując w tym szansę na poprawę sytuacji materialnej rodziny, ale też na poprawę samopoczucia kobiet. Inni nie są przychylni powrotowi kobiet do pracy, mając świadomość, że będzie się to wiązało z brakiem czasu lub zmniejszeniem ilości czasu kobiet na inne, konkurencyjne wobec pracy, sfery życia (obowiązki domowe, relacje rodzinne) oraz z koniecznością zaangażowania mężczyzn w obowiązki domowe.

Większość badanych kobiet dostrzega zmiany w ich relacjach z dziećmi po powrocie do pracy. Kobiety spędzają z dziećmi znacznie mniej czasu niż wtedy, gdy nie były aktywne zawodowo, często twierdzą, że tego wspólnego czasu jest za mało. Po powrocie z pracy dzieci są przy nich, ale matki poza opieką nad dziećmi mają do wykonania szereg obowiązków domowych. Powrót matki do pracy bywa trudnym doświadczeniem dla dzieci. Dla części z nich trudne

<sup>275</sup> B. Badinter, *Konflikt: kobieta i matka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2013, s. 118–119.

<sup>276</sup> Ł. Krzyżanowska, *Co niepokoi mamy*, w: M. Sikorska (red.), *Ciemna strona macierzyństwa – o niepokojach współczesnych matek*, Wydawnictwo AXA, Warszawa 2012, s. 38–39.

jest rozstać się z matką, inne (starsze) wprost deklarują że wolałyby, aby ich matka nie pracowała. Zarówno matki, jak i dzieci tęsknią za sobą. Szczególnie trudne dla dzieci są pierwsze dni, kiedy zostają na długo bez matki, z czasem na ogół przyzwyczajają się do zmian, chociaż niejednokrotnie nawet po wielu miesiącach buntują się i wyrażają swój sprzeciw wobec rozstania z matką. Niektóre matki mają wyrzuty sumienia w związku z tym, że zostawiają swoje dzieci, i po pracy, w weekendy czy wakacje próbują zrekompensować dzieciom brak matki na co dzień. Respondentki deklarują, że spędzając codziennie mało czasu z dziećmi, stawiają na jakość tego czasu i starają się wtedy maksymalnie skoncentrować na sprawach dzieci, chociaż, jak same przyznają, nie zawsze im to wychodzi. Pracując, mają możliwość zatęsknić za dziećmi, ale też oderwać się od codziennej rutyny, odpocząć od dzieci i wrócić do nich z pozytywnym nastawieniem. Podobne refleksje miały matki biorące udział w badaniu opisywanym przez T. Reynolds, C. Callender, R. Edwards. Twierdziły one, że to właśnie aktywność zawodowa pomagała im zaspokoić nie tylko materialne potrzeby własnych dzieci, lecz także potrzeby emocjonalne, potrzeby związane z rozwojem<sup>277</sup>. Otrzymane wyniki są też zgodne z konkluzjami płynącymi z raportu „Ciemna strona macierzyństwa”, gdzie zauważono, że: „praca mimo stresów i zmęczenia, które często generuje oraz mimo tego, że zabiera godziny z nierozciągliwej doby, może być (...) dla matek sposobem na poczucie się lepiej w macierzyństwie”<sup>278</sup>.

Analizując plany prokreacyjne badanych kobiet, można zauważyć, że matki jedynaków częściej chciałyby mieć kolejne dziecko. Z kolei matki dwójki, trójki lub czwórki dzieci częściej deklarowały, że nie zamierzają mieć kolejnych dzieci. Ale też wśród matek jedynaków sześć nie chce mieć kolejnych dzieci, a wśród matek dwójki dzieci aż osiem kobiet chciałoby mieć kolejne dziecko/dzieci. Kobiety, które nie planowały mieć kolejnych synów lub córek, mówiły o swoim wieku, o tym, że są za stare na urodzenie czy wychowanie kolejnego dziecka, ważne były również czynniki finansowe, mieszkaniowe, przeciążenie ilością obowiązków domowych (ten argument podawały matki trojga i czworga dzieci). Kolejne dziecko obniżyłoby ich komfort życia – zarówno materialny, jak i psychiczny. Z kolei te kobiety, które chciałyby mieć kolejne dzieci, zauważały, że macierzyństwo jest dla nich pozytywnym doświadczeniem, a duża rodzina – wartością. Matki jedynaków deklarowały również, że chciałyby urodzić kolejne dziecko, aby ich potomek miał rodzeństwo. Co ciekawe, niewiele kobiet odwoływało się do kwestii związanych z życiem za-

<sup>277</sup> T. Reynolds, C. Callender, R. Edwards, *The impact of mothers employment on family relationships*, 25.07.2003, <https://www.jrf.org.uk/report/impact-mothers-employment-family-relationships>, dostęp: 8.10.2020.

<sup>278</sup> M. Sikorska, *Presje społeczne i medialne*, w: M. Sikorska (red.), *Ciemna strona macierzyństwa – o niepokojach współczesnych matek*, dz. cyt., s. 113.

wodowym, mówiąc o swoich planach prokreacyjnych, co może sugerować, że praca zawodowa dla większości z nich nie jest na tyle ważna, aby miała wpływ na ich decyzje prokreacyjne. Podobne argumentacje dotyczące planów prokreacyjnych wskazywane były w ogólnopolskich badaniach przeprowadzonych przez CBOS w 2013 roku. Kobiety w wieku 34–45 lat nieplanujące potomstwa najczęściej deklarowały, że nie chcą kolejnych dzieci, ponieważ mają już dzieci (58%), są za stare, aby rodzić dzieci (45%), mają za mało pieniędzy (17%) lub po prostu nie chcą mieć dzieci (12%). Znacznie rzadziej wybierały odpowiedzi, że boją się utraty pracy (7%), ważniejsza dla nich jest kariera i rozwój zawodowy (1%). Tylko co dziesiąta kobieta, która nie chce mieć dzieci, wskazała na to, że trudno byłoby jej łączyć aktywność zawodową z wychowywaniem (kolejnego) dziecka<sup>279</sup>.

---

<sup>279</sup> M. Omyła-Rudzka, *Plany prokreacyjne kobiet*, [https://www.cbos.pl/PL/wydarzenia/26\\_konferencja/1\\_Plany\\_prokreacyjne\\_kobiet.pdf](https://www.cbos.pl/PL/wydarzenia/26_konferencja/1_Plany_prokreacyjne_kobiet.pdf), dostęp: 9.10.2020.

## ROZDZIAŁ 6

### WSPARCIE SPOŁECZNE

MAGDALENA STANKOWSKA

Zagadnienie wsparcia społecznego jest zagadnieniem bardzo złożonym i trudnym do zdefiniowania. Samo pojęcie wsparcia bywa używane zamiennie z pojęciem pomocy<sup>280</sup>. W literaturze wyróżnia się wsparcie strukturalne oraz funkcjonalne. Pierwsze dotyczy obiektywnie istniejącej i dostępnej sieci wsparcia. Jego skuteczność zależy od m.in. dostępności sieci (np. telefonów zaufania, grup samopomocy, ośrodków kryzysowych), homogeniczności lub heterogeniczności sieci wsparcia (podobieństwa bądź różnice pod względem wieku, płci, grupy społecznej, wyznania itp.) i źródła wsparcia. Wyróżnia się następujące źródła wsparcia: rodzinne, pozarodzinne (przyjacielskie, sąsiedzkie, towarzyskie, koleżeńskie), w miejscu pracy (przełożeni i współpracownicy), grupy wyznaniowe, instytucje pomocowe (w tym organizacje pozarządowe) i osoby profesjonalnie przygotowane do udzielania pomocy (terapeuci, lekarze, pracownicy socjalni itp.)<sup>281</sup>.

Wsparcie funkcjonalne definiowane jest w odniesieniu do interakcji społecznych: „dochodzi w nim do przekazywania lub wymiany emocji, informacji, instrumentów działania oraz dóbr materialnych<sup>282</sup>”. Wyróżnia się następujące typy wsparcia: emocjonalne, polegające na dowartościowaniu, informacyjne, instrumentalne, rzeczowe, duchowe<sup>283</sup>. Jednostka, która doświadcza wsparcia, otrzymuje „zabezpieczenie przed pogarszaniem się jej zdrowia i dbanie o jej dobre samopoczucie”<sup>284</sup>. Może ono także nieść ze sobą zakłopotanie i dyskomfort psychiczny u osoby, która tego wsparcia doświadcza, może również

---

<sup>280</sup> E. Wyrwich-Hejduk, M. Stankowska, *Dziadek jako instytucja wspierająca*, w: J. Kozielska, A. Skowrońska-Pućka (red.), *W kręgu działań pomocowych i poradniczych*, Wydawnictwo Naukowe UAM, s. 162.

<sup>281</sup> T. Rostowska, *Małżeństwo, rodzina, praca a jakość życia*, dz. cyt., s. 56–58.

<sup>282</sup> Tamże, s. 59.

<sup>283</sup> Tamże, s. 59–60.

<sup>284</sup> Tamże, s. 67.

uniemożliwić jednostce rozwinięcie własnych zasobów w celu skutecznego poradzenia sobie z sytuacją<sup>285</sup>.

W przeprowadzonych badaniach kobiety zostały poproszone o wskazanie osób, które je wspierają, i tego, na czym to wsparcie polega. Dodatkowo potraktowałyśmy instytucje, do których uczęszczają ich dzieci, jako pewnego rodzaju instytucje wspierające, zapewniają one bowiem opiekę dzieciom w momencie, kiedy kobiety pracują. Dotyczy to zwłaszcza opieki nad dziećmi przed rozpoczęciem obowiązkowej edukacji szkolnej, które nie mogą zostać w domu bez opieki, a jednocześnie zajmowanie się małym dzieckiem i praca zawodowa jest bardzo trudne. Kobiety zostały poproszone o dokonanie oceny tych instytucji.

## 6.1. OSOBY WSPIERAJĄCE PRACUJĄCE MATKI

W tym podrozdziale opisane zostanie wsparcie, które kobiety otrzymują od innych osób, z wyłączeniem pomocy ze strony męża/partnera. Dlaczego to wyłączenie? Po pierwsze dlatego, że zagadnienie udziału męża w opiece i wychowywaniu dzieci omówione zostało przy okazji podziału obowiązków domowych i opieki nad dziećmi w sytuacji choroby czy wakacji. Po drugie dlatego, że same respondentki, mówiąc o mężu, przeczyły, że można go określić jako osobę, która im pomaga, ponieważ nie jest on pomocnikiem, a równoprawnym partnerem wykonującym obowiązki domowe czy też podejmującym opiekę nad dziećmi:

Irek najbardziej, zdecydowanie Irek. Bo moja mama jeśli już, moja mama jest pracująca, więc Irek. Znaczący pomaga? Ja w ogóle uważam, że przy własnym dziecku się nie pomaga, bo ono jest moje, zresztą Zuzia jest tak podobna do Irka, że nie da się tego ukryć, że to jest jego dziecko. Przy swoim dziecku się nie pomaga, przy swoim dziecku to jest psi obowiązek, żeby coś zrobić. (Kobieta 3)

Mąż mi nie pomaga, on się też zajmuje, to są też męża obowiązki. (Kobieta 25)

Nikt poza mężem mi nie pomaga, ale nie uważam, żeby mąż mi pomagał, bo jest ojcem i moim małżonkiem, partnerem, więc nie uważam, że mi pomaga. Po prostu uczestniczymy w czymś razem. A poza mężem nie mamy pomocy poza nianią, rodzina nie angażuje się w jakąś pomoc wychowawczą. (Kobieta 26)

Męża trudno określić jako pomoc, bo jest współodpowiedzialny. (Kobieta 27)

Mąż [mi najbardziej pomaga – M.S.]. Ale w jakim sensie ta pomoc? My się wszystkim dzielimy i nie wyobrażam sobie, by jego wszelakiej, wszechstronnej pomocy nie było. On jest na pierwszym miejscu, on wcale nie pomaga, tylko robi, bo to tak samo moje, jak i jego dzieci. (Kobieta 33)

<sup>285</sup> Tamże, s. 68.

Należy natomiast zaznaczyć, że wiele respondentek zapytanych o to, kto im pomaga najbardziej, w pierwszej kolejności wymieniały właśnie męża/partnera: „Myślę, że najbardziej to Grześ – mąż mi pomaga (Kobieta 5); „W moim przypadku to tylko na pomoc męża [mogę liczyć – M.S.], bo nikogo tutaj nie mamy” (Kobieta 7); „No mąż to wiadoma sprawa. Mąż byłby na pierwszym miejscu” (Kobieta 41); „Mąż najbardziej [mi pomaga – M.S.] (Kobieta 10).

Podsumowanie ilościowe dotyczące wszystkich (poza mężem/partnerem) osób, które wspierają aktywne zawodowo matki, przedstawia tabela 12.

**TABELA 12.** Osoby pomagające badanym

Kto pomaga pracującym matkom?	Liczba wskazań
matka	34
ojciec	14
teściowa	8
teść	5
dziadek	1
babcia	2
siostra	2
brat	2
niania	6
sąsiadka	1
koleżanka/znajomi	3
bratowa	1
brat męża – szwagier	1
kuzynki	1
ciocia	1
Ogółem	82 <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Suma jest większa niż liczba badanych ( $n = 46$ ), kobiety mogły bowiem wymienić więcej niż jedną osobę, która je wspiera.

Źródło: badania własne.

Osobą, która najczęściej była wskazywana jako ta, która świadczy pomoc respondentkom, była ich matka. Odpowiedziało tak prawie  $\frac{3}{4}$  badanych (34 respondentki). Czasem jest to jedyna osoba, która pomaga aktywnej zawodowo kobiecie. Pomoc ta najczęściej jest powiązana z opieką nad dziećmi, na ogół nie codzienną, a w trakcie choroby, wakacji, weekendów:

Ale też mama nigdy mi nie odmawia i zawsze pomaga, zawsze jest, więc ta pomoc też ma realny wymiar. Mama głównie w sytuacjach, jak trzeba zostać, jak trzeba się zaopiekować, to głównie w tych sytuacjach. To jest opieka nad dziećmi. Mama nie sprząta, mama nie gotuje. Mama przychodzi i pomaga mi, ten czas spędza z dziećmi. (Kobieta 2)

Mama tak w wakacje to siedziała z młodszą córką i ze starszą tydzień. W weekendy bierze, teraz akurat rzadziej, ale raz w miesiącu, czasem dwa razy w miesiącu bierze ich od piątku do niedzieli do siebie, żebyśmy mogli być razem, odpocząć. (Kobieta 6)

Moja mama głównie przy synu. Ja wracam do domu, kiedy przedszkole jest już od dwóch godzin zamknięte, więc jeśli mój mąż ma wywiadówki, konferencje, ewentualnie jakieś inne rzeczy w szkole, to moja mama odbiera go z przedszkola i zajmuje się tak długo, jak któreś z nas nie wróci do domu. W ubiegłym roku szkolnym to była sytuacja stała przez każdy czwartek. (Kobieta 22)

Mama w sytuacjach choroby dzieci, cała opieka wtedy spoczywała na jej barkach. Inne rzeczy to zależy. Raczej z takimi codziennymi porządkami jest problem, czyli to raczej ja wykonuję zmywanie, sprzątanie. (Kobieta 28)

Mama to opieka pełna – jeśli muszę iść do pracy albo coś załatwić, albo mam zajęcia z dziećmi, to mama przejmuje pełne obowiązki, czyli wszystko – karmienie, usypianie, przewijanie. Obowiązki domowe to nie. Mama na razie nie pracuje, bo jest na urlopie po ciężkiej operacji. (Kobieta 41)

Niekiedy matki badanych kobiet, poza opieką nad dziećmi, wypełniają też obowiązki domowe w domu swoich dorosłych córek. O takiej sytuacji mówiły cztery badane:

Głównie to jest opieka nad dzieckiem, a też czasem mama jakies pranie wstawi, ugotuje, coś tam ogarnie w domu. Przy okazji zajmowania się dzieckiem. (Kobieta 24)

Wiadomo, jeżeli mama opiekuje się dzieckiem czy dziećmi, jak jestem w pracy, to wtedy przy okazji coś zrobi, coś ugotuje bądź wywiesi pranie. Ale to jest przy okazji. (Kobieta 25)

Moja mama [mi pomaga – M.S.]. Odbieranie dzieci z przedszkola, gotowanie, przywożenie obiadów, tak pomaga. No i to, że z nimi robiła prace plastyczne, dużo im czyta, organizuje im ten czas. Kiedyś, gdy były małe, prasowała, nie tylko dla dzieci, ale i dla nas. (Kobieta 36)

Mąż też pracuje od 8.00 do 16.00 i wieczorem jak przyjdzie do domu, też musi trochę odpocząć, więc staram się go jakoś za mocno nie eksploatować. Mama pomaga nam w tym momencie najbardziej w opiece nad dzieckiem, obowiązki domowe również. No coś tam zawsze ugotuje, trochę posprząta. Pozostała rodzina mieszka daleko, więc musimy sobie radzić sami. (Kobieta 42)

Jedna z kobiet zauważyła, że przede wszystkim to jej matka wychowuje jej córkę i przejęła większość obowiązków związanych z wnuczką. Sama badana też często korzysta z porad matki. Woli zapytać ją o zdanie, niż czytać poradniki.

W pierwszej kolejności najbardziej pomaga mi moja mama. To dzięki niej moja córka jest, można powiedzieć, dobrze wychowana. Bardzo mi pomogła też że-bym mogła wrócić na rynek pracy. No i z doskoku można powiedzieć też siostra. Moja mama, z racji tego, że to jest moja jedyna córka i jest też pierwsza, moja mama bardzo pomogła mi ją wychować. Zamiast czytać jakieś tam książki i wykupować, czy coś tam, to ja zawsze po radę do mamy. A ona na zasadzie, że: „Ja to robiłam tak..., a ty możesz mój pomysł ewaluować pod siebie i pod swoją córkę tak, by było wam dobrze”. Mama swoją radą mi doradza, żeby było mi dobrze. Jeżeli nie wiem, w kwestii żywienia, wychowania, nauki, ubierania dziecka, tak. Pielęgnacji też. Moja mama mi pomaga, a gdy mnie nie ma, to się nią zajmuje, na zasadzie, że gdy muszę iść na popołudnie do pracy, to mówię: „Mamo, trzeba tylko dać jej kolację, przypilnuj, żeby ją wykąpać, umyć zęby, położyć spać”. Generalnie staram się, by ona się tylko nią opiekowała i robiła najprostsze czynności, a ja wszystko przygotowuję, na zasadzie, nie wiem, rze-czy do kolacji są w lodówce, czysta piżama na łóżku, tu leży pasta i szczoteczka. Staram się też ułatwić mojej mamie opiekę nad córką. (Kobieta 31)

Niektóre kobiety mówiły, że pomoc ze strony matki ma charakter okazjonalny i bardzo rzadko ma miejsce, jest czymś wyjątkowym. Różne są powody takiej sytuacji – czasem matki mieszkają daleko od swoich dorosłych córek, czasem mają duże problemy ze zdrowiem, a czasem córki nie chcą prosić swoich matek o pomoc bądź czynią to w ostateczności, a matki z kolei same nie oferują pomocy:

No tak to jesteśmy sami. Moja mama mieszka niedaleko, bo w Mińsku Mazowieckim, ale ma problemy z poruszaniem się, więc nie mogę od niej oczekiwać zbyt wiele. Jeżdżę do niej na wszystkie weekendy, przez długi czas było tak, że miała nieudaną operację wstawienia endoprotezy biodra, miała złamaną nogę. Endoprotezy jej nie wstawiono, więc wyszła w stanie gorszym, niż weszła do tego szpitala, i wówczas było bardzo ciężko. Było o tyle fajnie, że opieką nad mamą się z bratem dzieliliśmy i on przez trzy i pół dnia był u mamy, a to oznaczało, że przez pozostałe trzy i pół dnia musiałam być ja. To było strasznie trudne. Nie mogę liczyć na pomoc jakąś mamy realną przy dziecku, natomiast o tyle mogę tak jak już mam określone rzeczy do zrobienia w domu, czy zakupy, czy coś tam biegam i załatwiam, wtedy o tyle mama mi pomaga, że nie muszę brać dziecka ze sobą. Mogę go zostawić w domu, jak jestem u niej. Ale mama do nas nie przyjeżdża. (Kobieta 4)

Mama też jest taką osobą wspierającą w tej materii, ale mamy taką skuteczną zasadę, która mi osobiście nie przeszkadza i jest dobrym rozwiązaniem sytu-



acji. Ona stanowi taką funkcję doradczą i nie chce angażować się. To jest taka techniczna pomoc: powiedz mi, co mam zrobić. Chcesz, żebym ci umyła okna, to ci umyję okna, chcesz, żebym się zajęła Basią, to się zajmę Basią. To jest tylko tak dwa razy do roku, bo moja mama nie należy do osób, które przychodzą i mówią: a przejeżdżałam obok, to wpadłam i wam pomogę. To jest tak, że dopóki nie zadzwonimy i nie wykażemy takiej potrzeby, to moja mama nie ingeruje. (Kobieta 10)

Moja mama, z uwagi na to, że jest na emeryturze, jak potrzebuję, to przyjeżdża. Ale nie codziennie, bo mieszka 200 kilometrów ode mnie. To są naprawdę sytuacje wyjątkowe. Wtedy opiekuje się dzieckiem. (Kobieta 12)

Mój partner mi pomaga, a poza nim stara się nas wspomagać moja mama, która niestety mieszka 500 kilometrów od nas, ponieważ specyfika mojej pracy polega na tym, że od czasu do czasu mam delegacje zagraniczne i na kilka dni muszę wyjechać, no i ona wtedy przyjeżdża, pomaga opiekować się dziećmi, aczkolwiek różnie to wychodzi. Mamy trudne relacje, w ten sposób to ujmę. Zupełnie okazjonalna pomoc. (Kobieta 23)

Ja mam takie poczucie, że nikt mi nie pomaga [śmiech]. Gdy dziecko jest chore, jest przymus, nóż na gardle, to pomaga, ale to nie ma czegoś takiego, że ja idę na zakupy czy do fryzjera i mówię: „Mamo, pomóż”. Nie, ja biorę małego i idę. Daję dziecku komórkę, Internet, bajki sobie ogląda, a ja się fryzuję. Jeśli już muszę na kogoś liczyć, to na mamę. I to jest tylko i wyłącznie opieka nad dzieckiem. Jeszcze wręcz muszę ugotować obiad, zupę jakąś czy coś, co lubi dziecko, bo mama też nie zawsze jest przygotowana na przyjście dzieci. Bo dziecko jest alergikiem. (Kobieta 38)

Drugą najczęściej wymienianą osobą, która świadczy pomoc, był ojciec kobiet. Często był on wymieniany w parze z matką. W narracji badanych mowa jest o pomocy ze strony obojga rodziców:

Oprócz męża pomagają moi rodzice. Jak są wyjątkowe sytuacje, to przyjeżdżają do dzieci, to właściwie opieka do dzieci, głównie. Czasem, jak przyjeżdżają, to przywiozą nam coś albo się pytają, czy coś przywieźć, czy czegoś brakuje, ale to głównie do dzieci. (Kobieta 11)

Do rodziców wpadam w ciągu tygodnia, czasem zdarza mi się jednego bądź dwóch chłopców zawieźć do rodziców na kilka godzin lub cały dzień. Mam więc olbrzymie wsparcie. (Kobieta 14)

Moi rodzice. Wiadomo, że jak są pierwsze dni, kiedy Leon jest chory, to ja z nim jestem. On tego potrzebuje, to ja jestem najbliższą mu osobą. Później, np. w drugim tygodniu, to przyjeżdżają moi rodzice lub mama, albo tata. A gdy są wakacje i chcę mu poświecić pełne trzy tygodnie, a nie takie rwane, to też biorę rodziców, by przyjechali, gdy coś jest nieczynne. Rodzice gotują obiady, robią zakupy. (Kobieta 18)

Jeżeli chodzi o moich rodziców, to przede wszystkim jest to opieka nad wnukiem, mój tata też takie drobne rzeczy potrafi w domu zrobić. (Kobieta 20)

Oprócz męża moja mama mi dużo pomaga, oboje moi rodzice. (...) Rodzice to przede wszystkim opieka nad dzieckiem, jak ja nie mogę. Obowiązki domowe to raczej nie. Czasami kupienie czegoś przy okazji. (Kobieta 25)

Na pewno rodzice [mi pomagają – M.S.]. Pomagają, zajmują się dzieckiem, gdy ja wychodzę rano i wracam bardzo późno, by wszystko pozalać, więc oni robią też różne rzeczy w domu, bywa i tak. (Kobieta 40)

Rodzice [mi pomagają – M.S.]. Opieka to przywożenie, odwożenie, zabawa po przedszkolu, raczej zabawa, podawanie posiłków, obiadu, podgrzanie. (Kobieta 45)

Tylko dwie z kobiet mówiły o indywidualnej opiece swojego ojca nad wnukami. Jedna z nich miała pewne zastrzeżenia co do tej opieki, zauważając, że jej ojciec nie jest w stanie zająć się jej dzieckiem tak dobrze, jak matka: „Mój tata pracuje nadal, to też zostaje z małą, ale nie jest do końca w stanie się nią tak zająć jak moja mama” (Kobieta 41). Wypowiedź drugiej z kobiet wskazuje na większe zaufanie co do kompetencji ojca, który oprócz opieki nad wnukami wykonuje również obowiązki domowe w domu swojej córki:

Tata sprawuje opiekę nad dziećmi najczęściej. Jak zostaje z dziećmi, to je karmi i ugotuje coś najczęściej. Mam zaufanie do taty. (Kobieta 30)

Biorące udział w wywiadach mówiły o pomocy, jaką otrzymują ze strony rodziców a nie ze strony teściów. Takie konkluzje pozostają w zgodzie z wynikami innych publikacji, których autorzy zauważali, że częściej wnukami zajmują się rodzice matki niż rodzice ojca<sup>286</sup>. Młode matki najczęściej mają bliższe i głębsze relacje z matkami niż z teściowymi, w obecności matek czują mniej skrępowania, pomiędzy synową a teściową istnieje większy dystans niż w relacji matka–córka<sup>287</sup>. Osiem respondentek wskazywało na wsparcie ze strony teściowej, a pięć ze strony teścia. W przypadku trzech rodzin, podobnie jak w przypadku rodziców, teść był wymieniany łącznie z teściową jako źródło wsparcia dla aktywnej zawodowo kobiety:

Poza mężem to pomagają mi rodzice i teściowie – to taka opieka nad dziećmi, jak są chore albo jak chcę coś załatwić na mieście. Tylko opieka nad dziećmi. (Kobieta 43)

<sup>286</sup> Por. T. Szlendak, *Socjologia rodziny. Ewolucja, historia, zróżnicowanie*, dz. cyt., s. 191. L. Dyczewski, *Więź między pokoleniami w rodzinie*, Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 2002, s. 88.

<sup>287</sup> M. Stankowska, *Teściowe i synowe. Studium relacji*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2018, s. 280.

A poza mężem teściowa albo teściowie oboje. Czasem możemy ich poprosić, żeby odebrali któreś dziecko z przedszkola albo jeśli chodzi o opiekę w weekend kilka godzin. Czasami sami wychodzą z inicjatywą, czy my nie mamy takiej potrzeby, żeby wziąć dzieci do siebie z nocowaniem – to jest duża atrakcja. Wiadomo, że to jest dużo, bo mamy wtedy weekend w gratisie dla siebie. Ale też np. gdy ja byłam w delegacji, to teściowa zapraszała męża z dziećmi na obiady. (Kobieta 44)

W przypadkach dwóch rodzin to teść indywidualnie (bez teściowej) pomagał w opiece nad dziećmi. Jedna z kobiet zauważa pomoc teścia w sytuacji choroby dziecka:

Teść i moja babcia zostają z nim w przypadku jakiejś nagłej choroby, ewentualnie teść, zdarza się, że teść podwozi nas gdzieś do lekarza. Pomagają. (Kobieta 22)

Matka bliźniaków wspomina z kolei, że gdy dzieci były małe, to teść wstawał do nich w nocy. Obecnie wspiera synową w opiece nad dziećmi, kiedy mąż kobiety wyjeżdża w delegacje:

Teść mieszka z nami, kiedy nie ma mojego męża. Na początku to była obopólna pomoc ze strony moich rodziców i teścia. Teść nocował, wstawał razem z nimi w nocy, mąż przez pełne trzy miesiące był z nami, wziął zaległy urlop. Byliśmy we trójkę i codziennie dojeżdżali moi rodzice, od godziny piątej do kąpania, do ósmej. Teraz teść mieszka, gdy nie ma męża. To też jest powód, dlaczego na razie mieszkam tutaj. (Kobieta 14)

Pojedyncze teściowe wspierają aktywne zawodowo kobiety zarówno w opiece nad dziećmi, jak i czasem przygotowując posiłki czy przetwory:

I w podobnej mierze mama i teściowa dlatego, że mama jest blisko i w jakichś nagłych przypadkach mogę ją poprosić o pomoc, natomiast teściowa przyjeżdża raz na miesiąc na tydzień albo raz na dwa miesiące na tydzień z kawałkiem i wtedy rzeczywiście ogarnia dzieciaki. Jak teściowa nie może przyjechać, a jest taka potrzeba, to mama, tylko że to już jest inna forma pomocy, bo jak teściowa, to jest na miejscu, i nie trzeba dziecka zawozić, przywozić i dodatkowo się o to martwić, a jeżeli jest mama moja, to trzeba codziennie rano te dzieci zawieźć do mamy, przywieźć, ewentualnie to jest troszeczkę bardziej logistycznie skomplikowane. (Kobieta 5)

A poza mężem [pomaga mi – M.S.] teściowa, bo jest tutaj na miejscu w Warszawie (...) Opiekuje się dziećmi, jak są chore albo w takich awaryjnych sytuacjach. Zdarzyło nam się, że było przedszkole zamknięte, więc jak dzieci nie idą do przedszkola i potrzebna jest opieka, to teściowa albo moja mama, która przyjeżdża, jak już jest naprawdę potrzebna. Częściej teściowa, bo jest na miejscu, tutaj w Warszawie. (Kobieta 8)

No a jeżeli chodzi o teściów, to gdy przyjeżdża mama męża, to pomaga nam w kuchni, gotuje, robi zakupy, w tym obszarze nas mocno wspiera. (Kobieta 20)

Mama męża pomaga gastronomicznie. Robi nam zupy, wekuje je, robi przetwory. (Kobieta 35)

Trzy respondentki mówiły o wsparciu, jakie otrzymują od swoich dziadków, czyli od pradziadków ich dzieci. Jest to pomoc raczej sporadyczna, w sytuacjach wyjątkowych:

Moja babcia zostaje z nim w przypadku jakiejś nagłej choroby. (Kobieta 22)

Jest też i dziadek, który jest na rencie, ale po operacji serca. Przychodził więc kiedyś do córki, gdy była mała, pełzająca. Z synem też teraz może się bawić. Córka teraz się rusza, jest ciężka, a trzeba ją przenosić, to dla niego za ciężkie. Gdy ja idę na jogę i brakuje nam pół godziny do załatania, też bierzemy dziadka. (Kobieta 33)

Jedna z respondentek – 22-latka, która została matką, mając 20 lat, w momencie przeprowadzenia badania pracowała i studiowała jednocześnie – dostrzega duże wsparcie, w postaci opieki nad dzieckiem, ale też materialne, emocjonalne, jakie otrzymuje zarówno ze strony swojej matki, jak i babci:

Pomijając partnera, bo on najbardziej, pomaga moja mama i moja babcia. To jest pomoc w opiece nad dzieckiem, pomoc finansowa, pomoc rzeczowa, wsparcie psychiczne, to jest dla mnie też bardzo dużo. Mamy bardzo bliskie relacje, ja z moją mamą i babcią, to naturalnie przychodzi, że jak mi pomagają przy córce, to i finansowo, rzeczowo. To jest takie płynne. W ciągu jednego miesiąca, jak mi nie pomagają finansowo, to rzeczowo, albo dużo z córką. (Kobieta 29)

O pomocy od pozostałych członków rodziny (niebędących rodzicami i teściami badanych) wspominały tylko nieliczne respondentki. Dwóm kobietom pomaga siostra, dwóm – brat. Jest to pomoc rzadka, okazjonalna, nieregularna i dotyczy opieki nad dziećmi: „Z doskoku można powiedzieć też siostra” (Kobieta 31); „Poza moim mężem to moja mama i moja siostra. Głównie zostaną z dziećmi w wyjątkowych sytuacjach” (Kobieta 16); „Brat to czasami też ją przypilnuje” (Kobieta 41). Kobiecie, której mąż jest chory i trzy razy w tygodniu musi po pracy jechać do szpitala, pomagają ciocia i brat:

Ciocia mi trochę pomaga. Brat to też opieka nad dziećmi, ciocia też. Wszystko to się zamyka w opiece nad dziećmi. Też mamy taką sytuację życiową, że mąż oprócz pracy ma trzy razy w tygodniu, no jest chory i musi trzy razy w tygodniu jeździć do szpitala, ja muszę też po pracy coś załatwić i wtedy kogoś proszę, żeby z dziećmi zostali. (Kobieta 25)

Sytuacje takie, jak te opisywane poniżej, kiedy kobiety mogą liczyć na wsparcie wielu członków rodziny, nie są częste:

W tej chwili to chyba teściowa. Ale też moje kuzynki. Jest duża rodzina, więc jest komu pomóc. To jest pomoc w jakichś sytuacjach awaryjnych, np. przy opiece nad dzieckiem. Ale jak potrzebuję, to ktoś mi coś podrzuci do jedzenia. To różnie bywa. W naszej rodzinie jest duża wzajemność. Jeśli ja mam gorszy czas, to mi pomagają, a jeśli ja mam dobry, a widzę, że ktoś potrzebuje, to sama pomagam. (Kobieta 15)

Męża trudno określić jako pomoc, bo jest współodpowiedzialny. Poza nim moja mama i bratowa męża. Sporadycznie też teściowa, mój tata. Mama zajmuje się dzieckiem, gdy jestem w pracy. Od tygodnia zaczęła też robić pranie, ale do tej pory nie. Tylko opiekowanie się dzieckiem. Jeśli chodzi jeszcze o mamę i bratową, to często jeszcze w formie podrzucania obiadów. Tata – opieka nad dzieckiem, ale też jeśli gdzieś muszę coś zawieźć, coś dostarczyć, jakieś dokumenty, to oni to za mnie robią – mama i tata. Teściowa w kryzysowych sytuacjach opieka nad dzieckiem i moi rodzice też finansowo, szukają ubrań dla dziecka, pożyczają nam samochód. (Kobieta 27)

Na wsparcie ze strony osób innych niż członkowie rodziny mogą liczyć tylko pojedyncze kobiety. Jedna kobieta, która nie może liczyć na wsparcie rodziny, w sytuacjach awaryjnych korzysta z pomocy sąsiadki:

Jeśli chodzi o ten temat pomocy rodziny, to ten temat bardzo u nas leży, ponieważ mam np. siostrę w tym mieście, w którym mieszkamy, ale bywa u nas raz na pół roku, czasami rzadziej, czasami z okazji świąt. Sąsiedzi też. To jest bardzo doraźnie, jak np. dziecko jedno jest chore, a drugie idzie do przedszkola, w tym momencie sąsiadka, która jest starszą panią, chętnie się zajmie na godzinę dziennie dzieckiem. Ale żeby to była pomoc stała to nie. (Kobieta 23)

Trzy z kobiet zauważyły też wsparcie ze strony znajomych, którzy zajmując się swoimi dziećmi, przy okazji podejmują się opieki nad dziećmi badanych:

Rodzina nie, moja mama mieszka daleko i nie. Pojawiła się ostatnio taka opcja, że mama koleżanki z przedszkola czasem mojego synka gdzieś zabierze i idą na spacer i zadzwoni, że może go wziąć na spacer. (Kobieta 1)

Są tacy znajomi w szkole i oni mają pracę głównie w domu, to często on odbiera dzieciaki, zawozi gdzieś tam na basen czy na zajęcia. Nieraz też biorą młodszą do siebie do domu, bo mają syna w podobnym wieku. (Kobieta 6)

Poza tym funkcjonujemy w sieci kontaktów społecznych – mamy kilkoro za przyjaźnionych małżeństw z dziećmi w podobnym wieku no i jak jest taka konieczność czy potrzeba, oprócz tego się spotykamy z nimi towarzysko, to

wiemy, że sobie możemy dzieci podrzucić i one się dobrze czują we własnym gronie, znają rodziców z pozostałych rodzin, więc to jest bezpieczne środowisko, w którym one się dobrze czują. To są 4–5 rodzin. (Kobieta 44)

W trzech rodzinach niania jest główną opiekunką do dzieci, a w trzech innych – stanowi pomoc w mniejszym zakresie, dzieci przebywają bowiem w instytucjach – jest to pomoc w sytuacjach awaryjnych, wyjątkowych, sporadyczna lub w postaci zaprowadzania dzieci do placówek i odbierania ich z nich.

My mamy opiekunkę, którą opłacamy, i to jest nasza największa pomoc. Ona po prostu rano przychodzi. Na początku przychodziła na osiem godzin. Teraz przychodzi rano, odprowadza go do przedszkola na ósmą, odbiera go o drugiej i zajmuje się nim do mojego powrotu, bo ja wracam wcześniej niż mąż. W razie choroby, w lepszych stanach, też z nim zostaje, a ja mogę iść do pracy. (Kobieta 34)

Mąż i niania. Teraz, gdy jestem w ciąży, to się zadeklarowała, że jak trzeba będzie przyjechać czy coś zrobić, na noc zostać, to mi pomoże. Wiem, że mogę na niej polegać. (Kobieta 37)

Nianie, to jest opieka nad chłopakami przez większą część dnia. To jest tylko i wyłącznie czas z dziećmi. Mają one już ugotowane, ale czasem trzeba coś podgrzać, to takie drobniejsze prace, to one. To największa pomoc, ale sporadycznie się zdarza. (Kobieta 39)

Najwięcej wsparcia badane otrzymują od członków rodziny. Najczęściej jest to pomoc od matki, rzadziej od ojca, teściowej czy teścia. Pomoc ta najczęściej związana jest z opieką nad dziećmi, rzadziej z obowiązkami domowymi czy też wsparciem materialnym.

## 6.2. OCENA INSTYTUCJI, DO KTÓRYCH UCZĘSZCZAJĄ DZIECI

Jako pewne wsparcie dla pracujących rodziców można potraktować placówki, w których przebywają dzieci. Wsparcie to można rozumieć dwojako. Po pierwsze przejmują one opiekę nad dzieckiem i rodzice mają czas na pracę zawodową czy inne aktywności. Po drugie mogą stanowić wsparcie w procesie edukacji i wychowania, dzieci w placówkach mają zorganizowane zajęcia, uczą się nawiązywać relacje społeczne oraz funkcjonować w grupie. Pracujące matki zostały zapytane, gdzie przebywają ich dzieci/pod czyją opieką są wtedy, kiedy kobiety pracują. Zestawienie ilościowe udzielonych odpowiedzi przedstawia tabela 13.

Respondentki zostały również poproszone o to, aby dokonały oceny instytucji, do której uczęszczają ich pociechy. Dzieci 12 kobiet uczęszczały do żłobka. Jedno z dzieci chodziło do żłobka, którego właścicielką jest jego mama,

**TABELA 13.** Instytucje/formy opieki, w których przebywają dzieci badanych, gdy rodzice są w pracy

Forma opieki/edukacji	Liczba kobiet, której dzieci z danej formy opieki, kształcenia korzystają
Żłobek	12
Dzienny opiekun	2
Przedszkole	28
Szkoła	11
Niania	5
Babcia/prababcia	3
Ogółem	50 <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Suma jest większa niż liczba respondentek, ponieważ niektóre respondenci miały dzieci w więcej niż jednej placówce (np. w żłobku i w przedszkolu).

Źródło: badanie własne.

badana respondentka. Wszystkie te kobiety pozytywnie wypowiadały się o żłobkach swoich dzieci:

O Basi ciężko mi mówić, bo uważam, że chodzi do świetnego żłobka – do mojego. (Kobieta 10)

Syn młodszy chodzi do publicznego żłobka, to póki co jestem bardzo zadowolona. (Kobieta 24)

W ogólnym rozrachunku jestem zadowolona, nie jakoś tak bardzo, ale jest w miarę OK. (Kobieta 25)

Młodszy chodzi do żłobka i na tą chwilę też oceniam dobrze. To jest prywatny żłobek. (Kobieta 28)

Jeżeli chodzi o żłobek (...), to jestem zadowolona, bardzo. (Kobieta 30)

Bardzo jestem zadowolona ze żłobka. (Kobieta 43)

Dwie z kobiet przyznały, że na początku miały obawy, wysyłając dzieci do żłobka:

Strasznie się bałam i przeżywałam, że oddawałam dzieci do żłobka. (Kobieta 16)

Ja na początku nie chciałam ich puszczać, bo myślałam, że to jest jeszcze za wcześnie, że nie są gotowe, no ale kiedy już poszły, to też szybko zobaczyłam, że to był bardzo dobry wybór. (Kobieta 46)

Jedna z kobiet, mimo że oceniła żłobek swojego dziecka pozytywnie, to zauważyła też, że przebywanie dzieci w żłobku wiąże się z częstymi chorobami:

Żłobek jak żłobek, dużo dzieci, mam go po drodze do pracy, więc nie sprawia dużo problemów. Najgorzej to te choroby. A tak jako instytucja, warunki, to myślę, że OK. (Kobieta 7)

Trzy kobiety dostrzegły, że żłobek służy rozwojowi ich dzieci:

Ten konkretny żłobek, ale też coś takiego, że jest taka możliwość opieki instytucjonalnej nad dzieckiem w tym wieku, w ogóle oceniam to wszystko bardzo wysoko. Ten konkretny żłobek, jest to żłobek publiczny, oceniam bardzo profesjonalnie jego pracę i opiekę. Myślę, że dokonałam dobrego wyboru, jest przystosowany w sensie pomieszczeń, jest wszystko tak, jak być powinno. Wydaje mi się, że pedagodzy, którzy tam są i się dziećmi zajmują, są to osoby profesjonalne i przygotowane do wykonywanego zawodu, więc bardzo dobrze. (Kobieta 2)

Bardzo dobrze, żadnych zastrzeżeń nie mam, panie są naprawdę super. Z tego, co zdążyłam zaobserwować w trakcie kilku dni adaptacji, to całe serce wkładają w swoją pracę i mimo że syn ma 20 miesięcy, to zaczyna przynosić pierwsze prace plastyczne i wczoraj, jak dziecko odbierałam, to nie chciał wracać do domu, tak że to świadczy o tym, że wszystko jest w porządku w żłobku. (Kobieta 42)

Fajnie, że tam chodzą. I ja bym teraz tego żłobka nie zmieniła. Ja widzę, jak się dzieci rozwijają, jak mają kontakt z innymi dziećmi, jak ich mowa się rozwija. (Kobieta 46)

Tak pozytywne opinie o żłobkach mogą nieco zaskakiwać. W literaturze oraz w potocznych rozmowach, bardzo często oceny tych instytucji są negatywne. Autorzy książki – poradnika dla rodziców napisanego w nurcie Rodzicielstwa Bliskości są zdania, że: „pobyt w żłobku jest dla dziecka doświadczeniem bardzo stresującym, mogącym mieć wpływ na reakcje stresowe w całym dorosłym życiu. Dzieci pozostawione w tego typu ośrodku zwykle nie mają należytej opieki”<sup>288</sup>. Respondentki w badaniu opisywanym przez P. Woszczyk w większości również były przeciwne żłobkom, twierdząc, że nie są one w stanie zapewnić odpowiedniej opieki małym dzieciom, że dzieci przed ukończeniem 3. r.ż. potrzebują przede wszystkim obecności matki<sup>289</sup>. Według wyników badań przedstawionych w raporcie pt. „Ciemna strona macierzyństwa – o niepokojach współczesnych matek” żłobki są kojarzone przez matki

<sup>288</sup> N. Minge, K. Minge, *Rodzicielstwo Bliskości. Jak zbudować więź z dzieckiem*, dz. cyt., s. 166.

<sup>289</sup> P. Woszczyk, *Mama w pracy – problemy łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych*, w: J. Czernecka, K. Dzwonkowska-Godula, P. Woszczyk (red.), *Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka*, dz. cyt., s. 52–53.



małych dzieci z chorobami, złą opieką i nieodpowiednim jedzeniem<sup>290</sup>. Skąd zatem tak pozytywne opinie w przypadku respondentek, z którymi przeprowadzono wywiady? Być może w ciągu kilku ostatnich lat zaszły pewne zmiany dotyczące samych żłobków<sup>291</sup> – wzrasta ich liczba, coraz więcej dzieci z nich korzysta (w latach 2015–2018 zanotowano wzrost miejsc w żłobkach o ok. 70%), zatem następuje społeczne „oswojenie” z tymi placówkami<sup>292</sup>. Może być też tak, że respondenci nie dostrzegają negatywnych stron posyłania dzieci do żłobka, bo byłoby to dla nich zbyt trudne, aby posyłać małe dziecko do placówki, z której opieki nie są do końca zadowolone, i trudno im się przyznać (samym przed sobą albo przed innymi) do tego, że żłobki nie są najlepszymi miejscami dla ich dzieci. Może być też tak, że dzieci badanych trafiły po prostu do bardzo dobrych żłobków.

Pozytywne opinie na temat opieki nad dziećmi wyraziły również dwie kobiety, których dzieci przebywają pod opieką dziennego opiekuna, który jest alternatywną formą opieki nad dzieckiem, gdzie w warunkach zbliżonych do domowych jeden opiekun zajmuje się maksymalnie piątką dzieci w wieku do lat trzech<sup>293</sup>. Kobiety bardzo pozytywnie oceniły kompetencje opiekunki, która zajmuje się ich dzieckiem:

Bardzo dobrze, bardzo dobrze [oceniając dziennego opiekuna – M.S.]. W dziennym opiece mamy taką troskliwą opiekunkę i jestem bardzo zadowolona z jej pracy i z jej opieki. (Kobieta 1).

Bardzo pozytywnie jeśli chodzi o ciocię, bo ciocia akurat nam się trafiła, zresztą druga ciocia też jest przyjemna, ale ta nasza widać, że jest bardzo empatyczna i bardzo jej zależy. Druga też jest OK, ale w naszej cioci doceniam to, że jej się chce. Cóż jeszcze? Ciocia jest na pewno bardzo miła, to, że można długo adaptować dziecko. Ja sobie nie wyobrażam, że mogłabym jeden, dwa dni i zostawić i już. Mała liczba dzieci, bo im mniej dzieci, tym teoretycznie mniej chorób i bardziej można zauważyć, co się z nimi dzieje, warunki mieszkaniowe mi się podobają. No pozytywnie oceniam. (Kobieta 3)

Ponad połowa badanych (28 kobiet) była w momencie przeprowadzenia wywiadu matkami dzieci, które uczęszczały do przedszkoli. Opinie o przedszkolach były bardziej zróżnicowane niż te o żłobkach. Większość kobiet,

<sup>290</sup> Ł. Krzyżanowska, *Co niepokoi mamy*, dz. cyt., s. 18.

<sup>291</sup> Por. część 1.4.

<sup>292</sup> Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, *Instytucje opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 – raport*, Warszawa, wrzesień 2018, s. 9.

<sup>293</sup> Więcej informacji o dziennym opiece znajduje się m.in. w artykule: M. Stankowska, *Dzienny opiekun – nowa forma wsparcia rodziców małych dzieci*, w: K. Juszczyk-Frelkiewicz, G. Libor, A. Górny, A. Zygmunt (red.), *Rodzina niejedno ma oblicze – refleksje o współczesnej rodzinie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2017.

których dzieci uczęszczają do przedszkoli, pozytywnie ocenia placówki. Podobne wyniki badań otrzymała M. Sikorska – zdecydowana większość badanych przez nią respondentów oceniała przedszkola pozytywnie, jako miejsca, gdzie dzieci mają możliwość rozwoju, nabycia nowych umiejętności, a personel zajmuje się nimi w sposób indywidualny i dzieci są dobrze „zaopiekowane”<sup>294</sup>. W jaki sposób respondentki, z którymi przeprowadziłyśmy wywiady, wypowiadały się o przedszkolach swoich dzieci? Oto przykładowe wypowiedzi świadczące o pozytywnych ocenach przedszkoli:

Do przedszkola też nie mam żadnych zarzutów. (Kobieta 1)

Staś chodzi do przedszkola i w porządku. To jest to samo przedszkole, do którego chodziła Lenka. Jak chodziła Lenka, to oceniałam je trochę lepiej niż teraz, natomiast cały czas jest to przyzwoicie i na bardzo wysokim poziomie. (Kobieta 5)

No to przedszkole, które obecnie, to póki co w porządku. Akurat dziecko trafiło do takiej grupy, do takiej nauczycielki, która jest wymagająca, ale akurat pod tym względem myślę, że to wpłynie na nią dobrze. Póki co jestem zadowolona. (Kobieta 9)

Fajne miejsce i dobrze, że tam trafiliśmy. (Kobieta 12)

Przedszkole bardzo dobrze oceniam, to jest państwowe. (Kobieta 28)

Dwie z kobiet, których dzieci najpierw uczęszczały do przedszkola prywatnego, a z czasem zostały przeniesione do przedszkola państwowego, lepiej oceniły to drugie:

Jeżeli chodzi o przedszkole, to przed wrześniem chodził do jednej placówki, ale zupełnie się tam nie odnalazł, budził się w nocy, że nie chce tam iść. Teraz, od października, poszedł do państwowego przedszkola, bo te poprzednie to były prywatne, no więc stwierdziliśmy, że spróbujemy, no i chodzi dopiero drugi tydzień, jest bardzo duża zmiana. Chodzi, nie budzi się w nocy, jest zadowolony, więc my też jesteśmy zadowoleni. (Kobieta 20)

Chodzą do jednego przedszkola publicznego, ja uważam akurat to przedszkole bardzo dobrze i to jest dobre rozwiązanie. Mam porównanie, ponieważ wcześniej dzieci chodziły do prywatnego przedszkola no i jednak jakoś dydaktyczna pozostawiała dużo do życzenia. Natomiast to jest przedszkole publiczne i po prostu uważam, że to była jedna z najlepszych decyzji, żeby przenieść dzieci z przedszkola prywatnego do publicznego. (Kobieta 23)

<sup>294</sup> M. Sikorska, *Praktyki rodzinne i rodzicielskie we współczesnej Polsce – rekonstrukcja codzienności*, dz. cyt., s. 119–120.

Wśród badanych były też kobiety, które pozytywnie oceniały przedszkola prywatne, postrzegając je jako instytucje wspierające i realizujące interesujące zajęcia:

Przedszkole nam pomaga, oczywiście. Dzieci mają bardzo dużo zajęć w ramach przedszkola, angielski, tańce, rytmiki, taekwondo, piłka nożna, więc odpada nam wożenie dzieci i mamy więcej czasu wieczorami. Córka jeździ dodatkowo na zajęcia teatralne. Plus mamy bardzo duże zaufanie, ciocie są fajne i się angażują. Mamy super przedszkole. (Kobieta 11)

Bardzo wysoko, bardzo wysoko. Chodzą do prywatnego przedszkola Montessori. To jest placówka, która wspiera, która realizuje podobną wizję człowieka, którą my się staramy w domu wdrażać, więc jest taka spójność. Ja też mam poczucie, że wychowawcy, którzy tam pracują, mają podobne spostrzeżenia co do preferencji czy trudności, z którymi borykają się moje dzieci. (Kobieta 44)

Kobiety zauważały, że przedszkole jest lepszym rozwiązaniem niż indywidualna opiekunka, dziecko ma bowiem możliwość przebywania w grupie, kontaktów z rówieśnikami, które są korzystne dla jego rozwoju:

Ja widzę w tym możliwości rozwoju dziecka. Najwspanialsza niania nie byłaby w stanie go zmobilizować do pracy rączkami, rysowania. Ukierunkowane działania pod kierunkiem pedagoga to jest jednak coś innego. No i ta interakcja z rówieśnikami. On się zawsze dobrze odnajdywał w środowisku, ale chciałam, by wszedł już na inny etap rozwoju. Gdyby nie to, że ciągle choruje, to pewnie bym to uzyskała (śmiech). No, ale i tak się bardzo cieszę, bo te trzy tygodnie w miesiącu chodzi i jemu się to bardzo podoba i mnie. Poza tym niania miała by problem z dwójką dzieci tak na stałe. Przymus jakiś tu był, ale sam wybór przedszkola to na korzyść dziecka, że będzie mu tam dobrze. (Kobieta 19)

W jego przypadku to był dobry wybór, to przedszkole. On jest jedynakiem, szuka tego kontaktu z dziećmi. Gdyby miał tylko taką panią, która by przychodziła jako opiekunka, to myślę, że brakowałoby mu takich relacji społecznych. Ja nie wiem, czy jest nam łatwiej, bo chodzi do przedszkola, na tyle jeszcze nie wyczułam tej placówki. W żłobku to wszystko nam tam pasowało, jakie są panie, jak oni tam pracują, jak on się tam zachowuje w tym przedszkolu i tam faktycznie miałam takie poczucie, że jak ja jestem w pracy, to on tam te osiem godzin spędza i jest mu tam miło i nie muszę się stresować i gonić. (Kobieta 20)

Respondentki doceniały profesjonalną opiekę nauczycielek zatrudnionych w przedszkolach. Zauważały, że dzieci ich, będąc w przedszkolach, uczestniczą w różnego rodzaju zajęciach, mają zorganizowany czas i kontakt z rówieśnikami:

Jestem raczej zadowolona z przedszkola. Widzę fajne rzeczy, które stamtąd [syn – M.S] przynosi. On też bardzo późno zaczął mówić, być może z takiego powo-

du, że próbujemy, żeby był dwujęzyczny, więc ja mówię do niego po polsku, tata po gruzińsku. A zanim poszedł do przedszkola mówił bardzo mało i miałam poważne obawy, że może być dzieckiem autystycznym, gdzieś tam byliśmy zapisani na badania, długo tam trwało czekanie i w międzyczasie moje wątpliwości się rozwiązały. Przedszkole mu pomogło zacząć mówić, przynosił z przedszkola słowa, których na pewno nie nauczył się w domu, pewne jakieś zachowania, np. w przedszkolu mają surowszą dyscyplinę, a jednocześnie nie mam wątpliwości, wiem, że nie dzieje mu się tam krzywda. On bardzo nie lubi chodzić do przedszkola. Rano zawsze, po każdej dłuższej przerwie czy też zwolnieniu to były awantury zawsze i są targi o to, żeby nie iść, a to dlatego, że nie lubi wstawać rano. Ale jak wraca, to już je lubi i opowiada, co tam robili, i jakieś śpiewa piosenki. No zaczął też mniej fajne żarciki przynosić, ostatnio związane z tematem kupy, z kolegami sobie żartują, to mniej fajna rzecz, którą przyniósł, ale jestem zadowolona raczej, też nie mam wątpliwości. Ma fajne panie, wydaje mi się, że sensowne. Nie widzę, co się dzieje w przedszkolu, ale nie mam wątpliwości, że nie dzieje mu się tam krzywda. (Kobieta 4)

Cieszę się, że tam chodzi. To jest dobre miejsce. Trochę mnie odciąża. To przedszkole, gdzie bliźniaki trafiły, to jest dokładnie to samo, gdzie chodziła moja starsza córka. Miejsce dokładnie mi znane, znane panie. Mam totalny spokój w głowie, są pod dobrą opieką. Nie wiem, czy placówka robi coś za mnie, ja bym powiedziała, że to jest raczej takie współgranie, wspomaganie. Pomaga mi tak, że dzieci mogą się bardziej rozwijać, niż gdyby to było ze mną. (Kobieta 13)

To jest bardzo dobre miejsce. Ja bardzo długo szukałam przedszkoli, parę miesięcy, podzieliłam się z koleżanką i eksplorowałyśmy teren pod kątem kadry, zajęć, jedzenia, opieki, opinii i tak dalej. W tej chwili od września chodzą, czyli to są trzy tygodnie. Mieliśmy jedną sytuację z okularami (...), ale przedszkole zdało egzamin. Więc przedszkole jest super. (Kobieta 14)

Bardzo dobrze [oceniłam przedszkole – M.S.]. Mają jakieś zajęcia dodatkowe, więc to jest zdecydowanie na plus, godziny otwarcia do 16.15 jest otwarte, ale mieszkamy w takiej dzielnicy, że nie ma sensu, żeby było dłużej otwarte, od godziny 7.00, tak że godziny otwarcia też są OK. Panie wychowawczynie, co prawda w tym roku mu się zmieniła, ale wydaje mi się, że ma fajne podejście do dzieci. Często wychodzą na dwór, mają zajęcia na sali gimnastycznej, wycieczki są organizowane, dzień marchewki, dzień ziemniaka. Jeżeli o to chodzi, to przedszkole jest bardzo fajne. To jest przedszkole państwowe. (Kobieta 22)

Ja uważam, że to jest bardzo dobre, że ona chodzi do tego przedszkola. Przychodzi i mówi dużo wierszyków, piosenek, teraz właśnie mówi, jak szłyśmy do przedszkola: „Mamo, zobacz, tu jest drzewo, trzeba się przytulić, bo daje dobrą energię”. Ja uważam, że pani jest naprawdę super... no i mają zajęcia dodatkowe typu, nie wiem, rytmika, gimnastyka, angielski jest, ona się bardzo rozwija. No i do dzieci, najważniejsze, że ma ten kontakt, że nie jest taka dzika. Przedszkole pomaga, tak. Nie mówię o zajmowaniu się dzieckiem, gdy jestem w pracy, ale też o takiej pierwszej edukacji, że ją przygotowuje. (Kobieta 31)

Ja chciałam na pewno, by poszedł wcześniej, ja sama nie chodziłam, ale wydaje mi się, że to dobre rozwiązanie, miał trzy lata, jak poszedł. To małe, gminne przedszkole w naszej miejscowości. Dzieci w jego grupie były starsze. On był przyzwyczajony do domu i tu dobrze się czuł, ale już się oswoił. Jest dosyć fajna pani, kameralna grupa, jest OK. (Kobieta 40)

Trzy kobiety, które nie do końca były zadowolone z funkcjonowania przedszkoli, zauważały, że mimo ogólnie pozytywnej oceny pewną trudność stanowią dla nich godziny otwarcia. W ich opinii placówki otwarte są za krótko, co jest źródłem stresu dla pracujących rodziców:

Przedszkole [oceniłam – M.S.] dobrze. Mając w porównaniu przedszkole starszej i przedszkole młodszej to obecne, to dużo bardziej mi odpowiadało przedszkole starszej, ale tutaj też nie jest źle. Fajnie by było, gdyby to przedszkole było czynne do 17.15. Szkoła córki starszej, świetlica jest czynna do 18.00, można wyrobić się po dziecko, młodsza ma tylko do 17.00, więc jakby to przedszkole było czynne do 17.15–17.30, to byłoby idealnie. 9.00–17.00 większość ludzi pracuje, a nawet jeśli do 16.00, to wiadomo, tu są korki, Warszawa, więc jakiś poślizg jest, ale na szczęście dajemy radę. Na szczęście mamy blisko pracę, szkołę i przedszkole, więc nie tracimy czasu na te wszystkie dojazdy. (Kobieta 6)

Jak jeszcze pracowałam w szpitalu i mąż odbierał córkę z przedszkola, to przedszkole było czynne do godziny 16.00 i tłumaczenie, że oni kończą pracę o 16.00. Ta materia była taka nieelastyczna, pani o godzinie 16.00 musi przekrócić klucz w przedszkolu, a nie czekać, aż my przebierzemy buty. Jak byliśmy za pięć czwarta było źle. I jak byliśmy pięć po czwartej było jeszcze gorzej, więc ta nieelastyczność naprawdę dawała nam się we znaki. (Kobieta 10)

Tu, w tym państwowym przedszkolu, są inne godziny otwarcia i to jest dosyć stresujące dla nas, czy na pewno zdążymy go odebrać, czy nie będzie w związku z tym nieprzyjemności. Ale nie, myślę, że to dobry wybór, że pomagają nam. (Kobieta 20)

Jedna z respondentek przyznała, że nie jest zadowolona z funkcjonowania przedszkola, jednak jest ono najbliżej domu, więc nie będzie zmieniać dziecku placówki:

Wysłaliśmy tam syna, bo trzeba było. Niekoniecznie jestem zadowolona z pań, które się opiekują. Nawet mniej niż średnio jestem zadowolona z tego przedszkola. Mówił mi dziś syn, że mieli wizytę piłkarzy z misiem, który dopinguje publiczność, i prosił miś, by dzieci zaśpiewały piosenkę jakąś. I pytam, czy zaśpiewali, a on mi na to, że nie, bo my nic nie umiemy. Więc wie pani, no... od września był chyba czas, by wierszyk jakiś lub by piosenki nauczyć [wywiad przeprowadzony w listopadzie – M.S.]. Ale za to przedszkole jest blisko od domu, parę kroków, mama też mieszka blisko, więc i babci jest wygodnie, dlatego nie zmieniam przedszkola. (Kobieta 38)

Inna zaś narzekała narzekała na zbyt duże oczekiwania względem zaangażowania rodziców w życie przedszkolne. Wychowawczynie oczekiwały, że rodzice będą się pojawiać w przedszkolu w godzinach południowych w związku z różnymi wydarzeniami, natomiast z perspektywy respondentki jest to niezwykle trudne, bo wymaga od niej brania w pracy kolejnych wolnych dni:

Plus imprezy, które były wyznaczane o godzinie 12.00. Która mama jest w stanie o 12.00 przyjechać na imprezę do przedszkola, bo po prostu ma pracę i branie kolejnego dnia wolnego przy szeregu dni wolnych na katary, doleczenia, wizyty szczepienne, poszczepienne, bilansowe i inne, musi być na Dzień Mamy, Dzień Mikołaja, Dzień Koloru Pomarańczowego, Dzień Gier Integracyjnych, Dzień Logopedy. I rozmawialiśmy z panią w przedszkolu, że ten czas nie jest szczęśliwy, i było tłumaczenie, że to jest moja praca i tyle. Takie sytuacje tworzą dysonans pomiędzy rodzicami tymi lepszymi, którzy zawsze mają czas, żeby do tego przedszkola przyjść, i tymi gorszymi, którzy nie przyjdą, bo pracują. To pogrążyło matkę w poczuciu winy, tego, że nie jestem w stanie sprostać oczekiwaniom, ale tak naprawdę te oczekiwania były sztuczne, bo one nie były generowane przez moje dziecko, tylko przez panią w przedszkolu, która uważała, że wszystko to jest mojemu dziecku do rozwoju potrzebne. (Kobieta 10)

Najwięcej zastrzeżeń do przedszkola ma badana, która twierdzi, że nauczycielki pracujące w przedszkolu mają niewłaściwe metody wychowawcze, proponują dzieciom za mało zajęć, nie radzą sobie z agresywnym dzieckiem, dzieci mało przebywają na dworze. Oprócz tego opiekunki w przedszkolu nie zauważyły nieprawidłowości w rozwoju jej syna:

Do przedszkola syna mam dosyć dużo zastrzeżeń, to jest państwowe przedszkole, (...) mam zastrzeżenia do opieki nad dziećmi, w sensie, że są zaopiekowane, są nakarmione, nic im się nie dzieje, natomiast wydaje mi się, że pani by mogła więcej z dziećmi robić, więcej jakiś ciekawych zajęć. Bardzo mało też wychodzą na dwór. Też u syna wyszły nam też po roku w przedszkolu zaburzenia integracji sensorycznej, on tak ruchowo ma słabą orientację własnego ciała i to w ogóle nie zostało zauważone w przedszkolu, to jest tylko moja inicjatywa, że ja chodziłam do pani psycholog, na diagnozę integracji sensorycznej i to powychodziło, natomiast pani wychowawczynie mówiła, że wszystko idealnie i super ekstra, więc tutaj miałam takie zastrzeżenia. Dodatkowo też jest problem z jednym chłopcem, który jest agresywny – bije, kopie, gryzie dzieci i dopiero w wakacje dowiedziałam się od jego mamy, że przedszkole nic nie zrobiło, ani psycholog, od września, to chyba w grudniu znalazła pięć minut, żeby zobaczyć, jak on w ogóle w grupie się zachowuje. Rodzice nie widzą problemu, bo ten chłopiec zachowuje się dobrze w domu, więc to, że rozbija całą grupę w przedszkolu, to ich to nie interesuje i tutaj jest moim zdaniem brak jakiegoś bardziej zdecydowanego działania ze strony dyrekcji i ze strony pani wychowawczynie.

Też są zajęcia dodatkowe w przedszkolu typu angielski i pani ma taki system oceniania dzieci – dawania czerwonych i czarnych serduszek, a moim zdaniem czterolatki są za mali na takie ocenianie. Syn przeżywał cały tydzień i jakieś koszmary mu się śniły i powiedzieliśmy pani wychowawczynie, że może niekoniecznie, że po to dzieci nie są oceniane, że to jest jeszcze za wcześnie. No to pani wychowawczynie, że to jest system pani od angielskiego, że ona nie będzie w to ingerować. (Kobieta 24)

Badane miały zróżnicowane opinie również o szkołach, do których uczęszczają ich dzieci. Większość respondentek (8 spośród 11 kobiet, których dzieci chodzą do szkół) była zadowolona ze szkół:

Ze szkoły jestem zadowolona, nie mam większych zastrzeżeń. No wiadomo, dziecko twierdzi, że jest pani niesprawiedliwa czasami, ale to jest normalne. Fajne zajęcia mają, nie mają systemu zmianowego, mają codziennie na 8.00 rano, więc pod tym względem fajnie. (Kobieta 6)

Pozytywnie. Szkoła jest mi znana, bo chodził już do zerówki i teraz do pierwszej klasy. Podstawowym takim plusem jest to, że mam ją blisko, że nie muszę go rano gdzieś zawozić. (Kobieta 7)

Placówka szkolna też bardzo dobra i mam o niej pozytywne zdanie. (Kobieta 13)

Chodzi do zerówki pod Lublinem, to jest taka wiejska szkoła. Ja miałam trochę obawy, bo wcześniej chodziła do prywatnego przedszkola, gdzie miała bardzo dobrą opiekę, bardzo zadowolona byłam z tego przedszkola. Teraz, powiem szczerze, zmieniliśmy je trochę dla wygody, no i oczywiście z powodów finansowych. Ale też chodziło i o to, by dziecko poznało tutaj to środowisko, otoczenie, gdzie będzie chodzić do szkoły. Miałam pewne obawy, że może być gorzej niż w tamtym przedszkolu, jeśli chodzi o poziom, opiekę, ale jak na razie jestem bardzo zadowolona. Mają bardzo dużo atrakcji, pani się bardzo dobrze zajmuje dziećmi. Uczą się, mają książki, piszą, zaczynają czytać. (Kobieta 32)

Bałam się, ale jestem zadowolona (...) Skończyło się bardzo dobrze. Jestem zadowolona, bardziej nawet niż z przedszkola. Bardzo dobrzy nauczyciele, dzieci wstają rano i chętnie idą i nie marudzą, że muszą iść. Po prostu wstają i idą chętnie. To jest chyba najlepszy wyznacznik. (Kobieta 36)

Zastrzeżenia do szkoły miała jedna z kobiet, której nie podoba się stosowanie przez nauczycielki odpowiedzialności zbiorowej:

Na razie jest OK, chociaż nie do końca mi się wszystko podoba. W zasadzie jedna rzecz mi się nie podoba – panie karzą dzieci za złe zachowanie, gdy np. jedno albo dwoje dzieci źle się zachowa, to panie karzą tak, że wszystkie dzieci nie wyjdą na dwór. Uważam, że to jest słaba kara, że dzieci powinny dużo czasu spędzać na dworze. To nie jest adekwatna kara do tego, co zrobiły. (Kobieta 18)

Dwoje dzieci badanych kobiet w czasie, gdy ich matki pracowały, zostawało z babcią. W obu przypadkach babcie były matkami respondentek, a nie ich teściowymi. Jedna z kobiet nie miała żadnych zastrzeżeń do opieki babci: „Nie mam obaw, zostawiając dziecko z mamą. Nie mam zastrzeżeń do tej opieki” (Kobieta 41). Druga z kobiet zasadniczo też była zadowolona z tego, że jej dziecko zostaje z babcią, chociaż wolałaby sama zajmować się dzieckiem i miała pewne zastrzeżenia do tego, w jaki sposób jej mama żywi dziecko (np. dosładzając jedzenie):

Jestem zadowolona najbardziej, nie jestem sobie w stanie wyobrazić, że mogłabym znaleźć kogoś, z kogo byłabym bardziej zadowolona niż z mamy, natomiast wolałabym tą opiekę sprawować sama. To są takie niuanse typu dosładzanie owsianki, jakieś takie żywieniowe rzeczy, no też takie poczucie, że mnie tam nie ma i do końca nie wiem, co się tam dzieje, ale synek jest bardzo za babcią. No ale wiadomo, że wolałabym być z nim sama. Chociaż poza żywieniowymi rzeczami nie potrafiłabym powiedzieć, gdzie jeszcze miałabym zastrzeżenia. (Kobieta 27)

Jedno z dzieci zostaje z prababcią. Respondentka była bardzo zadowolona z tego, jak jej babcia zajmuje się swoją prawnuczką. Prababcia jest osobą cieszącą się dobrym stanem zdrowia, zabiera dziecko na spacer, angażuje w prace domowe i nie włącza dziecku telewizora:

Nie mam zastrzeżeń, absolutnie. Mam to szczęście, że moja babcia tak intuicyjnie stara się opiekować moją córką tak, jak ja to robię, i jest bardzo aktywna w zabawach z Tosią i zachęca ją do robienia różnych rzeczy domowych, typu gotowanie, wstawianie prania, więc mogę śmiało powiedzieć, że córka bawi się u prababci lepiej niż ze mną, ma dużo lepsze rzeczy tam do zrobienia niż w domu. Nie ma bajek, chodzi z babcią na spacer, na górki, wspina się na plac zabaw. W ogóle nie mam żadnych zastrzeżeń. Jak jest z moją mamą, to też jest cały czas zajęta, czytają książki, więc w ogóle nie mam zastrzeżeń. (Kobieta 29)

Pięcioro dzieci zostawało pod opieką opiekunki. Badane wysoko oceniali ich pracę. Nianie były zatrudniane z polecenia, były to kobiety z sąsiedztwa lub też rodzina je wcześniej znała (w jednej rodzinie nianią została kobieta, która wcześniej sprzątała u tej właśnie rodziny):

Bardzo dobrze naszą obecną nianię oceniam, chociaż to jest trochę przypadkowa osoba. Ona nie miała wcześniej doświadczenia, a w ubiegłym roku rozstaliśmy się z poprzednią nianią, a ta właśnie obecna niania u nas sprzątała. A że nasza córka nie bardzo lubi obcych, trudno się adaptuje, więc zaproponowaliśmy Justynie, którą ona widziała trzy dni w tygodniu. Justyna się zgodziła i okazało się, że są super, że są jak dwie siostry, bo to młoda niania, teraz skoń-



czyła 24 lata. A ja jestem do wpół do 12.00, więc te wszystkie sprawy higieniczne, jedzenie, to ja Justynę nauczyłam i naprawdę super to idzie. (Kobieta 21)

No w porządku, w porządku. Mi zależało na tym, to są młode dziewczyny i mają energię i siłę, żeby siedzieć z nim dużo na placu zabaw, Jaś jest bardzo żywiołowy. Nawet ostatnio o tym myślałam, bo będziemy zmieniać miejsce zamieszkania na małe miasteczko i myślałam o tym, że nie zdecydowałabym się na starszą nianię typu panią babcinę, no właśnie ze względu na to, że Jasiek jest bardzo żywiołowy i dla niego, widzę, że on lubi takie zabawy siłowe, trochę się przewracać, poturlać, a dziewczyny właśnie mają energię, mają siłę, mnóstwo pomysłów i chce się z nim szaleć czy wyjść na spacer, tak że z tym nie ma problemu. (Kobieta 26)

Niania nam pomaga. Miałam gigantycznego farta, że trafiłam akurat na nią. Mój kolega z pracy współpracował z nią i szukał kogoś, do kogo będzie mogła przychodzić rano, bo jego córka szła do przedszkola. Pomyślał o mnie, przejęłam osobę polecaną, zaufaną i cieszę się, że trafiliśmy na nią. (Kobieta 35)

My mamy nianię. Fajnie jest, że jej możemy zawieźć małego. Niania zastrzegła sobie, by zawozić jej małego. Czasem, gdy syn jest chory, ale w stanie, że mogą wyjść z domu, to niania przychodzi do nas. Zajmuje się dzieckiem, jest dobrze. (Kobieta 37)

Respondentki najczęściej zatrudniały w roli opiekunek młode kobiety (np. studentki) i doceniały ich zaangażowanie. Nianie zajmowały się dziećmi przed osiągnięciem gotowości przedszkolnej. Opiekunki są postrzegane jako alternatywa dla żłobków, ale już nie dla przedszkoli, żadna z opiekunek nie zajmowała się regularnie dzieckiem, które jest w wieku przedszkolnym.

### 6.3. PODSUMOWANIE

Największym źródłem wsparcia dla badanych, poza ich mężem/partnerem, są pozostali członkowie rodziny. Najwięcej kobiet otrzymuje wsparcie od matki, mniej od ojca, teściowej czy teścia. Zwykle jest to pomoc w opiece nad dziećmi, znacznie rzadziej pomoc w wypełnianiu obowiązków domowych, gotowe przetwory, dania czy też wsparcie materialne. Bardzo rzadko kobiety wspominały o wsparciu emocjonalnym<sup>295</sup>. Zaprezentowane wyniki badań są koherentne z wynikami prezentowanymi przez M. Sikorską. Również w świetle wyników tamtych badań, w których to dziadkowie są wymienieni na pierwszym miejscu jako znaczący inni dla rodziców, przy czym podobnie jak w zaprezentowanych

<sup>295</sup> Podobne formy wsparcia zauważyła M. Sikorska która, na podstawie przeprowadzonych badań wyróżniła trzy rodzaje pomocy ze strony dziadków: wsparcie organizacyjne, pomoc finansową i wsparcie emocjonalne: M. Sikorska, *Praktyki rodzinne i rodzicielskie we współczesnej Polsce – rekonstrukcja codzienności*, dz. cyt., s. 111.

w tej pracy badaniach zdecydowanie większa pomoc i wpływ były ze strony babć niż dziadków<sup>296</sup>. Pozostali członkowie rodziny pomagali tylko niektórym kobietom i była to pomoc zazwyczaj okazjonalna, w sytuacjach wyjątkowych. W narracjach kobiet bardzo rzadko pojawiali się znajomi, koleżanki czy sąsiedzi jako ci, na których wsparcie mogą liczyć. Do podobnych konkluzji doszła M. Sikorska, która to twierdzi, że: „więzi wewnątrzrodzinne (przede wszystkim z dziadkami, a w mniejszym stopniu z rodzeństwem) oraz zdecydowanie rzadziej więzi przyjacielskie tworzyły interpersonalne i nieformalne sieci wsparcia. To osoby z najbliższej rodziny, nawet jeśli irytowały respondentów, miały na nich największy wpływ i jednocześnie były najbardziej pomocne”<sup>297</sup> dla rodziców. Podobne wyniki uzyskano w innym badaniu. Rodzice dzieci w wieku do 15 lat, jeśli korzystają z opieki zewnętrznej nad dziećmi, to jest to pomoc krewnych, a wsparcie osób niespokrewnionych jest marginalne<sup>298</sup>. Moment, kiedy kobieta staje się matką, jest tym momentem, kiedy w jej życiu mniej czasu jest na spotkanie z przyjaciółmi, a więcej na kontakty rodzinne. Wsparcie, głównie w opiece nad dziećmi, oferują jej członkowie rodziny – częściej jej rodziny pochodzenia niż rodziny partnera.

Większość dzieci badanych kobiet-matek małych dzieci przebywa w żłobku, w przedszkolu lub u dziennego opiekuna. Tylko pięciorgiem dzieci zajmują się zatrudniane przez rodziców opiekunki, dwojgiem dzieci – babcie, a jednym prababcia. Kobiety są na ogół zadowolone z placówek, w których przebywają ich dzieci. Cenią kompetencje pracujących tam osób, zauważają, że dzieci dzięki pobytowi w placówkach się rozwijają, mają kontakt z rówieśnikami i uczestniczą w ciekawych zajęciach. Tylko pojedyncze kobiety narzekały na godziny otwarcia placówek czy też jakość opieki. Wszystkie kobiety, których dzieci miały zapewnioną indywidualną opiekę (przez babcię, prababcię bądź opiekunkę), również były zadowolone ze świadczonej opieki. Można powiedzieć, że placówki, w których przebywają dzieci, stanowią instytucje wspierające dla pracujących rodziców, choć zdarza się, że np. godziny ich otwarcia są zbyt krótkie dla pracujących rodziców.

<sup>296</sup> Tamże, s. 110–110.

<sup>297</sup> Tamże, s. 135.

<sup>298</sup> I.E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka, *Między domem a pracą. Rekomendacje*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2007, s. 6.

## ROZDZIAŁ 7

### POTRZEBY AKTYWNEJ MATKI

MAGDALENA STANKOWSKA

Od czasu, kiedy Abraham Maslow w 1943 r. zaprezentował piramidę potrzeb, najbardziej znaną ich typologię, w której przedstawił sekwencję potrzeb od najbardziej podstawowych do wyższego rzędu, które mogą być zaspokojone dopiero po zaspokojeniu tych pierwszych, dyskusje wokół potrzeb ludzkich odbywają się ze zwiększoną częstością. Ostatnio mówi się o nich w kontekście teorii Porozumienia bez Przemocy (*Nonviolent Communication* – w skrócie NVC), koncepcji komunikacji międzyludzkiej zaproponowanej przez M. Rosenberga. Docieranie do potrzeb jest trzecim etapem NVC porozumienia bez przemocy, po wyrażeniu spostrzeżeń, nazwaniu uczuć, a przed wyrażeniem prośby<sup>299</sup>. Sam M. Rosenberg wyróżnił kilkadziesiąt potrzeb ludzkich, grupując je w następujące grupy potrzeb: autonomia, potrzeba świętowania, integralności, wzajemnej zależności, zabawy, wspólnoty duchowej oraz troski o ciało i siły fizyczne<sup>300</sup>.

Zbadanie poziomu zaspokojenia wszystkich potrzeb pracujących matek małych dzieci byłoby niemożliwe w ramach jednego wywiadu, tym bardziej że w przeprowadzonych badaniach jest to tylko jedno z wielu poruszanych zagadnień. W dyspozycjach do wywiadu odniesiono się tylko do wybranych potrzeb matek małych dzieci. Z potrzeb niższego rzędu respondentki były pytane o to, jak długo śpią i czy jest to dla nich wystarczająca ilość. Kobiety opowiadały również o przestrzeni dla siebie – czy w ogóle mają czas na realizację własnych potrzeb i w jaki sposób go spędzają, jakie potrzeby wtedy zaspokajają, czy ich potrzeba odpoczynku ma szansę na zaspokojenie. Badane zostały też zapytane o ich niezaspokojone potrzeby, czyli o to, co może wywoływać frustrację. Kwestie innych potrzeb respondentek pojawiają się również w niniejszej publikacji przy okazji analizy innych zagadnień, np. potrzeby dotyczące wsparcia w rozdziale traktującym właśnie o wsparciu społecznym.

---

<sup>299</sup> M.B. Rosenberg, *Porozumienie bez Przemocy. O języku serca*. Wydanie II rozszerzone, Warszawa 2014, s. 19–21.

<sup>300</sup> Tamże, s. 68–70.

## 7.1. CZAS DLA SIEBIE

Badania przeprowadzone w ramach edycji akcji „Mama wraca do pracy” w 2012 r. pokazały, że ponad połowa (58%) matek małych dzieci ma dziennie mniej niż godzinę czasu dla siebie i większość z nich (78%) w tym czasie wykonuje obowiązki domowe, 1/3 przeznaczają ten czas na sen, 29% – na kontakty z przyjaciółmi, a tylko co czwarta (26%) – na rozwijanie pasji i zainteresowań, a 14% na uprawianie sportu<sup>301</sup>. Respondentki, z którymi przeprowadzono wywiady, były pytane o czas dla siebie, o to, czy w ogóle go mają i jak spędzają. 15 kobiet stwierdziło, że w ogóle nie ma czasu dla siebie. Nieco ponad połowa z tych kobiet (osiem) to matki jedynaków, sześć miało dwoje dzieci, a jedna – troje. Niektóre z respondentek pytane o czas wolny odpowiadały krótko: „Nie, w ogóle nie mam, tygodniami nie mam takiego czasu” (Kobieta 1); „Nie, brakuje mi go” (Kobieta 14).

Inne próbowały w pewien sposób brak czasu dla siebie tłumaczyć pewnymi własnymi wyborami, np. matka trójki dzieci stwierdziła, że nie ma czasu dla siebie, bo woli ten czas przeznaczyć na sen:

Ponieważ śpię dosyć sporo jak na matkę trójki dzieci, to wiąże się z tym, że wcześniej chodzę spać, więc mam te wieczory naprawdę krótkie, moje dzieci też nie chodzą wcześniej spać, więc rzeczy, które mam zrobić, w stylu pomalowanie paznokci, to najczęściej są wyrywane z tego naszego wspólnego domowego czasu. (Kobieta 8)

Podobne spostrzeżenia ma inna uczestniczka wywiadów:

Ja odpoczywam, kiedy śpię, to jest mój wolny czas. Mój wolny czas przeznaczam na sen, bo mogłabym iść spać trochę później i poczytać dla przyjemności, ale to by się wiązało z tym, że będę zmęczona, jak będę rano się budziła. (Kobieta 29)

Dwie z badanych stwierdziły, że brak czasu dla siebie to kwestia ich wyboru, ponieważ czas, który mogłyby przeznaczyć dla siebie, przeznaczają na obowiązki domowe:

Ja nie znajduję czasu dla siebie trochę z mojej winy, bo zawsze mam jakiś obowiązek. A to muszę posprzątać, a to coś ułożyć, np. w szafie. Ja chyba nie potrafię usiąść w ciągu dnia. Dopiero gdy dzieci się położą, to wtedy czuję, że jestem zmęczona. Ale nic nie zrobię dla siebie, tylko od razu się kładę i idę spać. (Kobieta 46)

---

<sup>301</sup> A. Baranowska-Skimina, *Jak mama wraca do pracy*, <http://www.egospodarka.pl/82867,Jak-mama-wraca-do-pracy,1,39,1.html>, dostęp: 23.03.2020.

To są takie szczątkowe pół godziny, 40 minut. I wtedy wybieram, czy zrobię coś, czy idę spać. Ale czy to jest czas dla mnie, no teoretycznie tak, oczywiście to jest mój wybór, czy ja poskładam pranie, czy sobie przyszykuję kilka ubrań na następne dni, czy poleżę z książką, ale w efekcie to nie jest taki superczas dla mnie. (Kobieta 25)

Matka dwójki dzieci w wieku trzech lat i roku, pracująca na pełen etat, zauważyła, że odkąd w jej życiu pojawiły się dzieci, nigdy nie wyszła do kina czy na spotkanie z koleżankami:

Czasem wejdę na Facebooka w telefonie, zobaczę, co tam u znajomych, co tam w Internecie, jakieś wiadomości, ale to już. Nie ma tak, że ja wychodzę, mówię do męża, że teraz sama wychodzę. Że idę sobie sama do kina albo gdzieś do koleżanki. Chyba nigdy tak nie było. (Kobieta 38)

Inna badana twierdzi, że jedynym jej pewnym czasem dla siebie jest czas, kiedy śpi, a ewentualny czas wolny jest wielką niewiadomą w grafiku tygodniowym i nigdy nie wiadomo, kiedy i czy w ogóle się pojawi:

Oprócz takiego odpoczynku nocnego to nie mam czasu wolnego. Ostatnio przeczytałam taką rzecz, która dobrze zdefiniowała moją potrzebę, której mi brakuje – ustawienia wszystkiego na swoim miejscu i w swoim czasie. Bo to nie jest tak, że ja w ciągu tygodnia nie znajdę pół godziny, żeby sobie poczytać książkę, tylko że ja nigdy nie wiem, kiedy to będzie. I to jest męczące. (Kobieta 44)

Matka jedynaka stwierdziła, że zrezygnowała z wyjść, obawia się bowiem, że mogłyby one wywołać konflikty w jej związku:

Pewnie gdybym się uparła, tobym też czas zorganizowała. To jest tak, że ja podaję się dla świętego spokoju, nie kłócę się o to, żeby pójść do kina. (Kobieta 4)

Inna matka twierdzi, że jej wyjścia są niemożliwe ze względu na brak możliwości zostawienia z kimkolwiek dziecka, jej mąż ma bowiem nieregularną pracę. Jednak kobieta ma w planach nawiązanie kontaktu z innymi mamami, które uczęszczają z dzieckiem na zajęcia dla maluchów:

Rzadko kiedy spotykam się z koleżankami, one też są zajęte, nie możemy się zgrać. Może gdybym mieszkała w mieście, a mieszkam na wsi, to też jest wyjazd, wkładanie brzdąca w samochód, wożenie go, to niekoniecznie. Ale pracuję i nad tym, by wozić swojego brzdąca na zajęcia, mieć kontakt z innymi mamami, może jakąś koleżankę z dzieckiem zwerbuję, pójdziemy na kawkę, a dziecko będzie mieć zajęcia. Mam zamiar wdrożyć to w życie. Ale tak na fryzjera czy do kosmetyczki to nie mam czasu. Trochę ciężko mi się umówić, bo

mąż nagle musi wyjechać i koniec. A wiadomo, takie umawianie się to wiąże się z dalszym terminem, potem jest rozczarowanie, bo muszę odwoływać. To mnie zniechęca. (Kobieta 37)

Matka trójki dzieci tłumaczy brak czasu wolnego na zabiegi kosmetyczne tym, że sporo śpi (siedem godzin na dobę):

Ponieważ śpię dosyć sporo jak na matkę trójki dzieci, to wiąże się z tym, że wcześniej chodzę spać, więc mam te wieczory naprawdę krótkie, moje dzieci też nie chodzą wcześniej spać. Więc rzeczy, które mam zrobić, w stylu pomalowanie paznokci, to najczęściej są wrywane z tego naszego wspólnego domowego czasu. (Kobieta 8)

Jedna z kobiet zastanawiała się, czy nie potraktować czasu spędzonego z dzieckiem jako czasu wolnego:

Chyba że nazwiemy czas zabawy z dzieckiem czasem również dla siebie. No bo troszeczkę człowiek też się wtedy odstresowuje. (Kobieta 12)

Większość kobiet (31 spośród 46) stwierdziła, że ma pewien czas dla siebie. Jednakże tylko kilka przyznało, że regularnie wychodzi raz lub kilka razy w tygodniu. Jedna respondentka przyznała, że systematycznie chodzi na solarium, co jest związane z chorobą jej skóry:

Jedynie co to w ciągu tygodnia, dwa, trzy dni w tygodniu chodzę na solarium, ale to nie jest związane z tym, żeby mieć przyjemność, tylko związane z moją chorobą skóry, która właśnie wymaga w pewnych okresach roku naświetlania, więc to jest pół godzinki trzy razy w tygodniu. To są względy zdrowotne, a z drugiej strony też przyjemne. (Kobieta 23)

Dwie z badanych za swój czas wolny uznały dojazd komunikacją miejską do pracy lub na uczelnię:

Staram się wykorzystać czas w pociągu, 40 minut dziennie, 20 minut w tę i z powrotem, ale to nie jest taki czas, jak by się chciało. (Kobieta 5)

Ale jak np. jadę na uczelnię, jadę do pracy, z pracy, to to są takie chwile, kiedy ja mam czas dla siebie. W komunikacji miejskiej. (Kobieta 29)

Dwie kolejne respondentki czas przeznaczony dla siebie spędzają na samotnych spacerach:

Staram się wygospodarować czas tylko dla siebie, to jest np. spacer z psem 40-minutowy. (Kobieta 2)

Chociażby wyjść samej na spacer i pospacerować. Bez nikogo, by odpocząć. Odkryłam, że spaceruje mnie relaksują. W domu nie jestem w stanie posiedzieć sama. (Kobieta 34)

Kobiety zauważają, że często porą na odpoczynek (niekiedy jedyną) jest wieczór, kiedy dzieci pójdą spać. Czas ten kobiety przeznaczają na oglądanie filmów, rozmowy z partnerem lub po prostu nicnierobienie:

Staram się dzieci kłaść spać, żeby o 8.00 już spały, i wtedy staram się znaleźć czas dla siebie. (Kobieta 7)

Lubię oglądać filmy wieczorem, gdy Leon pójdzie spać, więc ten sen mi się kurczy, bo z tych ośmiu godzin to się robi mniej. (Kobieta 18)

Jak dzieci idą spać, to chcemy mieć czas dla siebie, coś obejrzeć, porozmawiać, więc ucinamy sobie godziny snu na rzecz czasu spędzonego razem. (Kobieta 24)

Czas na odpoczynek to wtedy, kiedy mała śpi. (Kobieta 41)

Czas na odpoczynek to wieczorami – chociaż godzinka, dwie takiego nicnierobienia. (Kobieta 42)

Na odpoczynek czas to wtedy, jak dzieci pójdą spać. (Kobieta 43)

Niektóre z kobiet dostrzegały, że dla nich często jedyną rozrywkę stanowi samotne wyjście do sklepu na zakupy:

Nawet zwykłe zakupy w spożywczym samotne to już jest dla mnie dużo. (Kobieta 9)

To są takie wyjścia, samotne wyjście do Rossmanna już mi sprawia frajdę, bo jestem sama. (Kobieta 23)

Dla mnie rozrywką na razie jest wyjście na zakupy, to jest jedyna rozrywka, której doświadczam. (Kobieta 41)

Jako czas dla siebie przez dwie aktywne zawodowo matki został uznany czas spędzony w pracy, a szczególnie przerwa bez dzieci i obowiązków domowych:

Uważam, że mam czas dla siebie w pracy, bo to jest czas, kiedy ja mogę spokojnie wypić herbatę, spokojnie zjeść, spokojnie porozmawiać z ludźmi, jak mam przerwę, to mogę odpisać komuś czy zrobić zakupy w Internecie. (Kobieta 3)

Spędzam dużo czasu w pracy, to jest to dla mnie odskocznia, jeśli chodzi o dzieci. (Kobieta 9)

Czas na regularne cotygodniowe wyjścia z domu powiązane z aktywnością fizyczną bądź rozrywkami ma jedynie sześć kobiet. Opiekę nad dzieckiem

w tym czasie przejmują męża, niania bądź też dziecko/dzieci są w placówkach. Mogłoby się wydawać, że taki czas łatwiej znaleźć matkom jedynaków, ale z tych sześciu kobiet trzy miały jedno dziecko, dwie dwoje dzieci, a jedna czworo. Matka czwórki dzieci zauważa, że przestrzeń i czas tylko dla niej są bardzo istotne, a zajęcia sportowe są dla niej formą odpoczynku:

Mam dwa razy w tygodniu fitness przed pracą. Staram się też jakoś aktywnie uczestniczyć w spotkaniach ze znajomymi, z koleżankami. I to jest na tyle dla mnie ważne, że nie daruję sobie tego, nie odpuszczę takich rzeczy. To jest moja forma odpoczynku. (Kobieta 30)

Na wyjścia dwa razy w tygodniu ma też czas matka jednego dziecka pracująca na pełen etat:

Na pewno spotkania dla żon w każdy poniedziałek to jest czas dla mnie, bardzo lubię na te spotkania jeździć. Teraz trzeci tydzień z Bemowa się dostałam na zumbę, więc w każdą środę wychodzę na zumbę, ale tak za dużo czasu to nie mam dla siebie. (Kobieta 3)

Inna z matek zauważa, że może sobie pozwolić na zajęcia sportowe, ale jej wyjścia nie mogą kolidować z obowiązkami męża, który ma liczne zobowiązania zawodowe:

Mam czas, ja chodzę na treningi takie z trenerem personalnym, na basen, wtedy mąż jest z małą. Natomiast to wszystko musi być ułożone tak, żeby jak najmniej kolizyjnie dla męża. Kiedy mam trening na siłowni, to niania musi przyjść i ja muszę to ogarnąć. Nie mogę powiedzieć do męża: to ty przyjdź wcześniej. Mój mąż ma kilka firm i ma różnie w tych firmach, ma różne spotkania, więc może spokojnie mi odmówić i powiedzieć nie, żeby umówiła się z nianią. (Kobieta 21)

Kolejna podkreśla, że zarówno ona, jak i jej mąż mają tzw. „wychodne”:

Dwa razy w tygodniu mój mąż usypia dzieci, więc mogę iść na fitness, do kosmetyczki mojej koleżanki, moja siostra przychodzi i robimy sobie paznokcie. Pod tym względem się dogadaliśmy. On ma wychodne i ja mam wychodne. (Kobieta 16)

Matka małego dziecka przyznaje, że łatwiej jej zorganizować czas dla siebie, dlatego że jej dziecko jeszcze nie chodzi, więc wszystkie obowiązki domowe kobieta może wykonać, gdy dziecko nie śpi, a drzemkę malucha wykorzystać na odpoczynek. Poza cotygodniową jogą czas, kiedy jest z dzieckiem w domu, a ono śpi, również jest czasem jej odpoczynku:



Trochę mam. Raz w tygodniu chodzę na jogę i choćby się waliło i paliło, to idę na tę godzinę. Mam też dla siebie czas, gdy jestem z córką w domu, a ona śpi. Gdy ona nie śpi, to ja robię obiad, ona sobie pełza, a ja robię te rzeczy, ale gdy ona śpi, to staram się zrobić coś dla siebie, poleżeć, poczytać. To by mi się nie udało, gdyby córka była na chodzie. (Kobieta 33)

O tym, że wyjścia bez dzieci są dla niej niezbędne, podkreśla inna z badanych:

Staram się takie wyjścia organizować. Zaczęłam chodzić na zajęcia na zdrowy kręgosłup, to jest dla mnie wyjście albo jakieś spotkania krótkie, to gdzieś tam się staram. To mi jest niezbędne. (Kobieta 34)

Regularnie, ale rzadziej niż raz na tydzień, wychodzą z domu trzy kobiety. Czas wolny przeznaczają na różne aktywności:

Korzystam z usług kosmetyczki, spotykam się z przyjaciółkami. Myślę, że to są takie spotkania dwa–trzy razy w miesiącu. (Kobieta 10)

Wychodzę raz w tygodniu albo raz na dwa tygodnie. W te dni, kiedy nie pracuję, mam czas na odpoczynek. (Kobieta 27)

O nieregularnych wyjściach wspomniało pięć kobiet. Jedna z nich raz w roku wyjeżdża z przyjaciółkami na weekend, poza tym raz na kilka miesięcy wychodzi na spotkanie z koleżankami:

Raz w roku ja wyjeżdżam z moimi przyjaciółkami na weekend i raz na dwa, trzy miesiące wychodzę z moimi przyjaciółkami na kolację, czyli raczej nieregularnie. (Kobieta 24)

O wychodzeniu z domu raz na kilka miesięcy mówi kolejna z kobiet – matka jednego dziecka:

Coś tam zawsze staram się zaplanować. Jak mąż ma np. jakiś luźniejszy dzień w pracy, to ja mam czas, żeby gdzieś wyjść – czy do kosmetyczki, czy do fryzjera. Nie mam z tym żadnego problemu. To są o tyle regularne wyjścia, że wtedy, kiedy czuję taką potrzebę – może to być raz na dwa miesiące, raz na pół roku. Nie ma jakiejś takiej sztywnej reguły. (Kobieta 42)

Czasem wyjścia kobiet są całkiem spontaniczne:

Spontanicznie od czasu do czasu, raz na kilka miesięcy wyjście do kina albo czasami wyjście na rower. To nie jest regularnie. (Kobieta 7)

O swoich wyjściach w momentach, gdy jest ku temu okazja, pod warunkiem zgrania tych wyjść z obowiązkami zawodowymi męża, opowiada matka jednego dziecka:

Jeżeli chcę się spotkać z kimś wieczorem po pracy, to jeżeli zgramy się z grafiką męża, to nie ma takiego problemu. Nie są to jakieś regularne spotkania, ale na pewno raz na miesiąc uda się wyjść. Nieregularnie, ale jeśli jest okazja, to jak najbardziej tak. (Kobieta 22)

Dobrym momentem na wyjście jest też czas wieczorem, kiedy dzieci już śpią: „Umawiam się z koleżankami tak na 20.30” (Kobieta 18). Dwie z kobiet (jedna pracująca w wymiarze pełnego etatu, a druga prowadząca własną działalność) zauważyły, że wolą popołudnia spędzać z mężem i dziećmi niż przeznaczyć na wyjścia:

Ale nie wiem, czy ja mam taką wielką potrzebę czasu dla siebie. Czas z Irkiem i z Zuzią to jest mój czas, kiedy się dobrze czuję. (Kobieta 3)

Ja mam czas, z którym mogę sobie zrobić, co chcę, mam nianię i mogę ten czas przeznaczyć albo na pracę, albo na swoje rzeczy. Mąż jest popołudniami w domu i mogę albo być z nimi i spędzać czas z nimi, albo wyjść i zrobić coś dla siebie, albo popracować i zazwyczaj ważniejsze jest dla mnie, żeby być z chłopakami, bo tak dobrze się bawimy i tak dobrze spędza się nam razem czas, że jest mi szkoda ich zostawić i iść sobie paznokcie zrobić, to jest dla mnie mniej ważne i dużo lepiej się czuję z nimi. I też dla mnie bardzo ważna jest praca i bardzo mnie cieszy i spełnia zawodowo, więc te dwie rzeczy są ważniejsze niż ten mój czas, ale staram się mieć, piątki są takim czasem, popołudnie w piątek i wieczór w piątek to jest czas na seriale, na czekoladę, żeby odpocząć. I staramy się z mężem jeden albo dwa wieczory w tygodniu mieć dla siebie, na film, na przytulanie się, na gadanie, na planowanie mieszkania, taki tylko nasz czas, jak Jaś idzie spać, i staramy się oboje tego pilnować, bo to dobrze wpływa na naszą więź. (Kobieta 22)

Nie zawsze zatem potrzeba czasu dla siebie jest najważniejszą, czasem kobiety wolą spędzić popołudnia z rodziną niż wyjść z domu. Ich perspektywa może znacząco się różnić od kobiet nieaktywnych zawodowo, kobiety podejmujące aktywność zawodową mają bowiem możliwość zateśnienia za dziećmi i odpoczynku od nich w pracy. Niektóre z nich nawet czas spędzony w pracy utożsamiają z czasem dla siebie.

## 7.2. SEN

Jedną z podstawowych potrzeb ludzkich jest potrzeba odpoczynku. Jej codzienną formą jest sen. Coraz więcej mówi się o jego deficytach i o problemach ze snem wśród społeczeństwa. Zbyt mała ilość snu źle wpływa na zdrowie, powoduje zmęczenie, dekoncentrację, rozdrażnienie. Według badań przeprowadzonych przez TNS Polska w 2015 r. 53% Polaków śpi siedem–osiem godzin, a 30% – cztery–sześć godzin, a 10% – powyżej ośmiu

godzin<sup>302</sup>. Badania przeprowadzone w Stanach Zjednoczonych pokazały, że matki małych dzieci przez 14 dni w miesiącu czują się zmęczone i niewyspane, a połowa matek nie śpi więcej niż sześć godzin na dobę<sup>303</sup>. Według wyliczeń Brytyjczyków matki małych dzieci (do ukończenia roku) śpią średnio pięć godzin na dobę<sup>304</sup>.

Respondentki zostały zapytane o to, ile godzin dziennie śpią. Kobiety często podawały przedziały liczbowe, a nie konkretne liczby, dlatego nie jest możliwym podanie wyliczeń statystycznych w tej materii, obliczenie średniej czy zaprezentowanie wykresu. Kobiety były też pytane, czy zadeklarowana ilość snu jest dla nich wystarczająca. 17 spośród 46 kobiet stwierdziło, że się wysypia, że liczba godzin, jakie śpią, jest dla nich wystarczająca. Ile spały te kobiety? Najczęściej osiem lub siedem godzin:

Ok. siedmiu. Myślę, że wystarczająca ilość. (Kobieta 8)

Jak śpię siedem godzin, to jest w porządku. (Kobieta 17)

Teraz osiem godzin przesypiam spokojnie (...) jest to wystarczająca ilość. (Kobieta 23)

W dni, kiedy pracuję, ok. siedmiu, a kiedy nie pracuję, to osiem–dziewięć. To jest dla mnie wystarczająca ilość. Śpię dużo więcej niż przed narodzeniem dziecka. (Kobieta 27)

Osiem. To jest w porządku. (Kobieta 37)

Koło ośmiu. Ja dbam o siebie. (Kobieta 44)

Niektóre kobiety (trzy respondentki) przyznały, że zdarza im się spać więcej niż osiem godzin:

Dużo śpię, ok. ośmiu–dziewięciu. I to mi wystarcza, jak najbardziej. (Kobieta 10)

Śpię ok. ośmiu, do dziewięciu godzin i to jest jak najbardziej wystarczający czas. (Kobieta 12)

Śpię dużo, osiem–dziewięć godzin dziennie. To jest wystarczające. (Kobieta 29)

---

<sup>302</sup> *Kraina marzeń czy koszmarów? – Polaków sen powszedni*, <https://www.dormeo.pl/artykuly/kraina-marzen-czy-koszmarow-polakow-sen-powszedni>, dostęp: 5.05.2020.

<sup>303</sup> *Badania: młode matki są najbardziej niewyspane. Mężczyźni nie słyszą w nocy płaczu dziecka?*, [https://www.edziecko.pl/pierwszy\\_rok/7,79311,21481525,badania-mlode-matki-sa-najbardziej-niewyspane-mezczyzni-nie.html](https://www.edziecko.pl/pierwszy_rok/7,79311,21481525,badania-mlode-matki-sa-najbardziej-niewyspane-mezczyzni-nie.html), dostęp: 5.05.2020.

<sup>304</sup> *44 noce bez snu. Tyle w sumie nie śpią rodzice w pierwszym roku rodzicielstwa. Matki śpią mniej niż ojcowie*, [https://www.edziecko.pl/pierwszy\\_rok/56,79311,23370145,44-noce-bez-snu-tyle-w-sumie-nie-spia-rodzice-w-pierwszym-roku.html](https://www.edziecko.pl/pierwszy_rok/56,79311,23370145,44-noce-bez-snu-tyle-w-sumie-nie-spia-rodzice-w-pierwszym-roku.html), dostęp: 5.05.2020.

Jedna z kobiet wspomniała czas, kiedy była na urlopie macierzyńskim i spała bardzo dużo. Obecnie przyznaje, że tęskni za tym (po powrocie do pracy śpi ok. ośmiu–dziewięciu godzin):

Zuzia śpi 12 i ja bardzo bym chciała spać tyle, bo przez ponad rok tyle spaliśmy – 10, 12, 13 godzin. Zuzia jest strasznym śpiochem i ja się nigdy tyle nie wyśpałam, co na urlopie macierzyńskim. Ja byłam chodzącym wyspaniem. Teraz trochę mniej śpię, ale uważam, że siedem–osiem godzin to nie jest dramat i to też nie jest aż tak źle. (Kobieta 3)

Dwie kobiety zadeklarowały, że śpią od sześciu do siedmiu godzin i jest to dla nich wystarczające: „To jest dla mnie wystarczająca ilość snu” (Kobieta 6); „Ale tak to sześć godzin jest wystarczające” (Kobieta 9). Jedna z kobiet zauważyła, że 8-godzinny sen jest dla niej wystarczający na początku tygodnia, pod koniec potrzebowała by więcej snu.

Prawie  $\frac{2}{3}$  badanych kobiet (29 respondentek) stwierdziło, że ich ilość snu nie jest dla nich wystarczająca. Kobiety te deklarowały, że śpią od czterech do siedmiu godzin dziennie, najczęściej sześć–siedem godzin, i uważały to za niewystarczającą ilość:

Staram się te siedem godzin, ale dla mnie to jest za mało. Ja bym potrzebowała tak z osiem na regenerację. (Kobieta 34)

Sześć do siedmiu. To za mało. (Kobieta 36)

Sześć. To za mało, ja to śpioch jestem. (Kobieta 38)

Około siedmiu godzin, ale przydałaby się godzina więcej. (Kobieta 45)

Siedem. Gdy wstaję rano, to czuję, że to jest za mało. (Kobieta 46)

Część kobiet, mówiąc o ich śnie, wskazywała na problem, jakim jest brak ciągłości snu spowodowany pobudkami dziecięcymi lub spaniem razem z dziećmi i nocnymi karmieniami piersią w przypadku młodszych dzieci:

Około 6 godzin śpię. No jeśli te sześć godzin śpię, a różnie bywa, bo jeszcze młodsze dziecko jest na piersi, ale jak śpię sześć godzin, to jest to wystarczające. Znaczący generalnie po ciąży i dwójce dzieci wygenerowałam w swoim organizmie chyba coś takiego, że nawet jak śpię dwie godziny, to jakoś daję w ciągu dnia radę. Dopiero następnego dnia muszę się położyć wcześniej albo czuję to zmęczenie na wieczór, że muszę pospać dłużej, jeśli tylko mogę. Ale tak to sześć godzin jest wystarczające. (Kobieta 9)

A czasem, gdy mnie dzieci cały czas nie widzą, to się budzą w nocy i mają wielką potrzebę, by ze mną rozmawiać. Więc potrafimy od 2.00 do 4.00 w nocy rozmawiać albo się bawić. Ostatnio córka mi zadała pytanie, jak ten Bóg stworzył te zwierzęta, więc gadałyśmy w nocy o teorii ewolucji Darwina. (Kobieta 11)

Bardzo mało śpię. To jest związane z tym, że Jaś mało śpi, aczkolwiek dzisiaj spałam aż sześć godzin ciągiem, bez żadnego przebudzenia się. Ale zazwyczaj jest tak, że kładę się koło 22.00–23.00 i do godziny 6.00–7.00 śpimy, aczkolwiek Jaś ma ostatnio takie noce, że potrafi się budzić co 20 minut, więc mimo że jest to sumarycznie dużo, to brakuje mi takich czterech–pięciu godzin przespianych ciurkiem, by móc się zregenerować. (Kobieta 26)

Ja odkąd pracuję, to często kładę się z dziećmi spać. To jest z osiem godzin. To nie jest też taki głęboki sen, bo syn jest jeszcze mały, więc się często przebudza w nocy, więc raczej to jest takie czuwanie i czasem tego snu brakuje, bo nie jest to sytuacja komfortowa, żeby się wyspać, bo czasem on się budzi kilkanaście razy dziennie, w nocy, więc to też nie jest ciągłość snu. Ale staram się kłaść wcześniej ze względu na to, że wcześniej rano wstaję, a też wiem, że potrzebuję, no potrzebuję się wyspać. (Kobieta 28)

Staramy się kłaść spać o 23.00, a budzimy się ok. 6.30. To nie jest pełnowartościowy sen. Ostatnio córka się budzi co godzinę, taki chyba ma zwyczaj. To nie jest tak, że snu za mało, tylko że ja się budzę, ona się wydziera przy uchu. Jestem więc umiarkowanie wyspana. (Kobieta 33)

Młodszy syn od sierpnia ciągle się budzi [wywiad w styczniu – M.S.], nie pamiętam, bym spała dłużej niż sześć godzin, bez przerwy. (Kobieta 39)

Jedna z kobiet, matka 5-latka i 3-latka zauważyła, że dopiero gdy jej dzieci nieco podrosły, może się wysypiać:

Teraz osiem godzin przespiam spokojnie. Zaraz po powrocie do pracy to było bardzo różnie, czasami to się kończyło na czterech godzinach snu, ponieważ wiadomo – dziecko roczne, a dziecko trzyletnie mają inne potrzeby. W tej chwili już osiągnęliśmy taką komfortową sytuację, że dzieci, mimo że lunatykują, to przespiają noc i nie trzeba do nich wstawać i nie mają pieluszek, wszystko co z tym związane, więc na brak snu raczej nie narzekam w tej chwili. Jest wystarczająca ilość. (Kobieta 23)

Niektóre kobiety zauważyły też, że nawet jeśli ich dzieci chodzą wcześniej spać, to one wieczorami wykonują obowiązki domowe, poświęcają ten czas na bycie z mężem/partnerem bądź też wreszcie mają czas dla siebie i w związku z tym rezygnują ze snu:

Różnie, ale mało. Dziś to było pięć. Staram się nie spać krócej niż pięć godzin, ale to zależy od mojej pracy. Teraz mam też sprzątanie po remoncie i to też najlepiej mi się robi w nocy. No tak ostatnio też staram się wcześniej chodzić spać i czasem siedem godzin śpię, w weekendy mi się zdarza dłużej. To nie jest wystarczająca ilość. (Kobieta 4)

– Za mało [śpię – M.M.]. Jezu, bywa, że i cztery godziny, do sześciu, ale to za mało.

- Bo pracujesz w nocy? [M.M.].
- Zdarza się, ale też nadrabiamy ten czas domowy. Gadamy, oglądamy filmy, spędzamy czas sam na sam z mężem, gdy dzieci śpią. Robi się 24.00, 1.00 w nocy, a dzieci wstają o 5.00, 6.00. (Kobieta 11)

Pięć–sześć. Trochę za mało, ale tu jest też kwestia tego, że jak dzieci idą spać, to chcemy mieć czas dla siebie, coś obejrzeć, porozmawiać, więc ucinamy sobie godziny snu na rzecz czasu spędzonego razem. (Kobieta 24)

Mogłabym chodzić wcześniej spać, ale ja nie zasnę, dopóki jest niepozmywane, nieposprzątane. A oni na wieczór jedzą, więc potem muszę to ogarnąć. (Kobieta 38)

Pięć–sześć. To jest bardzo mało, ale jesteśmy takimi nocnymi markami. Może jak wrócę do pracy na etat, to zmusi mnie to do wcześniejszego kładzenia się spać. Ale jak mała idzie spać, to większość rzeczy się robi, ona zasypia o 21.00 i wtedy zaczyna się gotowanie, sprzątanie i takie inne rzeczy, bo w dzień to ciężko. (Kobieta 41)

Niektóre z kobiet dostrzegły, że braki snu w ciągu tygodnia nadrabiają w weekendy. Sobota i niedziela są tymi dniami, kiedy kobiety mogą dłużej spać, kiedy nie muszą wcześnie rano wstawać, żeby zdążyć na czas odwiedzić dzieci do placówek i dotrzeć do pracy:

Najwięcej to śpię osiem godzin. Dla mnie to jest za mało. Czasem w weekendy więcej, ale nadal to za mało. (Kobieta 40)

W tygodniu czasami siedem, sześć i pół godziny śpię. Lubię oglądać filmy wieczorem, gdy Leon pójdzie spać, więc ten sen mi się kurczy, bo z tych ośmiu godzin to się robi mniej. Ale ja to w weekend nadrabiam, bo potrafię spać nawet dziesięć. (Kobieta 18)

No tak ostatnio też staram się wcześniej chodzić spać i czasem siedem godzin śpię, w weekendy mi się zdarza dłużej. (Kobieta 4)

Takie minimum to pięć, czasem sześć. Nie wystarcza mi to i dosypiam w weekendy, gdy dzieci idą spać. (Kobieta 14)

Dwie z kobiet przyznały, że zdarza im się mieć drzemkę w ciągu dnia. Jedna z nich powiedziała:

Sześć–siedem godzin śpię w nocy. Czasem, przyznaję, że nie jest wystarczająca [ta ilość – M.S.] i gdzieś się położę w ciągu dnia na godzinę. (Kobieta 30)

Kobieta, którą można określić mianem rekordzistki, jeśli chodzi o największy deficyt snu, śpi po cztery godziny dziennie. Jednak uważa ona, że jest to niewystarczające i zdarza jej się zasypiać na chwilę w ciągu dnia:

Teraz, jak mam ten intensywny czas, to poszłam spać o 3.00, a wstałam o 7.00. Czyli cztery godziny, do pięciu. No, funkcjonuję tak już od miesiąca i działam. Gdzieś tam sobie przysnę, gdy dzieci już pójda spać, albo w łóżku z nimi na chwilę. No, ale później się budzę i już normalnie funkcjonuję. (Kobieta 13)

Dla niektórych kobiet deficyt snu stanowi pewien permanentny oswojony brak, który powoduje zmęczenie. Badane po prostu wiedzą, że na więcej snu nie mogą sobie pozwolić ze względu na brak czasu:

Śpię ok. sześciu godzin. Chciałabym spać dłużej, często czuję się przemęczona i niewyspana, ale z drugiej strony też od długiego czasu jestem przyzwyczajona do takiego stanu rzeczy, w pewnym sensie się z nim pogodziłam. Nawet już zapomniałam, że może być inaczej, więc przyjmuję to jako coś zupełnie takiego naturalnego, że jest jak jest, już się nad tym nie zastanawiam, ale myślę, że to jest za mało, że chciałabym więcej spać. (Kobieta 2)

Można powiedzieć, że często kobiety są już przyzwyczajone do tego, że nie śpią tyle, ile by chciały i ile potrzebują (podobnie jak matki w Stanach Zjednoczonych czy Wielkiej Brytanii)<sup>305</sup>. Ich sen bywa niejednokrotnie przerywany przez pobudki dzieci. Badane kładą się spać później niż ich pociechy, dopiero bowiem po ich położeniu mają czas dla siebie lub partnera (wariant bardziej optymistyczny), bądź na wykonywanie obowiązków domowych (czyli nocne sprzątnięcie, pranie, gotowanie itp.).

### 7.3. NIEZASPOKOJONE POTRZEBY ZWIĄZANE Z ŻYCIEM RODZINNYM I ZAWODOWYM

Badane kobiety były również pytane o to, jakie ich potrzeby są niezaspokojone, co chciałyby zmienić w obecnej sytuacji, czego im brakuje. Tylko niektóre z nich zadeklarowały, że wszystkie ich potrzeby są zaspokojone, że nie mają potrzeby zmian w swoim życiu. Cztery respondentki stwierdziły, że są szczęśliwe, spełnione zarówno zawodowo, jak i w życiu prywatnym, że nie mają żadnych niezaspokojonych potrzeb. Warto przyjrzeć się bliżej sytuacji tych kobiet. Jedna z nich, 32-latką, matka trójki dzieci, dość wcześnie zadebiutowała w roli matki (urodziła pierwsze dziecko, mając 19 lat). Prowadzi własną działalność i jest prezesem spółki, swoją sytuację materialną oceniła jako dobrą. O swojej sytuacji życiowej mówi w następujący sposób:

<sup>305</sup> *Badania: młode matki są najbardziej niewyspane. Mężczyźni nie śpią w nocy płaczu dziecka?*, [https://www.edziecko.pl/pierwszy\\_rok/7,79311,21481525,badania-mlode-matki-sa-najbardziej-niewyspane-mezczyzni-nie.html](https://www.edziecko.pl/pierwszy_rok/7,79311,21481525,badania-mlode-matki-sa-najbardziej-niewyspane-mezczyzni-nie.html), dostęp: 5.05.2020.

*44 noce bez snu. Tyle w sumie nie śpią rodzice w pierwszym roku rodzicielstwa. Matki śpią mniej niż ojcowie*, [https://www.edziecko.pl/pierwszy\\_rok/56,79311,23370145,44-noce-bez-snu-tyle-w-sumie-nie-spia-rodzice-w-pierwszym-roku.html](https://www.edziecko.pl/pierwszy_rok/56,79311,23370145,44-noce-bez-snu-tyle-w-sumie-nie-spia-rodzice-w-pierwszym-roku.html), dostęp: 5.05.2020.

Nie wiem, co by mogło się stać, żeby moja sytuacja była lepsza. Ona jest po prostu świetna, jestem niezależna, młoda, mam superdziałającą firmę, która ma możliwości rozwojowe, czuję też się spełniona jako matka (...) Mam wrażenie, że rzeczy, które wykonuję na co dzień, są 100% możliwością, którą jestem w stanie włożyć, i ja jestem bardzo zadowolona z tego momentu życiowego, w którym jestem. (Kobieta 10)

Kolejna z kobiet to 35-latka, również mężatka, matka dwójki dzieci, która jest prezeską fundacji i pracuje 40 godzin tygodniowo (czasem więcej), uważa, że dużym ułatwieniem dla niej jest to, że jej dzieci uczęszczają do przedszkola. Poza tym kobieta ma czas na samodzielne wyjścia bez dzieci, nad którymi opiekę w tym czasie przejmuje jej mąż:

Nie ma czegoś takiego [co chciałabym zmienić – M.S.]. Robię to, na co mam ochotę, nie odczuwam tego. To wynika z tego, że dzieci chodzą do przedszkola. Dzieci są w przedszkolu. Gdy mam mniej pracy, to nie odbieram ich wcześniej, więc mam czas, plus bez problemu z mężem się tym czasem wolnym wymieniamy. Gdy on odbiera dzieci, to ja mogę wyjść. (Kobieta 11)

Zadowolona ze swojej sytuacji jest również 41-latka, matka jednego dziecka, która dość późno je urodziła (mając 38 lat). Kobieta jest mężatką, ma własną działalność, pracuje średnio 27 godzin tygodniowo i deklaruje, że jest szczęśliwa w życiu:

Ja jestem szczęśliwa, doceniam to, co mam. A w życiu prywatnym mam zaspokojone potrzeby wszystkie. Ja jestem szczęśliwa, potrafię się cieszyć z każdego dnia. Zresztą mam dobre życie. Super, wszystko jest OK. (Kobieta 21)

Najmłodsza z tej czwórki kobiet – 22-latka, będąca w związku nieformalnym, matka jednego dziecka, studiująca i pracująca 21 godzin tygodniowo, sprzątając w sklepie – dostrzega pozytywny wpływ pracy na jej samopoczucie:

Czuję się spełniona i jako mama, i jako partnerka. I też się odnajduję w swojej pracy, bardzo mi się podoba i lubię tam chodzić, więc chyba nic bym nie zmieniła. Czuję się naprawdę dobrze w obecnej sytuacji. Mogę powiedzieć, że od kiedy zaczęłam pracę, czuję się bardziej spełniona niż wtedy, kiedy tego nie robiłam, bo czuję się odpowiedzialna za swoją rodzinę, tak samo jak mój partner. Czuję się też odprężona, ponieważ kiedy ja chodzę do pracy, to mam ciszę, spokój, nikt niczego ode mnie nie chce. Mam jasny plan do wykonania, i od kiedy znalazłam pracę, czuję się o wiele lepiej niż wtedy, gdy jej nie miałam. (Kobieta 29)

Zatem kobiety, które czują się zadowolone z życia, nie mają niezaspokojonych potrzeb, są w bardzo różnej sytuacji życiowej. Trzy z czterech nie pracują w wymiarze pełnego etatu i również można powiedzieć, że trzy z czterech mają



dużą niezależność w pracy zawodowej – prowadzą własną działalność lub są zatrudnione na stanowiskach kierowniczych. Wszystkie te kobiety były w bliskich związkach, ale różniła je np. liczba posiadanych dzieci (od jednego do trojga) czy też ocena sytuacji materialnej (od przeciętnej/złej do bardzo dobrej).

Pozostałe uczestniczki wywiadów wskazywały na pewne obszary dotyczące ich życia rodzinnego i/lub zawodowego, w których chciałyby coś zmienić. Najwięcej kobiet (29 spośród 46) wskazało, że **brakuje im czasu dla siebie**, który mogłyby wykorzystać zgodnie z własnymi potrzebami np. na wyjścia, spotkania z przyjaciółmi, przeczytanie książki. Niezaspokojona potrzeba czasu dla siebie wybrzmiewała bardzo często w deklaracjach badanych:

W życiu prywatnym najbardziej mi brakuje czasu dla siebie. (Kobieta 4)

Generalnie brakuje mi wypoczynku i czasu dla siebie. Tak, żebym mogła odpocząć od wszystkiego i zregenerować się. (Kobieta 24)

Chciałabym dużo zmienić, ale to takie myślenie życzeniowe, chciałabym mieć więcej czasu, ale to jest niemożliwe, mając dzieci i pracę, doby się nie rozciągnie. (Kobieta 25)

Czasu dla siebie mi brakuje. Nie mówię, że potrzebuję od razu całego dnia dla siebie, ale tak takiej godziny dla siebie. By tak w końcu usiąść. (Kobieta 29)

Ostatni czas to taki okres bez czasu dla siebie, tego mi chyba najbardziej brakuje. (Kobieta 30)

Paru chwil dla siebie mi brakuje. Brakuje mi czasu na wyjście do fryzjera, na zakupy. Staram się, ale jest mi ciężko czasowo po prostu. To się wiąże z opieką mamy nad synem. (Kobieta 31)

Jedna z respondentek przyznała, że nie ma czasu na „podstawowe kobiece rzeczy”. Mówiła w wywiadzie, że brakuje jej: „wyjść z przyjaciółmi, czasu na książkę, na fryzjera, kosmetyczkę, takie podstawowe kobiece rzeczy” (Kobieta 14). Mając małe dziecko/dzieci i będąc aktywną zawodowo, luksusem bywa znalezienie choćby chwili czasu na spokojne przeczytanie książki:

Brakuje mi wolnego czasu. To chyba każda powie. I jakiejś dłuższej chwili dla siebie. Bo takie krótsze to jakoś urywam. A takiego wieczoru spokojnego, kiedy mogłabym sobie spokojnie usiąść i np. przeczytać książkę. No dobra, pół książki. I żeby spokojnie wypić kawę. (Kobieta 15)

Czasu dla siebie mi brakuje, takiego czasu dla siebie przeznaczonego na odpoczynek, ale też takiego czasu tylko dla siebie, że jestem tylko sama dla siebie – mogę usiąść i poczytać książkę, posłuchać muzyki. (Kobieta 25)

Na pewno świętego spokoju mi brakuje. Na pewno jest problem, żeby trochę odpocząć, poczytać książkę, żeby nie martwić się tym, czy jest dziecko chore, czy trzeba zrobić to czy tamto. (Kobieta 28)

Jedna z kobiet zauważyła, że ma niezaspokojoną potrzebę samotności, że ciągle przebywa w towarzystwie innych ludzi (zarówno w domu, jak i w pracy) oraz chciałaby czasem побыć sama:

Brakuje mi czasu dla siebie, tylko i wyłącznie dla siebie. Robię bardzo dużo w pracy, działania na rzecz innych osób i to mi daje satysfakcję, ale to jakoś jest związane z pracą. To, co robię, to moja pasja, ja się nie zmuszam, ale czas taki typowo dla mnie, żebym mogła poćwiczyć, pójść sama bez tobołów, pieluch, z małą torebką. Teraz bez tobołów to ja się nie umiem odnaleźć. Takiego komfortu, żeby być samą, bo to wpływa na inne pola, na pracę, na motywację, by robić inne rzeczy. Tego nie mam i nie mogę mieć i nic się nie da z tym zrobić. (Kobieta 29)

Inna z kobiet oprócz czasu spędzonego w samotności potrzebuje jednego weekendu w roku na odpoczynek, gdzie będzie mogła się wypaść i odpocząć od codziennych obowiązków:

Ja to powtarzam od jakiegoś czasu głośno, że ja potrzebuję jednego wolnego weekendu w roku dla siebie, żebym nie musiała pracować, sprzątać, gotować. Żebym mogła poczytać książkę i wypaść się tyle, ile chcę. I takiego czasu dla siebie, wyjścia do kina, sama ze sobą, nie z towarzystwem, ale sama ze sobą. Nie mam czasu, by być sama ze sobą. Ciągle przebywam z ludźmi, taką mam pracę, że przebywam z ludźmi. Każdego dnia jest ktoś inny, no oprócz szefowej i koleżanek, ale są interesanci. Tam są ciągle, w domu są ciągle, jakiś telefon, jak mąż ma firmę, to ma pracowników i jak coś, to oni też do mnie dzwonią, bo mąż wyjeżdża za granicę i powiem pani, że naprawdę jest ciężko, ja już czasem nie myślę. Więc takiego dnia, że się wyśpię, że nie muszę się nigdzie wybierać. (Kobieta 28)

Niektóre kobiety dotkliwie odczuwały **brak możliwości podjęcia aktywności fizycznej** w formie zorganizowanych zajęć sportowych:

Najbardziej brakuje mi zumby (śmiech). Kiedyś intensywnie trenowałam zumbę i chodziłam i to mi dawało wielką radość. Gdy miałam jedną córkę, to mogłam się jeszcze wspomóc znajomymi, którzy brali ją i mogłam sobie iść, gdy męża nie było. Teraz, jak mam trójkę, to już takiej możliwości nie ma. Nad zumbą w sobotę jeszcze się zastanawiam, ale to muszę sobie wszystko zorganizować. (Kobieta 13)

Z chęcią bym się zapisała na siłownię, na jakieś tańce, na różne tam inne rzeczy, ale nie mam za bardzo czasu na to. To wszystko byłoby kosztem czasu dla Leona. (Kobieta 18)

Czasami potrzeba chwili dla siebie i cały czas planuję i myślę o tym, ale nie mogę się na to zdecydować. Jakoś brakuje mi czasu, przynajmniej na razie, żeby

zapisać się np. na jakieś zajęcia. Na siłownię jakąś albo na jogę, czy na cokolwiek, by mieć chwilę dla siebie. (Kobieta 22)

Kobietom brakuje też **podróży**, które odbywały często przed narodzinami dzieci. Opieka nad dzieckiem znacznie ograniczyła ich wyjazdy:

Na większość rzeczy, które stanowiły o tym, że byłam tym, kim byłam, przestałam mieć czas po urodzeniu dziecka, np. na podróż, na kino, na basen, jazdę na rowerze. Dużo jeździłam, zarówno na podróże dalsze urlopowe, jak i na weekendy. Natomiast urodzenie dziecka nie musiałyby aż tyle zmienić, gdyby mój partner miał inne podejście do tego. Dla niego już wyjazd z małym dzieckiem to jest robienie krzywdy dziecku, a przecież nie musiałyby tak być. Teraz już się trochę zrobiło łatwiej. (Kobieta 4)

Brakuje mi podróży, takich wyjść gdzieś na kolacje, czy nawet te spotkania z przyjaciółmi, czy wyjechanie na jakiś weekend. (Kobieta 41)

Często kobiety mówią, że brakuje im czasu na wyjścia na zewnątrz i spotkania ze znajomymi, że **nieszaspokojona jest ich potrzeba kontaktów ze znajomymi/przyjaciółmi**.

W życiu generalnie chciałabym mieć więcej takich kontaktów towarzyskich, żeby sobie wyjść i na spokojnie porozmawiać, z kimś pogadać, natomiast to jest w tej chwili nie do załatwienia, ponieważ mam tak zapchany grafik, że wolę nie rezygnować. Znaczący jeżeli chciałabym sobie spotkanie towarzyskie urządzić, to tylko w czasie, kiedy dzieci są w placówkach, bo wtedy jest przynajmniej spokojnie, natomiast szkoda mi tego czasu, bo chcę w tym czasie pracować. Gdyby się dało rozciągnąć dobę, to najchętniej rozciągnęłabym dobę. (Kobieta 1)

Wolnego czasu, chwili dla siebie mi brakuje, takich dwóch wieczorów w tygodniu, podczas których mogłabym sobie po prostu wyjść, zapomnieć o wszystkim i zrobić coś tylko dla siebie. I żeby zawsze były to te same dni, np. wtorek i czwartek. Tak, żeby mogła wiedzieć, że to są te moje dni, a nie dostosowywanie się, kiedy mój mąż będzie mieć akurat wolne, i dostosowywanie się i dowiadywanie w ostatniej chwili, o, że teraz to akurat mogę wyjść. I nie da się tego zmienić. (Kobieta 12)

Tak ostatnio to chyba brakuje mi spotkań ze znajomymi, ale bez męża i bez dzieci. Tak, by mąż został z dziećmi w domu. Nawet ostatnio były przymiarki, ale Michalina zrobiła awanturę i nie wyszło. Nie wyszłam (śmiech) (...) Ostatnio z koleżanką rozmawiałam, że tak, tak, trzeba iść na piwo bez dzieci, bez mężów. Gadamy tak i na gadaniu się kończy. Szanse na to są, ale muszę poczekać, aż Michalina trochę podrośnie. Gdy Romek miał półtora roku, to wyjechałam na wyjazd integracyjny. To jeszcze muszę poczekać. (Kobieta 16)

Chciałabym wrócić do rzeczy, które robiłam przed ciążą, tych swoich ulubionych. Chciałabym trochę więcej wychodzić. Bo wszyscy od razu zakładają

z góry, że jak masz dziecko, to już nie wyjdiesz, tak. A prawda jest taka, że jakby ktoś mnie wcześniej uprzedził, nawet dwa, trzy dni wcześniej, to ja jestem w stanie się zorganizować na to wyjście. Ale takie powszechne jest chyba, że nie... że teraz, jak jesteś w ciąży, to nie wyjdiesz, a teraz to nie będziemy zapraszać, bo ona będzie siedziała z dzieckiem. Dorotka jest już w takim wieku, że ja myślę, że ona to już zrozumie. Mama chciałaby gdzieś wyjść, mama ma swoje przyjaciółki, też ma swoje koleżanki i też chce wyjść. Dochodzimy do tego. Wyjście na kawę jest prawdopodobne. Gorzej z godziną dla siebie. Gdy wracamy z przedszkola, to jest: „Mamo, pobaw się ze mną, poczytaj, porysuj”. Godzinę dla siebie mam, gdy Dorotka idzie spać, ale wtedy trzeba oczywiście coś zrobić, tak. Teraz właśnie piszę magisterkę, więc wieczorem ta godzina nie jest dla mnie, ale na pracę dodatkową. Może za rok, myślę, to będzie bardziej osiągalne. (Kobieta 21)

Lubię wyjść i spotkać się z kimś, z koleżankami. Tego mi brakuje. Ja nie mam czasu na to. Rzadko się zdarza, bym wyszła. Mówię o tygodniu, bo w weekend to się udaje. W tygodniu to jest ciężka sytuacja, by spotkać się z kimś bez dzieci. Staramy się to jakoś zmienić, ale chyba zostanie tak, jak jest. (Kobieta 32)

Jeśli chodzi o życie rodzinne, fajnie byłoby mieć zagwarantowaną możliwość jakichś moich spotkań towarzyskich, żeby nie musiała każdego wyjścia z domu ustalać z wielkim wyprzedzeniem i żeby to nie było wielkie wydarzenie, tylko coś normalnego – mama wychodzi. (Kobieta 44)

Czasem przeszkodę, żeby wyjść na zewnątrz i się z kimś spotkać, stanowią nie czynniki zewnętrzne (brak opieki nad dziećmi), ale wewnętrzne w postaci braku sił, zmęczenia:

Móc jeszcze gdzieś wyjść, z kimś spotkać czy iść na jakieś zajęcia. Czasu i energii, o, tego mi brakuje. Mąż mnie mobilizuje często i to mi pomaga, ale sama czasem nie jestem w stanie przezwyciężyć to wszystko. (Kobieta 20)

Jedna z kobiet zauważyła, że jej niezaspokojona potrzeba wyjścia na zewnątrz jest pewnego rodzaju tęsknotą za tym, co działo się w jej życiu, zanim pojawiły się dzieci:

Marzę o wyjściu do fryzjera czy kosmetyczki, ale w zasadzie wiem, że to jest coś, co jest osiągalne, tylko no trzeba się umówić, zorganizować sobie, a trochę mi się po prostu nie chce, ale to nie są rzeczy niemożliwe do wykonania. Myślę, że każdej kobiecie, która jest z dzieckiem w domu, gdzieś tam wybrzmiewa głos, że ojej, jak ja bym poszła z koleżankami na kawę. To nie chodzi o tę kawę, tylko o tęsknotę za tym, co było, za tym czasem, który minął, który jest bezpowrotny, bo jak już się spotkam z tymi koleżankami na kawę, to najczęściej jesteśmy z dziećmi, a jak już nie jesteśmy z dziećmi, to wszystkie myślą, że to dziecko jest w domu i że trzeba zaraz wrócić, więc po prostu to życie się zmieniło i jest w nas tęsknota za tym, co było. Ale to minęło bezpowrotnie. Ja się

śmieję do męża, że kiedyś pojedę na obóz harcerski i odzyskam tę wolność. No ale taka kolej życia. (Kobieta 26)

O tym, że życie po narodzeniu dziecka się zmieniło i że bycie matką małego dziecka/dzieci wiąże się z utratą niezależności, ale też o tym, jak trudno jest czasem zostawić małe dziecko z kimś innym, żeby znaleźć czas i przestrzeń dla siebie, mówi również inna z kobiet:

Wolnego czasu mi brakuje. Tego, że mogę czegoś nie zrobić. Kiedy nie było Łucji, miałam dużą autonomię, działałam sama, nie zespołowo z Łukaszem. Każde z nas miało swoją przestrzeń, swoje cele i w jakimś momencie się spotykaliśmy. Teraz nie ma tak, że coś robię dla siebie. A jeśli już jednak robię, to z dużym nakładem organizacyjnym, planistycznym, tak że siedem razy się zastanawiam, czy na pewno chcę to zrobić. Mam wrażenie, że teraz to już tak będzie, zmieni się może, gdy Łucja pójdzie do przedszkola albo gdy dziadkowie zajmą się nią w weekend. Aktualnie tego nie uwzględniam. Chyba nie czuję się gotowa, by ją zostawić dziadkom. I brakuje mi rozmów nie o dzieciach. Chciałabym być postrzegana nie jako mama, ale osobno, jak byt, z którym można porozmawiać o czymś innym. Widzę, że sprawiam problemy otoczeniu, bo sama odcinam się od swoich aktywności, więc niespecjalnie mam treści do przekazania. (Kobieta 25)

Matka dwójki dzieci dostrzegła, że w momencie, kiedy wróciła do pracy po urlopie macierzyńskim, to trudno jest jej wygospodarować czas na jakiegokolwiek własne sprawy, mimo że jej dzieci nie są już niemowlakami (mają 4 i 7 lat):

Brakuje mi czasu na spędzanie go z rodziną i na swoje własne rzeczy. W momencie jak poszłam do pracy, znaczy wcześniej też tak było, bo ten czas był poświęcony dziecku, ale w momencie jak poszłam do pracy, to czas dzieli się na dwie części – praca i czas poświęcony domowi. I jakby troszeczkę tutaj jest mało tego czasu, kiedy ja mogę poczytać książkę albo pójść do kosmetyczki i zrobić sobie manicure, albo nawet zapisać się raz w tygodniu na angielski albo fitness. Na to, mimo tego, że dzieci są w miarę duże, nie znalazłam jeszcze czasu. (Kobieta 5)

Z kolei inna kobieta zauważa, że możliwości znalezienia czasu dla siebie są zawsze, nawet wtedy, gdy ma się bardzo dużo obowiązków:

Czasu dla siebie mi brakuje. Już go zaczęłam znajdować. Kiedyś to, że go nie ma, zrzucałam na dzieci. Okazuje się, że im więcej ma się obowiązków, tym jest łatwiej wszystko pogodzić. Teraz chodzę więc tam na siłownię, coś próbuję robić ze swoim ciałem, mam wyjścia od czasu do czasu z siostrą, koleżankami. Mąż nie robi z tego problemu. (Kobieta 17)

Oprócz tego, że kobiety odczuwały brak czasu na samotne wyjścia, podróże, poczytanie książki, to niektóre z nich (13 kobiet) deklarowały, że **chciałyby mieć więcej czasu na budowanie relacji z mężem/partnerem**: „Więcej czasu byśmy chcieli z mężem tak tylko dla siebie” (Kobieta 41); „Żeby mąż był bliżej” (Kobieta 14); „By mieć czas dla siebie, dla męża” (Kobieta 15). Kobiety przyznawały, że brakuje im randek, wyjść tylko we dwoje. Często nie jest to możliwe, ponieważ kobiety nie mają z kim zostawić dzieci popołudniami, wieczorami czy w weekendy:

W życiu rodzinnym trochę więcej romantyczności, ale to jest już kwestia taka, że musiałabym mieć opiekę nad dziećmi w tym czasie, kiedy mogłabym sobie z mężem pozwolić na jakieś wyjście, bo on też idzie do pracy, jak ja pracuję, więc rzadko jest tak, że mamy wolne chwile w tym samym czasie. Zazwyczaj jesteście po prostu z dziećmi. (Kobieta 1)

Brakuje mi właśnie takiego czasu dla siebie i dla męża wspólnego. Takiego momentu, żeby właśnie gdzieś razem wyjść, kiedy choć przez chwilę zdjęta jest z nas ta odpowiedzialność związana z tym, żeby cały czas czuć, także w tym sensie fizycznym, czyli mieć te oczy dookoła głowy, mówiąc kolokwialnie, żeby się wyluzować, tego mi brakuje. Wyjść gdzieś i przez kilka godzin nie przejmować się i skoncentrować się na czymś innym. (Kobieta 2)

Na pewno bym chciała spędzać więcej czasu z Markiem [mąż badanej – M.S.], tylko wtedy nie bardzo kto ma się zająć naszą córką, żeby wyjść na cały wieczór i spędzić ten czas razem. Bardzo chcę mieć sypialnię, to na pewno. Na pewno chcielibyśmy mieć jeszcze większą rodzinę. (Kobieta 3)

Bym mogła wyjść z mężem. Na spokojnie, a nie na zasadzie, że muszę błagać kogoś, by przyszedł popilnować dziecko. Ja jedną ręką tu, drugą nogą tu. Tego mi brakuje. (Kobieta 15)

W życiu prywatnym, rodzinnym brakuje mi z mężem takiego czasu tylko dla siebie. Ponieważ mamy pomoc tylko z jednej strony od rodziców, moi rodzice oprócz moich synków mają jeszcze czworo wnucząt, starają się wszystkim pomagać, nie tak, że tylko jednemu dziecku. My już też zdajemy sobie sprawę z tego, że nawet to, że rodzice nam pomagają, jak dzieci są chore, to już jest duża pomoc i głupio nam prosić rodziców jeszcze o opiekę nad dziećmi np. w weekend, żebyśmy sobie poszli gdzieś sami do kina czy do teatru, czy do restauracji, i właśnie takiego czasu nam brakuje tylko dla siebie. (Kobieta 24)

I męża też mi brakuje. Gdy on wraca, to tak się organizuje, byśmy spędzili czas razem, we troje z dzieckiem, a nie tylko ze mną, we dwójkę. To nie mamy więc sytuacji, że wychodzimy gdzieś razem, jak para, we dwójkę. (Kobieta 30)

Randki są postrzegane przez badane jako coś ważnego, co cementuje związek. Czasem rodzice małych dzieci muszą włożyć dużo wysiłku, żeby zorganizować opiekę nad dziećmi:

Ostatnio umówiliśmy się z mężem, że będziemy się starali wychodzić raz w miesiącu na randkę i zobaczymy, jak to wyjdzie. Ale tak byśmy chcieli, żeby sobie dać taki luz, żeby zapłacić niani po południu i żeby to nie była wielka krzywda, tylko inwestycja w nas jako małżeństwo. (Kobieta 44)

Kobiety w swoich wypowiedziach odnosiły się nie tylko do ilości czasu spędzanego z mężem, lecz także do jakości tej relacji. Brakowało im w tej relacji spokoju, bliskości, docenienia:

Chciałabym, żeby moja relacja z partnerem była spokojniejsza, jest ciągle tak, że się często spieramy. Pracujemy nad tym, ale to nie jest łatwe. Chciałabym też mniej emocjonalnie reagować na konflikty w domu czy na jakieś różne sytuacje. (Kobieta 4)

Tu bardziej chodzi o naszą relację partnerów, jakąś więź. Tego nie ma. (Kobieta 28)

Myszę, że to dotyczy takiej mojej relacji z mężem. Chciałabym być bardziej doceniona za to, co robię jako matka i żona. (Kobieta 44)

Pojedyncze kobiety deklarowały również, że chciałyby mieć **więcej czasu nie tylko dla siebie, lecz także dla rodziny**, przede wszystkim dla dzieci:

Brakuje mi czasu, by móc się poświęcić rodzinie. (Kobieta 6)

No na pewno więcej czasu by się przydało, żeby z tymi dzieciaczkami spędzać. (Kobieta 8)

Brakuje mi czasu spędzanego z dziećmi, aczkolwiek cieszę się, że każdy z nas ma czas na odreagowanie czy dla dzieci czas na nauczenie się czegoś nowego, starsze w przedszkolu, młodsze z babcją. Babcia czegoś innego uczy niż ja. Ale mimo wszystko brakuje mi tego, że wcześniej byłam z dziećmi cały czas. Tak pół na pół, bo z drugiej strony chciałam wrócić do pracy. To chyba naturalne, że się tęskni. A czego potrzebuję? Tego czasu na spędzanie z dziećmi każdej chwili. (Kobieta 9)

Więcej czasu. Dla mnie najlepiej by było, gdybym mogła pracować w godzinach 8.00–14.00, mogła odebrać dzieci po 14.00, spędzić z nimi więcej czasu. Mamy mało czasu, bo skoro jestem w domu wpół do szóstej, zanim się zrobi z dzieckiem lekcje, potem kolację, to już nie ma na nic czasu. Czasem jakiś basen, ale też nie zawsze, nie w każdym tygodniu. Pamiętam jak moja mama pracowała do 14.00, 14:20 była już w domu i miała więcej czasu dla dzieci. (Kobieta 20)

Jedna z kobiet chciałyby, aby jej mąż więcej czasu spędzał w domu i żeby więcej czasu spędzali z dziećmi, funkcjonowali jako rodzina:

Chybabym potrzebowała więcej męża w domu. Żeby więcej czasu spędzał w domu. Z dziećmi, no i ogólnie, żebyśmy funkcjonowali razem, jako rodzina, tak, że siadamy razem do obiadu, jesteśmy. Dla mnie to też bardzo ciężkie, gdy dzieci przychodzą, trzymają klamkę i pytają, czy tatuś jest. Nie ma. I patrzę na te smutne miny. (Kobieta 13)

Inna zauważyła zaś, że część napięć, która się pojawia w jej rodzinie, wynika z tego, że jej młodszy syn jest jeszcze mały (ma dwa lata) i pewnych rzeczy nie rozumie:

Myślę, że brakuje mi troszeczkę takiego spokoju, takiego, no takiego, czasami są takie sytuacje trudne, one wynikają z tego, że nasz młodszy synek jest naprawdę jeszcze małym dzieckiem i często są sytuacje nerwowe związane z tym, że on nie jest jeszcze takim partnerem, któremu można coś wytłumaczyć, z którym można negocjować. W związku z tym czasami jest nerwowo. Chciałabym, żeby już był taki spokój, żeby już był na tyle duży, że można mu więcej wytłumaczyć. Myślę, że wtedy byłoby trochę łatwiej, ale nie oczekuję od niego takich relacji jak dorosły-dorosły, ale on jest na tyle mały, że jeszcze pojawiają się takie sytuacje problemowe. (Kobieta 2)

Pojedyncze kobiety odwoływały się do potrzeb, które wiązały się z macierzyństwem. Jedna z nich potrzebowała by opiekunki do dzieci:

No myślę, że jakby nasza sytuacja finansowa była lepsza, to fajnie byłoby mieć nianię do pomocy, taką panią, która by przychodziła na jedno-dwa popołudnia w tygodniu. (Kobieta 24)

Druga z kobiet potrzebowałaby tego, żeby dziecko poszło do żłobka, co odciążałoby kobietę w przygotowywaniu posiłków i sprzątanii w domu:

Myślę, że chciałabym zmienić i zamierzamy to zmienić w ciągu miesiąca, dwóch, to to, żeby dziecko zaczęło chodzić do żłobka, do przedszkola i możliwe, że będzie to dla mnie duża ulga, jeśli chodzi o obowiązki domowe, ponieważ dla mnie bardzo męczące jest teraz przygotowywanie posiłków na czas, w którym mnie nie ma, planowanie i przygotowywanie plus dbanie o taką nieskazitelną czystość w domu, ponieważ mama z synkiem są u nas w domu, więc mam wrażenie, że to pójdzie synka do żłobka będzie dla mnie taką ulgą, jeśli chodzi o tę liczbę rzeczy, którą muszę wykonywać. (Kobieta 26)

Jeszcze inna chciałyby, żeby dzieci nie miały w szkole zadawanej pracy domowej:



Chciałabym, żeby dzieci nie miały pracy domowej. Jednak jest jedna taka szkoła w Warszawie, gdzie nie ma prac domowych, tylko projekty, to OK. Jednak te prace domowe to dzieci są zmęczone. Mogliby tylko na weekend zadawać. Może dałoby radę, żeby tych prac domowych nie było, żeby książek nie musieli nosić. (Kobieta 6)

Trzy kobiety potrzebowałyby **większego zaangażowania i pomocy ze strony swoich** rodziców, a dziadków dzieci. Chodzi tu o zaangażowanie dziadków w opiekę nad dziećmi, ale też o wsparcie psychiczne:

Jeżeli chodzi o życie prywatne, może właśnie bardziej zaangażowania się rodziny. Natomiast takiej pomocy nie chcę wymuszać, to może nie chodzi o to, żeby to była taka pomoc w sensie, że już nie wyrabiam, bo biegam to tu, to tam, tylko bardziej takiego wsparcia rodzinno-psychicznego i kontaktu z rodziną dzieci. (Kobieta 23)

By moja mama bardziej się zaangażowała w wychowanie Łucji. Podobno ludzkość tak się organizuje. Istnieją mamy moich koleżanek, które mówią: „Będę przychodzić w każdy czwartek na dwie godziny”. To by mi pozwoliło pójść na jogę bez świadomości, że każde moje wyjście okupione jest tym, że mąż musi wyrwać się z pracy i biec do domu. Każde moje uaktywnienie się wymusza uaktywnienie innej osoby. I nie ma już tak, że ja po prostu coś sobie sama zrobię. Muszę zgrać kilka rzeczy. (Kobieta 25)

Brakuje mi mojej rodziny, bo jestem z dala od nich, to jest 200 kilometrów. Nie mam ich tu, a wsparcie od teściowej, wie pani, to nie jest takie, jak bym chciała. No i tak przez telefon, mnie po prostu brakuje ich obecności. (Kobieta 27)

Cztery kobiety potrzebowałyby **wsparcia w realizacji obowiązków domowych**. Kobiety chciałyby zatrudnić osobę do sprzątnia:

Raczej chodzi tu o kwestie prostych prac domowych, z którymi się nie wyrabiam. Żeby mogła spokojnie uprzątnąć mieszkanie i jeszcze się z dziećmi pobawić. Na tej zasadzie. Teraz to jest coś za coś. Są rzeczy po prostu zostawione, które leżą, choćby ta przysłowiowa góra prasowania, tak. To się kończy tym, że dziecko w końcu idzie w pomiętych rzeczach do tego przedszkola, no bo idzie. Więc ja bym sobie mogła życzyć więcej czasu na to lub pomocy, która by to za mnie zrobiła. (Kobieta 19)

Ja bardzo bym chciała mieć panią do sprzątnia, która by przychodziła raz na dwa tygodnie i pomagała mi ogarnąć dom, bo jednak jest tak, że jak już nie jestem w pracy, tylko jestem w domu, to raczej czasu tylko dla mnie jest bardzo mało, bo są obowiązki domowe – sprzątnie, gotowanie. (Kobieta 24)

By był ktoś, kto by pomógł w obowiązkach, bym miała czas dla siebie, tylko dla siebie. (Kobieta 29)

A w życiu rodzinnym toby mi brakowało takiej pani do sprzątania, która by przychodziła przynajmniej raz w tygodniu i za mnie sprzątała. (Kobieta 30)

Kobiety, mówiąc o tym, czego im brakuje, wskazywały również na **potrzeby materialne**, a konkretnie na brak wystarczającej ilości pieniędzy (siedem respondentek). Chciałyby mieć więcej pieniędzy, aby móc mieć więcej, by swobodniej podejmować decyzje konsumenckie, zatrudnić opiekunkę na dłużej czy też wyjechać na ferie i wakacje:

Wiadomo, że gdyby zarobki były wyższe, to i ten byt życia też byłby lepszy. Chciałabym więcej zarabiać. (Kobieta 7)

Ostatnio tak sobie myślałam, że gdybyśmy mieli więcej pieniędzy, tobym nianię wynajmowała na więcej godzin. Teraz to jest takie szczypanie się. Niania jest na tyle godzin, ile jestem w pracy. Czasem też chodzę pracować nie do pracy, ale na przykład do biblioteki. I poszłabym na spacer, żeby się wyluzować, ale to kosztowałoby 15 złotych więcej za godzinę. Gdybyśmy mieli takie poczucie swobody finansowej, że możemy na dłużej brać nianię, tobyśmy wychodzili. Teraz to jest takie liczenie: pójdziemy do kina, za nianię zapłacimy 70 złotych, do tego drugie 70 złotych za bilety (...) To takie minimalistyczne podejście, nie chcę wielu rzeczy, nie chcę wiele, tylko trochę więcej pieniędzy. Może mąż awansuje, może ja, to się może zmienić. (Kobieta 23)

I by mnie było stać na ferie i na wakacje, tak na luzie, bez ciągłego szczypania się, że żyłuję. Tylko po prostu, jedziemy na ferie w zimie, na wakacje w lecie. Bez stresu. Szanse pewnie są, tylko... może w innej firmie. (Kobieta 26)

Na pewno brakuje mi czasem poczucia bezpieczeństwa, że nie muszę się martwić o pieniądze, że jak idziemy na zakupy, to możemy kupić sok za pięć złotych, a nie taki za trzy złote. (Kobieta 29)

Żeby nasza sytuacja finansowa się poprawiła. (Kobieta 41)

Niektóre badane wskazywały również na swoje **niezaspokojone potrzeby mieszkaniowe**. Dwie kobiety zadeklarowały, że bardzo chciałyby już zamieszkać we własnym domu, co było utożsamiane przez nie ze spełnieniem marzenia:

Prywatnie to chciałabym mieć już takie miejsce na ziemi, które mogłabym stworzyć. Mam takie przeświadczenie, że chciałabym wybudować swój własny dom, bo aktualnie wynajmujemy duży dom. Faktycznie jest to dla mnie uciążliwe, bo całe życie się tułam, nie u siebie, nie w swoim domu, tylko gdzieś. (Kobieta 10)

Nie mogę się doczekać aż będziemy w swoim mieszkaniu. Wtedy powoli będziemy myśleć o powiększeniu rodziny jeszcze, ale tego się nie mogę doczekać, bo to jest mocno ekscytująca i to było naszym marzeniem, żeby być już u siebie w gniazdku. (Kobieta 26)

Z kolei dwie inne kobiety mówiły o tym, że chciałyby mieć **większe mieszkanie**. Jedna z nich pragnie większej przestrzeni, druga jako istotny element zauważa brak własnej sypialni (kobieta mieszka z mężem i dzieckiem w mieszkaniu jednopokojowym). Posiadanie większego mieszkania jest priorytetem dla kobiety, znacznie ważniejszym niż np. wakacje:

Na pewno brakuje mi mieszkania większego, nasze ma 40 metrów. Gdyby były dwa pokoje, to może byłoby łatwiej, a to jest kawalerka. Bardzo fajne, w nowym budownictwie, więc bardzo mi się podoba ta kawalerka, ale jest za mała. Dwie osoby super, trzy nie, zwłaszcza teraz jak Zuzia ma tu jeden pchacz, tu jakieś tam puzzle, więc nie ma miejsca. Na pewno mieszkanie, no i bardzo chcemy mieć swoją sypialnię, a nie, że jest nasze łóżko, a obok jest łóżko Zuzi. Bardzo brakuje nam własnej sypialni. Może jeszcze brakuje mi wakacji, żebyśmy sobie wyjechali na jakieś parę dni, natomiast to są dużo mniejsze potrzeby. (Kobieta 3)

Jedna z kobiet chciałaby się przeprowadzić do większego miasta, jednak mieszkając w mniejszej miejscowości, może liczyć na większe wsparcie rodziny:

Chciałabym zmienić miejsce zamieszkania na jakieś większe miasto. Przy czym tu nas trzyma fakt, że mamy bardzo dużą pomoc rodziny. Mieszkamy w tym samym mieście i jest po prostu łatwiej. Część osób nie ma prawa jazdy, więc tutaj jest pomoc taka bardzo na miejscu i niestety jeśli mieszkalibyśmy w innym mieście, to nie byłaby możliwa. No a ta pomoc przy synu jest bardzo duża. (Kobieta 22)

Inna kobieta chciałaby mieć dwa samochody. Dwie z badanych, mówiąc o niezaspokojonych potrzebach, odniosły się do macierzyństwa, mówiąc, że **chciałyby urodzić kolejne dziecko**:

Na pewno chcielibyśmy mieć jeszcze większą rodzinę. (Kobieta 3)

W życiu osobistym tak czuję, że powiedzmy mam już wszystko. Niedawno się wprowadziliśmy do nowego domu. Tak że może tylko jeszcze tego drugiego maluszka nam brakuje. (Kobieta 42)

Kobiety często też mówiły o swoich niezaspokojonych potrzebach **dotyczących życia zawodowego**. Trzy z nich przyznały, że nie mają na nie czasu. Godzenie aktywności zawodowej z macierzyństwem jest dużym wyzwaniem:

Miałam w planach kolejne studia podyplomowe i nie zrealizowałam tych planów, odkąd się pojawiły dzieci. No i też szansa zmiany pracy jest poza moim zasięgiem w tej chwili kompletnie. W aktualnej sytuacji wiem, że to jest niemożliwe i nawet bym nie chciała, bo to by było niewygodne, wiązałoby się

z wieloma wyrzeczeniami, ale w okresie kilku lat chciałabym zmienić pracę. (Kobieta 25)

Chciałabym się też rozwijać zawodowo mimo wszystko, to też przy dwóch dzieci jest trudne, już nie ma czasu na dodatkowe jakieś zajęcia. (Kobieta 28)

Trzem innym brakuje stabilizacji i poczucia bezpieczeństwa w sferze zawodowej:

W życiu zawodowym chciałabym troszeczkę bardziej stabilnego miejsca pracy, bo moja praca jest taka dość chwiejna, troszeczkę zależna od sezonu, rynku, więc jest taka nierówna. Więc tutaj chciałabym troszeczkę mieć większą pewność odnośnie tego, ile zarobię pod koniec miesiąca. No i jeżdżę po całej Warszawie, a wolałabym troszeczkę mieć bliżej te miejsca, w których pracuję, albo żeby to było jedno miejsce, na którym mogłabym się skupić. (Kobieta 8)

Na pewno jestem w takim momencie, w którym moja firma rozwija się bardzo dynamicznie, i trochę chciałabym zacząć sobie odpowiadać na pytanie, w którym momencie życia mojego jestem, czyli w jaki sposób rozwijać firmę. Zawodowo chciałabym się w pewien sposób ustabilizować. Rozumiem dynamikę zmian, natomiast chciałabym mieć takie poczucie komfortu i bezpieczeństwa finansowego, które spowodowałyby to, że może takie dziwne ruchy rynkowe nie będą mojej firmie zagrażały. Tego bym oczekiwała. (Kobieta 10)

W życiu zawodowym brakuje mi stabilności przede wszystkim, ponieważ pracuję w trybie projektowym i to są umowy zlecenia. Z jednej strony daje mi to komfort, że mam elastyczne godziny pracy i jeżeli mi dziecko zachoruje czy muszę coś zrobić, to mogę to po swojemu poukładać, nie pytając się osób trzecich. Natomiast jest to z drugiej strony trudne, ponieważ sama muszę dbać o to, żeby mieć te zlecenia i te projekty, więc rozważam też możliwość taką czy chciałabym, czy byłabym w stanie normalnie pracować na etat, związać się na stałe z jakimś pracodawcą, bo to by dawało z jednej strony stabilność. Druga rzecz jest taka, że istnieje możliwość iść sobie na zwolnienie, kiedy dziecko choruje, przynajmniej tak sobie to wyobrażam. (Kobieta 23)

Dwóm kobietom brakowało też bycia **docenioną w życiu zawodowym**:

W życiu zawodowym przede wszystkim brakuje mi wsparcia, dobrego słowa od innych, często słyszę, że „oj daj spokój z tą swoją działalnością, idź sobie to robić jako hobby, ale szukaj etatu, miej stały dopływ pieniędzy i szukaj sobie miejsca u jakiegoś pracodawcy po prostu”. (Kobieta 1)

Ja jestem położną, więc brakuje mi docenienia naszego zawodu. Nie tylko jeśli chodzi o kwestie finansowe, ale stosunek pacjentów do personelu, do nas, jak i środowiska lekarskiego też, chociaż to już trochę się zmieniło, bo to nowe pokolenie lekarzy, inne spojrzenie ma na cały zespół. Pacjenci też pomalutką zmieniają stosunek, ale tu jest jeszcze długa droga. (Kobieta 42)

Cztery kobiety zadeklarowały, że chciałyby więcej zarabiać:

No i chciałabym więcej zarabiać, jakoś nie umiem podnieść progu swoich zarobków mimo zmian zawodowych. Wydawało się, że będzie trochę lepiej, ale jakoś tak tkwię na pewnym poziomie, którego nie mogę przeskoczyć. (Kobieta 8)

W życiu zawodowym brakuje mi docenienia, które również przekłada się na kwestie finansowe. Mój szef jest bardzo specyficzny i on uważa, że motywujące dla pracownika jest bardziej to, że dostanie upomnienie i naganę, niż jak go ktoś pochwali i nagrodzi. Tutaj niestety w firmie wszyscy mają takie odczucia jak ja. (Kobieta 21)

W życiu zawodowym na pewno brakuje mi wynagrodzenia adekwatnego do wykonywanej pracy, ale na pewno czego bym jeszcze potrzebowała, to większa liczba szkoleń, które by finansował pracodawca. (Kobiet 27)

Podwyżki mi brakuje w życiu zawodowym. (Kobieta 30)

Niektóre kobiety chciałyby **mniej pracować**, żeby mieć więcej czasu dla siebie i móc więcej czasu spędzać z dziećmi:

Ja myślę, że ciągle chciałabym pracować dwie, trzy godziny krócej w ciągu dnia. Z tym że nie wiem, czy to by coś zmieniło, ale myślę, że mogłoby przy dobrej organizacji. (Kobieta 5)

Mniej pracy bym chciała mieć. No, ale cóż... nie da się. (Kobieta 11)

Krócej pracować, na to pół etatu. Tak byłoby idealnie, mogłabym pracować i byłby czas na wszystko. (Kobieta 20)

Żebym mogła dłużej być z dzieckiem – zostawić sobie tą pracę mniej obciążającą, ale ten etat odłożyć w czasie. (Kobieta 41)

Tylko jedna z badanych kobiet chciałyby **pracować w większym zakresie**:

Chciałabym wrócić na cały etat, ale niestety nie ma etatów w naszym zawodzie jeszcze. Tego mi brakuje. (Kobieta 43)

Trzy z respondentek chciałyby mniej czasu tracić na dojazdy do pracy, czyli wolałyby **pracować bliżej domu**:

Czas na dojazdy też mi doskwiera. Czasem wolałabym mieszkać w mieście, gdzie pracuję, by nie jeździć, ale z drugiej strony byłabym sama, bez męża i bez rodziców. (Kobieta 13)

W tej firmie nie jestem pewna. Przy czym większym problemem niż zarobki jest dojazd, który zajmuje bardzo dużo czasu. (Kobieta 22)

Dojeżdżam do pracy i bardzo bym chciała dojeżdżać krócej niż to moje 30 minut. Ja mam takie poczucie, że to jest zmarnowany czas. Zimą jadę dłużej, to 30 minut to jest przy dobrych wiatrach. Mam poczucie, że mogłabym nie dojeżdżać do pracy i wykonywać ją tutaj, na miejscu. Aczkolwiek przywiązanie do ludzi robi swoje, ja już tam pracuję 15 lat. (Kobieta 28)

Dwie kobiety, które pracują w domu, chciałyby **wychodzić do pracy na zewnątrz**, poza domem. Takie rozwiązanie umożliwiłoby im kontakty towarzyskie oraz stworzyłoby bardziej komfortowe warunki pracy (bez obecności dzieci w domu):

W obecnej sytuacji bardzo byłoby fanie, żeby do pracy mogła wychodzić nie do domu, a do pracowni, którą bym miała gdzieś na zewnątrz, ale to jest oczywiście związane z kosztami i w tej chwili nie stać mnie, żeby wynająć jakikolwiek punkt, pomieszczenie, żeby pracować w innym miejscu. (Kobieta 1)

W życiu zawodowym brakuje mi kontaktu z koleżankami w pracy, wyzwania, adrenaliny, być może, ja też potrzebuję, żeby dobrze funkcjonować, to ja też potrzebuję takiego przysłowiowego bata nad sobą, natomiast kiedy jestem w domu, to tak ten czas ucieka między palcami, a tutaj muszę się sprężyć, bo wiem, że to musi być zrobione. Nie ma innej opcji. Ja chyba lepiej funkcjonuję w takiej sytuacji. Może jest się bardziej zmęczonym, chociaż niekoniecznie, bo ja mam wrażenie, że jak idę do pracy, to jestem mniej zmęczona, niż jak jestem w domu, męczy mnie takie siedzenie w domu. Nawet jak wracam po pracy do dziecka, to jestem taka bardziej świeża, bardziej chcę nawet bawić się z tym dzieckiem, uczyć ją czegoś, niż jak jestem całą dzień w domu. (Kobieta 41)

Jedna z kobiet chciałyby **nie pracować w systemie zmianowym**:

Chciałabym te drugie zmiany zlikwidować, ale to jest trudne, bo ja pracuję z klientem, w usługach. A te usługi muszą funkcjonować zarówno w godzinach porannych, jak i popołudniowych, ale miło byłoby pracować od 8.00 do 16.00–17.00. (Kobieta 8)

Dwóm kobietom **brakuje poczucia sensu w swojej aktywności zawodowej**:

W życiu zawodowym brakuje mi poczucia, że to, co robię, ma głębszy sens. Fajnie by było robić to, co robię dla jakiejś sprawy, identyfikować się z ideą, która się za tym kryje, a nie do końca jest tak w tym momencie. (Kobieta 4)

Kobieta posiadająca własną firmę odczuwa **brak dobrych pracowników** na rynku pracy, których mogłaby zatrudnić:

Brakuje mi dobrych pracowników, nie ma na rynku dobrych pracowników, którzy by mnie odciążali, samodzielnych. Nie takich, którzy oczekują, że są pro-

wadzeni za rękę, tylko takich osób samodzielnych. Mieć dobrego menedżera.  
(Kobieta 21)

Podsumowanie dotyczące zauważanych przez kobiety niezaspokojonych potrzeb, zarówno tych dotyczących życia prywatnego, jak i kwestii zawodowych, przedstawia tabela 14.

Wśród niezaspokojonych potrzeb dotyczących życia prywatnego można wyróżnić zarówno potrzeby indywidualne kobiet, takie, które dotyczą ich samych, czyli np. potrzeba czasu dla siebie (najczęściej wymieniana), potrzeba samotności, jak i te, które dotyczą relacji z innymi. Tych drugich jest znacznie więcej, obejmują one relacje z dziećmi, mężami/partnerami, ale również z własnymi rodzicami. Respondentki znacznie częściej, mówiąc o tym, czego im brakuje, wskazywały na kwestie związane z relacjami z innymi ludźmi niż na potrzeby materialne (większe zarobki czy większe własne mieszkanie). Niezaspokojone potrzeby związane z aktywnością zawodową też nie ograniczały się wyłącznie do wyższych zarobków, ale związane również były z chęcią bycia docenioną w pracy, rozwojem zawodowym czy ze zmniejszeniem czasu pracy.

**TABELA 14.** Niezaspokojone potrzeby badanych

Potrzeby dotyczące życia prywatnego	Potrzeby dotyczące życia zawodowego
Czas dla siebie – Na wypoczynek Na przeczytanie książki Na wyjścia do fryzjera, kosmetyczki Na spotkania ze znajomymi Potrzeba samotności Czas dla dzieci Czas dla rodziny – wspólny czas z mężem i dziećmi Potrzeba zmian w relacji z mężem Potrzeba większej bliskości Potrzeba wyjścia na randki Potrzeba czasu tylko we dwoje Potrzeba większego wsparcia ze strony rodziny Potrzeba wsparcia w wypełnianiu obowiązków domowych (pomocy domowej) Potrzeby materialne (więcej pieniędzy, drugi samochód) Potrzeby mieszkaniowe (większy dom/mieszkanie, własne mieszkanie – niewynajmowane) Potrzeby dotyczące dzieci – żłobek, niania, brak prac domowych zadawanych dzieciom, większa dojrzałość dziecka)	Potrzeba stabilizacji Potrzeby materialne – większe zarobki Potrzeba bycia docenioną w pracy Zmniejszenie ilości pracy Skrócenie czasu dojazdu do pracy Potrzeba poczucia sensu pracy Potrzeba pracy poza domem Potrzeba rozwoju zawodowego

Źródło: badania własne.

## 7.4. PODSUMOWANIE

Mimo wielu obowiązków zawodowych i rodzinnych większość badanych kobiet znajduje czas wyłącznie dla siebie, choć tego czasu jest niewiele. Dobrą okazją do odpoczynku jest pora, kiedy dzieci śpią (na ogół zasypiają wcześniej niż rodzice), pod warunkiem, że kobiety nie zaczną wtedy wykonywać obowiązków domowych. Niejednokrotnie dla siebie określone są: samotny spacer, zakupy bez dzieci, a nawet czas w pracy, jako ten, kiedy można spokojnie zjeść posiłek czy wypić kawę. Niekiedy wyjścia kobiet mają charakter regularnych cotygodniowych i są wpisane w grafik rodzinny, najczęściej są to zajęcia związane z aktywnością sportową. Czasem kobiety muszą walczyć o te wyjścia, bronią tego czasu i uważają, że jest on im niezbędny do prawidłowego funkcjonowania. Kobiety bardzo rzadko mają czas na spotkania z koleżankami, na pójście do kina czy do kosmetyczki. 15 spośród 46 respondentek (prawie 1/3) stwierdziło, że nie ma w ogóle czasu dla siebie, a jedyną formą ich odpoczynku jest sen.

Dla wielu kobiet – aktywnych zawodowo matek małych dzieci – wystarczająca ilość snu, w świetle ich deklaracji, to osiem godzin. Jednak nie wszystkie matki się wysypiają. Prawie  $\frac{2}{3}$  z nich przyznaje, że codzienna ilość snu jest dla nich niewystarczająca, czasem kobiety nadrabiają braki snu w weekendy. Kobiety śpią za mało i są niewyspane z powodu nocnych pobudek dzieci, a także dlatego, że czas, kiedy dzieci pójdą spać, wolą spędzić z mężem i partnerem (często jest to jedyna możliwość na spędzenie czasu we dwoje), mają czas dla siebie lub też muszą wykonywać obowiązki domowe, na które nie mają czasu w ciągu dnia.

Pierwsze miejsce wśród niezaspokojonych potrzeb uczestniczek wywiadów zajmuje potrzeba czasu tylko dla siebie. Matki małych dzieci, które łączą macierzyństwo z aktywnością zawodową, zauważają, że brakuje im czasu na realizację własnych potrzeb, czasu dla siebie, na odpoczynek, spokojne przeczytanie książki, wyjście do fryzjera czy kosmetyczki, wyjścia na spotkania ze znajomymi i przyjaciółkami. Jako luksusowa sytuacja bywa przez nie postrzegane samotne (bez dzieci) wyjście do sklepu czy spacer. Nie są to pierwsze badania przeprowadzone wśród matek małych dzieci, gdzie dostrzeżony został ten problem. Ł. Krzyżanowska i M. Wiśnicka zauważyły, że matki małych dzieci swoje pasje i zainteresowania: „zazwyczaj odkładają na bliżej nie zdefiniowaną przyszłość”<sup>306</sup> Kobiety chciałyby również więcej czasu spędzać z mężem, mieć możliwość wyjścia tylko we dwoje (bez dzieci). Pojedyncze kobiety myślały o kolejnej ciąży i powiększeniu rodziny. Niektóre z nich chciałyby też więcej czasu spędzać z dziećmi, inne z kolei, aby dziadkowie ich pociech byli

<sup>306</sup> Ł. Krzyżanowska, M. Wiśnicka, *Z wózkiem pod górkę, czyli o codziennych uciążliwościach macierzyństwa*, dz. cyt., s. 119.



bardziej zaangażowani w opiekę nad wnukami. Kobiety mówiły też o swoich niezaspokojonych potrzebach mieszkaniowych, finansowych. Chciałyby zatrudnić kogoś, kto przejmie za nich część obowiązków domowych.

Jeśli chodzi o potrzeby dotyczące życia zawodowego, niektóre z respondentek chciałyby więcej zarabiać. Ponadto chciałyby większej stabilizacji w pracy, bycia docenioną przez szefa i współpracowników, mieć możliwość rozwoju zawodowego, zmniejszenia liczby godzin w pracy czy czasu na dojazdy, a niektóre pracujące matki, które wykonują pracę w domu, chciałyby pracować poza domem. Jak pokazują aktualne badania, pozycja Polek na rynku pracy jest coraz lepsza (w badaniach przeprowadzonych przez PricewaterhouseCoopers Polska zajęła ósme miejsce wśród krajów OECD, jeśli chodzi o pozycję kobiet na rynku pracy)<sup>307</sup>, ale nadal kobiety dalekie są od pełnego zadowolenia ze wszystkich aspektów dotyczących ich życia zawodowego.

---

<sup>307</sup> K. Sobczak, *Wysoka pozycja Polski w rankingu dot. sytuacji kobiet na rynku pracy*, [www.prawo.pl/kadry/kobiety-na-ryнку-pracy-wysoka-pozycja-polski-w-rankingu-oecd,498453.html](http://www.prawo.pl/kadry/kobiety-na-ryнку-pracy-wysoka-pozycja-polski-w-rankingu-oecd,498453.html), dostęp: 10.10.2020.

## ROZDZIAŁ 8

# PRACA I MACIERZYŃSTWO – BILANS ZYSKÓW I STRAT

MARTA MIKOŁAJCZYK

Bycie pracującą matką może być powodem do dumy. Oznacza aktywność, rozwój, niezależność finansową, pełnienie kilku ról społecznych, możliwość nawiązywania i utrzymywania sieci interakcji. Przedstawione zalety nie stanowią niestety pełnego obrazu doświadczania macierzyństwa i aktywności zawodowej. Wymienione pozytywy bywają okupione brakiem snu, życiem w biegu, uzależnieniem od pomocy innych, którzy zajmą się dzieckiem (także odpłatnie), gdy kobieta jest w pracy, czasem też rozterkami i wyrzutami sumienia (zostać z chorym synem lub córką w domu czy jechać na szkolenie?). Pokazywane co jakiś czas np. w reklamach pracujące matki, zadowolone ze swojego życia, zadbane, dumne z dziecka, czułe dla męża/partnera, mieszkające w wysprzątanym domu, wydają się ideałami. Czy takie ideały istnieją? A jeśli tak, to jakie koszty ponoszą?

Celem rozdziału ósmego jest próba uzyskania odpowiedzi na pytanie o słabe i mocne strony podjęcia pracy przy jednoczesnym wychowywaniu małego dziecka/dzieci. Podzielony jest on na trzy części. W pierwszej zostaną opisane utrudnienia, w drugiej zaś korzyści zauważane przez badane kobiety. Część trzecia dotyczyć będzie hipotetycznych planów i celów respondentek, których nie osiągnęły, bo zostały matkami. Rozdział kończy podsumowanie.

### 8.1. BYCIE AKTYWNĄ ZAWODOWO MATKĄ MAŁEGO DZIECKA – UTRUDNIENIA

Zanim badane kobiety wróciły do pracy po urodzeniu dziecka, zastanawiały się, jak uda im się połączyć życie rodzinne i zawodowe. Ich obawy dotyczyły też m.in. odnalezienia się w firmie, utrzymania stanowiska oraz znalezienia opieki dla synów i córek. Były to jednak niepokoje jeszcze niepotwierdzone, można powiedzieć wyobrażone. Czy znalazły uzasadnienie w rzeczywistości? Podczas wywiadów zapytano respondentki, co faktycznie stanowi dla nich trudność w godzeniu ich obowiązków. Po analizie uzyskanych treści wyłoniono dziewięć grup odpowiedzi.

Najczęściej udzielana (przez 16 kobiet) dotyczyła **braku czasu na godzenie obowiązków**. Biorące udział w wywiadach skarżyły się, że mają zbyt mało czasu, by zaangażować się w pracę, w wychowywanie dzieci, w wykonanie codziennych czynności porządkowych w domu oraz by choć chwilę przeznaczyć wyłącznie dla siebie. W ich wypowiedziach powtarzały się zwroty: „pośpiech”, „presja” oraz „bieg”.

To [jest dla mnie trudnością – M.S.], że doba ma tylko 24 godziny, z czego część trzeba przeznaczyć na sen. Mam na wszystko za mało czasu, mam poczucie, że w sumie nawet wiele z tych rzeczy, które robię, robiłabym z przyjemnością, gdyby nie to, że ciągle czuję, że robię to pod presją, że się ciągle muszę spieszyć i ciągle mam za mało czasu. (Kobieta 4)

Odbieranie dziecka ze szkoły i pogodzenie 8-godzinnego czasu pracy. Jest to według mnie niemożliwe. Ja np. pracuję tylko siedem godzin i tak naprawdę z językiem na brodzie biegnę, by go odebrać. To jest najtrudniejsze. (Kobieta 12)

Chyba czas, ja tak myślę, że wiem doskonale, że gdybym robiła to, co robię teraz, i nie byłoby Jaśka, czyli robiłabym to przed nim, to byłabym w stanie niesamowicie szybko rozwinąć swoją działalność, niesamowicie szybko zarobić, wziąć więcej zleceń, być bardziej efektywna i moja kariera zawodowa by wystrzeliła w kosmos. Mam takie poczucie. Ale mam ograniczoną ilość czasu, więc muszę się organizować w tym czasie, który mam, tak że czas jest moją przeszkodą, zdecydowanie, ale to nie jest coś, co da się zmienić. (Kobieta 26)

Pogodzenie wszystkich obowiązków, poukładanie sobie tego planu dnia tak, żeby się ze wszystkim wyrobić. Chyba to jest największą trudnością, jak to zrobić, żeby się ze wszystkim wyrobić? A czasami się nie da i to budzi największą frustrację często. (Kobieta 41)

Ostatnie dwie wypowiedzi ukazują odmienny stosunek badanych do gospodarowania czasem. Respondentka 26 zakłada, że nie da się nic zmienić, respondentka 41 zaś, że czasem nie da się dobrze zorganizować. Obie jednak przyznają, że kwestia niedostatku wolnego czasu jest dla nich bolączką. W niektórych wywiadach kobiety wyliczały czynności realizowane w ciągu dnia: praca osiem godzin, do tego dojazd do pracy, zrobienie zakupów (lub gotowanie/odkurzanie/prasowanie), odrabianie lekcji ze starszymi dziećmi. Czasem zadania te wykonywane są w pojedynkę, czasem uczestniczy w nich mąż/partner lub opiekunka (niania, mama, teściowa). Wspólne dla badanych jest jednak poczucie życia w pośpiechu i dylemat: czy więcej czasu przeznaczyć na zabawę z dzieckiem czy na pracę?

Ślady tej kwestii odnaleźć można w drugiej kategorii zauważanych utrudnień, tj. w **organizacji dnia i sytuacjach wyjątkowych**. Utworzyły ją odpo-

wiedzi (łącznie 15), w których badane podkreślały fakt nie tyle uciekającego czasu, ile nadmiaru zadań do wykonania, zwłaszcza w sytuacjach wyjątkowych, kiedy np. dziecko jest chore. Respondentki, choć utyskujące na brak wolnych kilku godzin, przyzwyczały się do prowadzonego trybu życia i podejmowanych aktywności. U niektórych trudności pojawiały się wtedy, gdy dotychczasowy bieg był zakłócony, tj. gdy pomimo istniejącej gonitwy zadań napotykały dodatkowe ograniczenia.

Kwestie organizacyjne, zorganizowanie tego wszystkiego, opieki nad dziećmi w sytuacjach, kiedy są chore, kiedy muszę coś załatwić, kiedy pojawiają się jakieś nieprzewidziane sytuacje, kiedy muszę wyjść wcześniej z domu albo zostać dłużej w pracy albo mam jakieś dodatkowe wyjście albo naradę, no to bywa problemem. (Kobieta 2)

Sytuacje nietypowe, choroby dzieci, sytuacje rodzinne, gdy muszę wszystko pogodzić, pożenić, i sytuacje rodzinne, i logistyczne sytuacje. Tak, by w każdym miejscu być punktualnie. To też było przy wyborze przedszkoli, bo takim punktem decydującym o wyborze było położenie, lokalizacja, by jadąc do pracy, móc sprawnie zawieźć dzieci. (Kobieta 14)

Ogólnie chyba nic oprócz tego, że czasami za dużo pracuję. Taką mam jednak pracę, a nie inną. Czasem nie mogę nic zaplanować. Planuję, że na 17.00 wrócę do domu i pobawię się z dziećmi, ale jest wypadek i przyjeżdżam później. Nie przeszkadza mi praca, ale to, że są wypadki losowe, że jest to nieprzewidywalne. (Kobieta 17)

Utrudnienia to są terminy, w szczególności jeśli chodzi o wyjazdy w delegacje zagraniczne, które są z kilkumiesięcznym wyprzedzeniem ustalane, no i dzień czy dwa przed wyjazdem dziecko mi zachoruje i gorączkowo szukanie rozwiązania, co z dzieckiem, czy mam jechać czy zrezygnować z wyjazdu? Z drugiej strony nie mogę sobie pozwolić na zrezygnowanie z wyjazdu, więc szukanie na szybko opieki i takie rzeczy z tym związane. (Kobieta 23)

Trudność? Największa, to chyba to, że codziennie muszę pomyśleć, kto zaprowadzi i odprowadzi Dorotę, kto będzie z nią siedział po południu. I to jest ta największa trudność, z którą muszę się zmagać zawsze na kilka dni wprzód. A największa to jest chyba wtedy, gdy jakieś plany się posypią i muszę kombinować na bieżąco. Minusem jest to, że nie zawsze mogę tę pracę pogodzić i pomimo że pracodawca idzie mi na rękę, to nie zawsze się da. (Kobieta 31)

Sytuacje nagłe czy wyjątkowe były już omawiane w części dotyczącej rodzinnej logistyki. W tym rozdziale powracają jako największe utrudnienia w łączeniu aktywności zawodowej z macierzyństwem. Wydawać by się mogło, że te z kobiet, które mają możliwość elastycznej organizacji czasu pracy lub pewność co do opieki nad dzieckiem, trudności te będą znosić łatwiej niż badane pozostające bez pomocy rodziny, niani i pracujące w sztywnym, nie-

zmiennym trybie. Jednak, co wyraźnie zaznacza respondentka 38, bliska obecność mamy nie zawsze oznacza pomoc w zostaniu z chorym synem w domu:

Ten moment, kiedy mi dziecko choruje, bo tak normalnie, to już mamy taki rytm przyjęty, kiedy wstajemy, kładziemy się, więc jest dezorganizacja, gdy syn jest chory. Muszę prosić mamę, a ona nie zawsze też chce. Mówi, że gdy dziecko jest chore, to matka z nim siedzi. Mama więc tak z przymusu mi tego syna pilnuje. (Kobieta 38)

Relacje z rodzicami lub teściami stanowią ważny czynnik wpływający na szeroko rozumiane funkcjonowanie rodziny. Dobrze, jeśli są oni dyspozycyjni i chętni do pomocy, ale bycie babcią czy dziadkiem nie oznacza przymusu zajmowania się wnukami. Obecnie coraz częściej podkreśla się różne pola aktywności osób po 60. roku życia, obejmujące np. uczestnictwo w zajęciach wypoczynkowych, rekreacyjnych, zaangażowanie w działalność wolontarystyczną lub naukę<sup>308</sup>.

Wypowiedź badanej numer 38 ukazuje jeszcze jedną kwestię, jaką jest rozdarcie kobiety pomiędzy koniecznością realizacji obowiązków zawodowych a koniecznością zajęcia się chorym dzieckiem. Przekonanie jej matki, że w przypadku choroby „siedzi się z nim”, może to rozdarcie pogłębiać. Cytowana respondentka nie jest jedyną, która doświadcza tego rodzaju rozterek. Przyznało się do nich 13 biorących udział w wywiadach. Ich wypowiedzi przypisano do osobnej kategorii – **organizacja opieki nad dzieckiem**. Włączono do niej utrudnienia związane z jej kosztami oraz z codziennym brakiem czasu dla dziecka. Dwie kobiety zwróciły uwagę na fakt wysokich opłat za niepubliczne żłobki i przedszkola (ich dzieci nie dostały się do państwowych placówek). Jedna zaś na konieczność zatrudniania niani, gdy musi pracować naukowo:

Jestem pracownikiem naukowym. Gdy idę na zajęcia, to idę. Gorzej jest z pracą naukową. Muszę czas na pisanie, czytanie, badania wyasygnować. To jest trudne, że ja za czas mojej pracy muszę płacić niani. (Kobieta 33)

Pozostałe 10 badanych podkreślało zaś kwestie jakości opieki nad dziećmi. Oto kilka przykładów:

Czas, żeby to wszystko zorganizować. Gdy ugotowałam obiad, to okazuje się, że nie mam już czasu poukładać puzzli z nimi, bo już trzeba iść się kąpać, a jutro znowu do przedszkola. (Kobieta 13)

<sup>308</sup> Por. np. D. Rynkowska, *Rola i znaczenie aktywności społecznej seniorów*, w: *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska*, Lublin-Polonia, Sectio 1, Vol. XLI, 2/2016, s. 91–101.

A z minusami, to myślę, że ta tęsknota. Wyrzuty, że jednak z dziećmi mogłabym być więcej. Czasem mąż też czasem zaniedbany. To ogólny brak czasu dla rodziny. (Kobieta 15)

Chciałabym więcej czasu mu poświęcić, a nie mogę tego zrobić. To jest dla mnie taka trudność nie do przeskoczenia. Nie mogę sobie zmniejszyć etatu. To bym chciała zmienić, by mieć więcej czasu dla Leona. (Kobieta 18)

[Trudnością jest – M.S.] takie psychiczne poczucie, że coś tracę, że nie jestem z moim dzieckiem. No i to, że nawet jeśli wybiorę najlepszą opiekę, czyli mąż czy babcia, to nigdy nie będę w 100% do tej opieki przekonana. (Kobieta 27)

Poczucie, że może zbyt mało czasu poświęcam dziecku, że nie zawsze podoba mi się, jak reaguje moja mama w niektórych sytuacjach z synem, ale nie mam wyjścia. Z drugiej strony chciałabym inaczej, nie zawsze jestem zadowolona, ja bym zrobiła inaczej, gdybym była w domu, a mnie nie ma. (Kobieta 40)

Wspólny dla tych wypowiedzi jest brak czasu dla dziecka lub też za krótki, w opinii badanych, czas z nim spędzony. Dokładna analiza przytoczonych treści ukazuje jeszcze dwa inne aspekty. Pierwszym jest chęć sprawienia, by opieka nad synem czy córką sprawowana przez innych była idealna. Jak zaznaczyła respondentka numer 40, ona „zrobiłaby to inaczej”, prawdopodobnie lepiej. Tak samo lepiej i więcej mogłaby zajmować się swoim potomstwem (oraz mężem) badana numer 15. Mogłaby, ale z różnych powodów nie jest to możliwe. W tym miejscu wyłania się drugi aspekt, jakim jest chęć bardzo dobrego wywiązywania się jednocześnie z roli matki i pracownicy. W części opracowania dotyczącego obaw przed powrotem do pracy kobiety dawały sobie prawo do bycia dość dobrą, porzucając (i słusznie) zamiar sprostania wszystkim obowiązkom najlepiej, jak potrafią. Zapytane o faktyczne trudności doświadczane w związku z pracą i byciem matką utyskiwały na to, że nie czują się spełnione ani w jednym, ani w drugim obszarze. Aż dziesięć z nich przyznało się do odczuwania „wewnętrzznego rozdarcia”. Ich wypowiedzi utworzyły kolejną kategorię – **nie realizują się w pełni**.

No generalnie to, że chciałabym sprostać obowiązkom zawodowym, ale też nie chcę jakby no swoich dzieci, no może nie opuszczać, ale jak są chore albo mam wątpliwości co do zdrowia, to najchętniej bym została. Mam wyrzuty, moja mama mówi, że się zajmie, ja jadę do pracy, ale cały czas myślę, więc tutaj takie sytuacje, że chcę sprostać na obu polach, jako matka i jako pracownik, ale czasami tutaj są jakieś wewnętrzne rozterki. (Kobieta 9)

Chyba fakt, że osoby, które nie mają dzieci, to mają więcej czasu, by tak zawodowo się poświęcić różnym projektom i obowiązkom, a ja jednak muszę dzielić dzień, który jest krótki, na obowiązki zawodowe i rodzinne. A chciałabym być dobra i w jednej roli, i w drugiej. (Kobieta 20)

To, że takim małym dzieciom jest trudno wytłumaczyć pewne rzeczy, nie jestem w stanie wytłumaczyć, to jest dla mnie ciężkie. Czasami moje małe dziecko płacze, a ja muszę w tej chwili wyjść, bo wiem, że mam umówione spotkanie i jeżeli nie wyjdę teraz, to się na nie spóźnię. To, że takie małe dzieci jeszcze mało rozumieją. Z jednej strony wiem, że jestem im jeszcze bardzo potrzebna, a z drugiej strony nie jestem w stanie więcej dać z siebie i zmniejszyć wymiar etatu, albo wcale nie pracować. Czasami mi się pojawia taki konflikt wewnętrzny. (Kobieta 25)

W kwestii zawodowej mam poczucie ciągle niezrealizowanego obowiązku, że mogłabym więcej, coś lepiej, więcej publikować. Mam takie poczucie, że po części nie do końca się realizuję i w jednej sferze, i w drugiej. (Kobieta 40)

Cytowane fragmenty odnoszą się do trudności, które można porównać do porzekadła o ciastku: kobiety chciałyby je mieć i jednocześnie zjeść. Kiedy są w pracy, myślą o dzieciach i mają wyrzuty sumienia, że nie bawią się z nimi. Kiedy zaś są z dziećmi, zastanawiają się nad niezrealizowanymi projektami i zadaniami. W rezultacie przyznają się do odczuwania frustracji, zmęczenia oraz rozdarcia. Trzy badane zaproponowały sposób zapobiegania takim stanom: skrócenie czasu pracy.

Wymiar pracy, który mamy w Polsce. Ostatnio rozmawialiśmy o tym i takie przeświadczenie, że muszę pracować na cały etat i że właściwie nie ma pośrednich form. Rozmawialiśmy ostatnio z mężem i w Skandynawii jest tak, że oboje rodziców do czasu ukończenia przez dzieci określonego wieku wczesnoszkolnego mogą zredukować etat do  $\frac{3}{4}$  i uznaliśmy, że zdecydowanie byśmy finansowo pogodzili to i że to by było korzystne dla naszej rodziny i pozwoliło uniknąć takiego biegania. (Kobieta 44)

Wskazania do zmian w polityce wobec rodziny co jakiś czas pojawiały się w toku wywiadów. Zgłaszały je kobiety, które prowadziły firmy. Przykładowo, jedna z nich skarżyła się, że nieobecność w pracy (własna działalność gospodarcza) oznacza brak dochodu:

Ja po prostu nie zarabiam, jak muszę zostać z dzieckiem w domu. I fajnie by było, jakby matki prowadzące firmę były wspierane jakimś zasiłkiem, jakąś rekompensatą, z budżetu państwa, bo skoro ja płacę podatki, to chyba stać państwo na to, żeby mi udzielić jakiegoś wsparcia. (Kobieta 10)

Podczas omawiania różnych wątków z kwestionariusza wywiadu kobiety postulowały wspomnianą redukcję czasu pracy. Ponadto zaznaczały, że w sprawnym łączeniu obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym pomogłyby im: zagwarantowana prawnie, obligatoryjna możliwość pracy zdalnej, elastyczne godziny pracy albo zapewnienie miejsc dla dzieci w państwowych

żłobkach, dziennych opiekunach lub przedszkolach<sup>309</sup>. Ich wprowadzenie było ważne zwłaszcza dla tych badanych, które mieszkają z dala od bliskich i nie mogą liczyć na pomoc rodziny pochodzenia.

W częściach 4.3 oraz 6.1 ukazano, jak ważną rolę odgrywają **babcie i dziadkowie**. Angażują się w opiekę nad dziećmi (nie tylko wtedy, gdy te są chore), czasem gotują i sprzątają. Właśnie **brak ich pomocy** (zaznaczony przez osiem respondentek) utworzył kolejną kategorię zauważanych trudności. Oto przykładowe wypowiedzi:

Ten brak pomocy z zewnątrz oprócz mojej mamy, która się stara i która chciałaby na pewno pomóc. Niektóre mamy mają babcie na miejscu, która weźmie dziecko na spacer, tak jak u dziennego [opiekuna – M.S.], niejedna babcia zaprowadza, niejedna przyprowadza. Tak, teściowej jakiejś mi bardzo brakuje. (Kobieta 3)

No utrudnieniem to jest to, że nie mamy na kogo liczyć, na jakąś pomoc. Dziecko choruje, to musimy wszystko we dwoje organizować, nie zawsze to się udaje, więc to jest takie najgorsze. (Kobieta 7)

O ile badana numer 3 może liczyć na swoją mamę, o tyle wśród uczestniczących w wywiadach były kobiety, które mieszkają z dala od domu rodzinnego albo mają rodziców jeszcze aktywnych zawodowo. W sytuacji wyjątkowej, np. choroby dziecka, konieczności dłuższego zostania w pracy czy wyjazdu służbowego, doświadczają dużych trudności w organizacji dnia. Dwie respondenci zastanawiały się nawet nad zrezygnowaniem z pracy. Przyznawały, że ich zarobki wcale nie są wysokie i że znaczna ich część jest przeznaczana na opłacenie opiekunki. Z ich kalkulacji wynikało, że pozostanie w pracy nie jest korzystne finansowo. Jednocześnie kobiety dostrzegały pozytywne strony aktywności zawodowej. Warto też zaznaczyć, że pomoc rodziców i teściów jest przydatna nie tylko ze względu na obowiązki wynikające z pracy, lecz także na zadbanie o siebie i o swój związek. Respondentki, które mieszkają daleko od rodziny, rzadko mają możliwość spędzenia czasu tylko ze swoim mężem/partnerem albo zajęcia się wyłącznie sobą (wyjście do kosmetyczki, do kina, uprawianie sportu).

Następna grupa utrudnień dotyczy **zbyt długiego dojazdu do pracy**. Zwróciło na to uwagę pięć kobiet.

Moja firma ma 8,5-godzinny dzień pracy i to pół godziny robi mi różnicę. Jeszcze dojazd pociągami i fakt, że mieszkamy poza Warszawą. Z jednej strony to jest fajne, ale fakt, że wszędzie trzeba dojechać samochodem, więc to też jest czasochłonne i zabiera sporo czasu. (Kobieta 5)

<sup>309</sup> Por. część 1.1 i 1.4.



Mieszkając pod miastem, spędza się w pracy z dojazdami 10 godzin dziennie, więc czy mnie, czy mojemu mężowi na bycie z dziećmi, na budowanie tkanki rodzinnej nie zostaje dużo. (Kobieta 44)

Posiadanie domu czy mieszkania na przedmieściach ma swoje zalety. Pomimo zauważalnych korzyści jedną z największych bolączek jest komunikacja, tj. niemożność łatwego, szybkiego i bezpiecznego poruszania się pomiędzy strefą suburbiów a miastem<sup>310</sup>. Jednak problem ten nie jest jedynie domeną osób zamieszkujących poza aglomeracjami. Dotyczy także mieszkańców miast, którzy przemieszczając się pomiędzy domem a pracą, pokonują (w korkach) czasem kilka dzielnic. Respondentka numer 44 zaznacza, że aktywność zawodowa i dojazdy zajmują jej 10 godzin. Oznacza to, że przez niemal cały czas, kiedy jej dziecko jest aktywne (od pobudki do pójścia spać), ona jest nieobecna.

Siódmą kategorię utworzyły wypowiedzi, w których trzy uczestniczki badania wskazywały na **ograniczone możliwości rozwoju zawodowego**. Łączy je doznawanie konfliktu pomiędzy chęcią awansu a niemocą rzetelnego (a czasem i ponadwymiarowego) wykonywania swojej pracy.

Myślę, że chcąc dobrze wykonywać pracę zawodową i dobrze wykonywać swoje obowiązki w pracy, i przeć do przodu, i się rozwijać, no to wymaga zaangażowania i to takiego pełnego, umysłowego. Może nie pełnego, ale takiego, że się tym żyje. I mi by było trudno to pogodzić, gdybym chciała osiągnąć jakieś nadzwyczajne stanowisko, jakiś awans, ciężko byłoby to pogodzić z takim w pełni byciem mamą. (Kobieta 5)

Nie mogę sobie pójść na cały etat do pracy, mieć jakiegos takiego odpowiedzialnego stanowiska, które wiązałoby się z wyjazdami, przynoszeniem pracy do domu. Myślę, że czegoś takiego bym nie udźwignęła, to by było dla mnie za dużo. (Kobieta 24)

To, że mając dzieci, jestem w pracy przyblokowana, bo ani nie mam czasu na jakiś rozwój, ani nie mogę się jakoś wykazać, bo zostanie po godzinach na zrobienie czegoś nie wchodzi w grę. Utrudnienie jest też takie, że wróciłam po przerwie i muszę na nowo odbudować swoją pozycję w pracy. (Kobieta 25)

Badane te stanęły przed wyborem: lepsze stanowisko albo bycie mamą. Choć wybrały macierzyństwo, to nadal odczuwają frustrację, że nie w pełni realizują się zawodowo. O ile wcześniej podkreślano rozdarcie kobiet pomiędzy byciem pracownicą „w ogóle” a matką, o tyle tutaj respondentki mówią o szczególnym aspekcie pracy, jakim jest wykonywanie bardziej odpowiedzial-

<sup>310</sup> Por. K. Kajdanek, *Współpraca miejsko-wiejska w kontekście procesów suburbanizacji w Polsce*, w: M. Dej, K. Janas, O. Wolski (red.), *Współpraca miejsko-wiejska w Polsce. Uwagowania i potencjał*, Instytut Rozwoju Miast, Kraków 2014, s. 81.

nych zadań. Kolejny raz (choć w nieco innym wymiarze) wraca więc kwestia przysłowiowego ciastka, które chciałoby się mieć i zjeść. Jak zaznaczają trzy cytowane kobiety, nie jest to możliwe.

Następne trzy badane zwróciły uwagę na **zmęczenie i brak czasu dla siebie**. Stany te były odczuwalne zarówno przez matkę jedynaka, dwojga, jak i czworga dzieci. Mówiły one o „braku czasu na cokolwiek innego niż praca i życie domowe” (respondentka numer 1), „dużym obciążeniu” (respondentka numer 30) oraz o „braku snu” (respondentka numer 41).

Pozostałe, zgłaszane przez uczestniczki wywiadów trudności w realizacji roli matki i pracownicy zaliczono do ostatniej kategorii – **inne**. Wśród nich znalazły się:

- brak stałego miejsca do pracy w domu oraz przekonanie znajomych, że skoro nie wychodzi się do biura, to można „godzinę spędzać na telefonie” (Kobieta 1);
- brak możliwości zapewnienia dzieciom uczestnictwa w dodatkowych zajęciach, organizowanych po południu, kiedy badana kobieta jeszcze jest w pracy (Kobieta 6);
- kontynuowanie studiów (Kobieta 29);
- konieczność odrabiania nadmiernej ilości prac domowych z dziećmi (nazwanych przez kobietę 30 koszmarem).

Tylko jedna uczestniczka (Kobieta 43) podkreśliła, że w zasadzie nie uważa większych utrudnień. Przyznała, że sama jest tym zaskoczona. Gdy wracała do pracy po urlopie macierzyńskim, spodziewała się, że „będzie o wiele gorzej”. Nie oznacza to jednak, że w ogóle nie doświadcza trudności w łączeniu aktywności zawodowej z macierzyństwem. Być może te, które napotyka, udaje jej się szybko pokonać?

Przedstawione kategorie odpowiedzi ukazują rozbieżność pomiędzy potrzebami pracujących matek małych dzieci, by sprawnie pogodzić obie role. Z jednej strony, chciałyby mieć czas dla siebie i dla rodziny, żyć wolniej, rozwijać się zawodowo. Z drugiej widzą, że albo nie jest to możliwe, albo możliwe, tylko okupione dużym stresem i wyrzutami sumienia. Nic więc dziwnego, że kilka badanych rozważało odejście z pracy/zamknięcie własnej firmy i skupienie się wyłącznie na wychowywaniu dzieci. Tylko czy wtedy czułyby się spełnione? Skądinąd w trakcie wywiadów dwie respondentki podkreśliły, że praca i macierzyństwo zapewniają kobiecie szacunek oraz uznanie. W ich opinii bycie wyłącznie mamą nie jest powodem do dumy. Tak mówiła o tym badana numer 15:

Nasze społeczeństwo jest jednak tak chowane, że osoba pracująca w domu, dla domu, że jej praca jest nieszanowana. Nie liczy się. Nawet dzieci tak to postrzegają. Jeśli mama pracuje, dzieci to przyswajają, widzą, że mama ma pracę. (Kobieta 15)

Być może pierwotnym problemem, biorących udział w wywiadach, nie jest jednak brak czasu, pośpiech i nadmiar obowiązków, ale przekonanie, że wszystko to, co się robi, należy wykonać idealnie, że trzeba się wykazać? Jedna z kobiet mówiła nawet, że odczuwa związaną z tym presję:

Myślę, że taka presja, która jest skierowana na matki, że muszą być idealne we wszystkim tym, co robią, czyli że taka zdrowa żywność i aktywne spędzanie czasu, że ten czas z dziećmi musi być taki aktywnie zorganizowany. Cały czas mam wrażenie, że jestem oceniana przez wszystkich i nauczyłam się tym nie przejmować, no, ale czasami czuję, że to tak ciężko, takie wszechobecne ocenianie. (Kobieta 24)

Zatem z jednej strony badane niby dają sobie prawo do bycia nieperfekcyjną, ale z drugiej i tak towarzyszy im przekonanie, że ktoś tego od nich oczekuje. Może one same?

## 8.2. BYCIE AKTYWNĄ ZAWODOWO MATKĄ MAŁEGO DZIECKA – KORZYŚCI

Życie w biegu, poczucie, że pracuje się na kilku etatach i że na żadnym nie można się w pełni wykazać, do tego brak możliwości, by dostatecznie odpocząć, niejednokrotnie też brak pomocy z zewnątrz – to najczęściej wymieniane niedogodności wskazywane przez pracujące matki małych dzieci. O ile wyliczanie utrudnień przychodziło badanym niemal automatycznie, o tyle pytanie o korzyści wynikające z łączenia aktywności zawodowej z macierzyństwem skłaniało do refleksji. Część uczestniczek wywiadów prosiła o chwilę do namysłu albo wprost informowała, że jest takim pytaniem zaskoczona. Niektóre powtarzały treść pytania („Ale zalety?”; „Chodzi o udogodnienia, tak?”), jakby upewniając się, czy na pewno kolejny wątek będzie dotyczyć mocnych stron pracy i posiadania dziecka. Inne nie dowierzały, że takie istnieją. Przykładowo, badana numer 38 zapytała: „A zalety? Są jakieś? Boże, chyba nie ma... Nie, no, jakieś chyba są, żartuję [śmiej – M.M.]”. Bo czy można mówić o jakichkolwiek pozytywnych aspektach obecnej sytuacji, skoro wcześniej tak bardzo się na nią utyskiwało? Dwie badane uznały, że nie. Przykładowo, uczestniczka numer 34 wyznała:

Zyski??? Na ten moment jestem tak wszystkim przytłoczona, że trudno mi coś powiedzieć. Oczywiście cieszę się, że jest dziecko, ale jakby łączenie opieki nad dzieckiem plus praca zawodowa, to ja tu nie widzę żadnych zysków. (Kobieta 34)

Co ciekawe, wyraźna dysproporcja pomiędzy powodami do cieszenia się i narzekania w omawianym zakresie nie jest domeną jedynie badanych kobiet.

Podobnie rzecz ma się w opublikowanych w 2019 r. badaniach M. Sikorskiej. Zauważa ona, że wątki dotyczące ciemnych stron rodzicielstwa były w jej wywiadach podejmowane częściej niż te prezentujące blaski<sup>311</sup>.

Po zebraniu wszystkich odpowiedzi okazało się jednak, że zauważalnych pozytywów jest na tyle dużo, że utworzono ich pięć kategorii. Jako pierwsze i najliczniej zaznaczane (łącznie 27 razy) były **korzyści związane z samymi respondentkami i dla respondentek**. Zaliczono do nich np.: sposobność do rozwoju, nabycie lub umocnienie pewnych umiejętności czy poczucie niezależności. Dziesięć kobiet przyznało, że mogą robić to, co lubią. Mówiły o spełnieniu, o szczęściu, o tym, że są sobą:

No ale chyba jestem taka szczęśliwsza. Bo gdy był ten czas, kiedy nie pracowałam, to był taki pełen frustracji, że nie jestem Krystyną, tylko jestem mamą Krystyną. Tylko. To mi nie odpowiadało. (Kobieta 13)

A korzyści są bardzo duże, bo ja mam swój świat, a w tym swoim świecie pracowniczym jestem szczęśliwa. Mam fajną pracę, lubię ją i lubię ludzi, z którymi pracuję. Leon o tym wie i to czuje. (Kobieta 18)

Ogromne. Jeju... Myślę, że rodzina na tym korzysta, to jest sytuacja win-win. Ja się rozwijam zawodowo, robię to, co lubię, mnie to satysfakcjonuje. Robię to, co zawsze chciałam robić, w czym się świetnie czuję, co ma niesamowitą przyszłość, bo marketing internetowy się rozwija cały czas i też tworzę plany, jak to rozwijać cały czas. (Kobieta 26)

No i praca daje mi satysfakcję, ja lubię kontakt z ludźmi. Cieszę się, że ją mam. (Kobieta 38)

Kilka kobiet podkreśliło, że wykonują pracę zgodną z ich wykształceniem lub zainteresowaniami. Wynikające z tego poczucie satysfakcji miało się przekładać na życie rodzinne, zgodnie z zasadą: zadowolona mama – zadowolone dziecko (lub szerzej – cała rodzina). Dla sześciu badanych praca, gdy jest się matką małego dziecka, była odskocznią. Dawała szansę na rozmowę z dorosłymi, na podjęcie innych aktywności niż opiekuńcze, ukierunkowane na dzieci.

No na pewno to, że mam odskocznię, mogę sobie odreagować, zająć się czymś innym. (Kobieta 9)

A mocne strony... Bycie matką, to taka korzystna sytuacja, że mogę wyjść z domu w konkretnym celu, mam drugie życie i mogę być kimś innym niż matką w domu, w dresie, taką przystawką, która karmi, przewija, zabawia. (Kobieta 33)

<sup>311</sup> Por. M. Sikorska, *Praktyki rodzinne i rodzicielskie we współczesnej Polsce – rekonstrukcja codzienności*, dz. cyt., s. 151.

A zalety? Ooo... To się muszę zastanowić. No, że mam odskocznię, że w pracy mogę z kimś pogadać (...). (Kobieta 39)

Korzyści zaś są psychiczne, że ja taka świeża wracam do domu. Z siłami, z ochotą, z tęsknotą. (Kobieta 46)

Pięć uczestniczek wywiadów zwróciło uwagę, że bycie matką i pracownicą sprawiło, że się zmieniły, a dokładniej, że albo wzmocniły w sobie kilka umiejętności, albo nabyły nowych. Jedna z nich zaznaczyła, że bycie pracującą matką ożywiło w niej empatię i wyczulenie na potrzeby innych, przede wszystkim małych dzieci. Ponadto wymieniane były: odmawianie, stawianie granic oraz inna (lepsz) organizacja pracy:

A zalety? Czyż mi łatwiej? Hmm... Nie wiem, szczerze. Ale na pewno w pracy stałam się bardziej asertywna, że wcześniej wpadałam w pracoholizm, bo mogłam, a teraz nie mogę i łatwiej mi się stawia granice. (Kobieta 11)

Ale myślę, że jestem też lepiej zorganizowana niż osoby, które nie mają rodziny i mają więcej czasu na pracę. I mogą sobie pozwolić na długie siedzenie w pracy. (Kobieta 20)

A mocne strony, to np. to, że w pracy stać mnie na większy dystans. Gdy są jakieś sytuacje, które mnie emocjonalnie angażują, to gdy chwilę odsapnę, to mówię sobie, że słuchaj, co z tego, że to nie jest fajne albo nieprzyjemne, ty masz w domu supercórkę. Poprawiła się moja organizacja pracy. Ja muszę coś zrobić do konkretnej godziny, nie mogę, jak dawniej, zostać dłużej. Kiedyś wychodziłam poza ramy etatu, bo zależało mi, by zrobić coś dobrze, dokładnie. Teraz jestem trochę uwięziona w ramach etatu niani, to wymusza planowanie, organizowanie się. Wieczorem nic nie robię, muszę w pracy zrobić. (Kobieta 35)

Należy przypomnieć, że w poprzedniej części opracowania badane 20 i 25 skarżyły się, że nie mogą zostawać dłużej w pracy i w pełni rozwijać się zawodowo. Tu zaś podkreślają, że nauczyły się inaczej planować obowiązki zawodowe, a posiadanie dziecka pozwala im się zdystansować wobec trudności napotykanym w firmie. Ta sama sytuacja może więc być interpretowana zarówno jako ograniczająca, jak i budująca.

Kolejne cztery kobiety za korzystne uznały to, że przejście z roli matki do roli pracownicy skłania je do większej troski o swój wygląd.

Muszę zadbać o siebie. Tak bardziej mobilizować, zadbać, bym jakoś wyglądała, nie chodziła w szlafroku przez cały tydzień. (Kobieta 15)

Udogodnienie to takie, że nie siedzę w domu w dresie, tylko wyjdę do ludzi (...). (Kobieta 16)

A zalety to wychodzę do ludzi, muszę jakoś wyglądać, muszę więc dbać o siebie. (Kobieta 17)

Dotychczasowe dresy, przydatne i wygodne w warunkach domowych, nie pasują do realiów zawodowych. Warto jednak zaznaczyć, że w przytoczonych wypowiedziach zmiana stroju, wymieniana przecież jako korzyść, jest jednocześnie przymusem. Dwie kobiety mówiły, że „muszą o siebie zadbać”. Czy więc nie nakładają na siebie jeszcze jednego obowiązku?

Trzy badane wymieniły także niezależność finansową. Przykładowo, jedna z nich powiedziała:

Mam swoje pieniądze, dokładam je do puli. Mogę też, czuję się bardziej uprawniona do decydowania o wydatkach. (Kobieta 15)

Własne pieniądze dawały respondentkom poczucie bezpieczeństwa. Gdyby relacje i więzi z mężem/partnerem pogorszyły się na tyle, że pary rozstałyby się, kobiety miałyby odłożone oszczędności.

Kwestie finansowe pojawiły się także w drugiej grupie odpowiedzi (łącznie 11 przykładów), w których badane podkreślały **zalety** bycia pracującą matką małego dziecka **dotyczące funkcjonowania rodziny**. Wśród nich sześć kobiet wskazało właśnie na możliwość gospodarowania większym budżetem.

A zysk? Nooo, no że stać mnie na wszystkie wycieczki szkolne, mówię tu przede wszystkim o zyskach finansowych, że mogę sobie pozwolić na wszystkie, na to, co dziecko ma ochotę, że mogę go delikatnie rozpieszczać. (Kobieta 12)

Pieniądze zarobione przez respondentki wydawane były także na codzienne zakupy oraz na zajęcia pozaszkolne i weekendowe wyjścia z całą rodziną. Trzy kobiety nie podały celów, na jakie przeznaczają swoje pensje. Trzeba jednak pamiętać, że  $\frac{3}{4}$  uczestniczek wywiadów zapytanych o powody powrotu do pracy wymieniały motywy finansowe. Można więc powiedzieć, że o ile były one istotne przy podejmowaniu decyzji o rozpoczęciu/wznowieniu pracy po urlopie macierzyńskim/wychowawczym, o tyle nie były rozpatrywane jako najważniejsza korzyść wynikająca złączenia roli matki i pracownicy.

Pozostałymi mocnymi stronami przypisanymi do omawianej grupy były zmiany w rozwoju dzieci.

No i to, że też trochę staram się, aby też dzieci były bardziej samodzielne tym samym, że mają w przedszkolu jakąś naukę, zajęcia, czy też z moją mamą w domu drugie ma zajęcia, trochę starają się być samodzielne bardziej i widzę, że są. (Kobieta 9)

Mam też się z czego cieszyć jako matka, bo moja córka rośnie mi, odpukać, bardzo dobrze. Jest obowiązkowa, pomocna przy opiece nad dzieckiem. Innych

obowiązków na nią nie zrzucę, ja je zrobię, ona jeszcze się w życiu narobi, ona mi bardzo pomaga przy małym. (Kobieta 38)

W opinii trzech badanych dzieci stawały się bardziej samodzielne czy bardziej zaangażowane w obowiązki domowe.

Ponadto dwie respondentki zwróciły uwagę na sposób spędzania wolnego czasu. Starają się one tak organizować pracę, by podczas weekendów członkowie ich rodzin mogli zrobić coś razem, bawić się w domu albo poza nim. Mówiono zarówno o aktywnym, jak i o biernym wypoczynku, w zależności od aktualnych potrzeb.

Dotychczas przedstawiono dwie grupy korzyści – dla samych badanych oraz dla ich rodzin. Wymieniano rozwój, naukę konkretnych umiejętności czy poprawę sytuacji finansowej. Nie były to jedyne zalety zauważane przez pracujące matki małych dzieci. Pozostałe atuty miały jednak charakter **dostrzeganych udogodnień**. Uczestniczki wywiadów podkreślały sprzyjające okoliczności pozwalające na wychowywanie dzieci i aktywność zawodową. Wśród nich znalazły się **organizacja pracy i postawa pracodawcy**. Zwróciło na nią uwagę 19 kobiet. Mówiły o zgodzie przełożonych na pracę z domu, o ruchomym czasie pracy czy o dostępie do samochodu. Siedem z nich zaznaczyło też, że mają na wyrozumiałych szefów bądź szefowe.

W moim przypadku takim niewątpliwym udogodnieniem są godziny, w jakich pracuję, ponieważ ja nie pracuję codziennie w wyznaczonych godzinach, mam taki zawód do pewnego stopnia autonomiczny i sama mogę sobie planować dzień. Nie każdy, ale mam takie dni, kiedy sobie mogę zaplanować moje obowiązki. Jeszcze mam takie pewne narzędzia, które mi ułatwiają, np. samochód, dzięki któremu mogę się przemieszczać z punktu do punktu, nie tracę czasu na stanie na przystankach. (Kobieta 2)

Mój system pracy np. jest, nie wyobrażam sobie co by było, gdybym przez 5 dni w tygodniu musiała być po 8 godzin w pracy, gdzie biuro jest na drugim końcu Warszawy, więc to jest olbrzymie udogodnienie. Udogodnieniem jest ruchomy czas pracy, czyli że nie muszę być o konkretnej godzinie w pracy. Dopóki tak nie było, znaczy spóźnienia nie były strasznie tępione i ścigane, ale stresowałam się dużo bardziej, jadąc do pracy. Teraz już tego nie mam, bo to nie ma znaczenia, czy ja przyjadę do pracy 10 minut wcześniej czy później. Ten system telepracy ratuje mnie. (Kobieta 4)

No i taki tryb pracy – w jednym miejscu pół etatu, pozostała część pracy to dojazd do klientów, a gdzie resztę pracy wykonam, to jest już moja sprawa i jest to udogodnienie, bo nie muszę przez 5 dni w tygodniu być od–do, więc jesteśmy w stanie z mężem się podzielić odbieraniem i zawożeniem dzieci w różne miejsca. Także styl pracy, który uprawiam, nieetatowy, projektowy. (Kobieta 8)

Mój pracodawca mnie rozumie. Jak przychodzę do pracy, to przychodzę. Jeśli muszę wyjść, to tak się staram organizować pracę, by nie mieć zaległości, i mam też możliwość pracy z domu. (Kobieta 16)

To jest np. udogodnieniem, że przełożona poszła mi na rękę, jeśli chodzi o pracę w święta. Ja nie muszę całych świąt spędzać w pracy, bo mam małe dziecko i chcę z nim spędzić całe święta, w zamian za to, że będę pracować w sylwestra, bo w sylwestra się nigdzie nie wybieramy, nie mamy takiej możliwości. (Kobieta 42)

W poprzedniej części opracowania, dotyczącej napotykaných trudności, kilka kobiet postuluowało, by praca zdalna była zagwarantowana prawnie. Te z badanych, które mają możliwość realizacji części służbowych zadań z domu (przy założeniu, że dziecko jest zdrowe i chodzi do żłobka lub przedszkola), doceniają to. Oszczędzają czas na dojazdach, w przerwie mają wygodne warunki, by odpocząć. Niektóre zaś robią coś dla domu (wspominano o „podgotowaniu obiadu”, a także o prasowaniu czy odkurzeniu). Pojawia się jednak pytanie, czy wykonywanie domowych obowiązków podczas oficjalnego czasu spędzanego w pracy nie wzmocni ich poczucia zmęczenia i przekonania, że rzeczywiście mają więcej na głowie niż ich mężowie/partnerzy? Dodatkowo też, czy etyczne jest szykowanie posiłku dla rodziny podczas godzin pracy?

Z kolei według jedenastu uczestniczek zauważalnym udogodnieniem jest **otrzymywanie pomocy**:

- od męża/partnera<sup>312</sup> – trzy badane stwierdziły, że od kiedy wróciły do pracy, to „mąż się bardziej zaangażował”, „włączył w prace dla domu”;
- od rodziców/teściów – ich pomoc zaakcentowały trzy kobiety, dodatkowo jedna z respondentek powiedziała, że gdy idzie do pracy, to zostawia córkę ze swoją babcią;
- od osób z zewnątrz – czterokrotnie wyróżniono nianię lub panią, która sprząta (badana numer 5: „Myślę, że takim sporym ułatwieniem jest to, że przychodzi pani, która odciąża mnie w myciu podłóg czy odkurzaniu”).

Ostatnia grupa dostrzeganych udogodnień dotyczy **rozwiązań zapisanych w Kodeksie pracy oraz wynikających z realizowanej polityki społecznej**. Zwróciły na nie uwagę cztery respondentki, które za szczególnie ułatwiające im pracę, przy jednoczesnym byciu matką, uznały możliwość krótszego czasu pracy w związku z karmieniem piersią oraz dostępność żłobków i przedszkoli:

---

<sup>312</sup> Warto jednak zaznaczyć, że respondentki zapytane wcześniej o osoby, które najbardziej im pomagają, wykluczyły swoich mężów/partnerów uznając, że dbanie o rodzinę i dom jest obowiązkiem obojga (por. część 6.3).



Na pewno też udogodnieniem jest to, że mieszkamy w Krakowie i dostęp do żłobków, do przedszkoli jest dosyć dobry. No, nie mówię tu o żłobkach państwowych. Do przedszkola nam się udało dostać państwowego, ale jest ta alternatywa, że są placówki, do którego dziecko może uczęszczać. (Kobieta 14)

Dużym udogodnieniem jest przedszkole, żłobek – placówki, które są państwowe i nie są drogie, bo starsi synowie nie mieli takiego szczęścia, żeby trafić do placówki państwowej, tylko byli w prywatnej. To był majątek, dwójka dzieci w przedszkolu, także teraz to jest duże udogodnienie, dostępność tych tanich placówek: żłobek, przedszkole. (Kobieta 30)

Ze względów finansowych opłacalne dla rodziny jest korzystanie z usług państwowego żłobka czy przedszkola. Dodatkowo, gdy są one usytuowane blisko domu czy miejsca pracy, sytuacja wydaje się bardzo dobra. Optymalną prawdopodobnie byłaby wtedy, gdyby jakość realizowanych w nim zajęć i panująca atmosfera odpowiadały zarówno dzieciom, jak i rodzicom. W świetle przeprowadzonych badań warto podkreślić, że dla niektórych pracujących matek alternatywa, jaką stanowiły prywatne placówki (w tym kluby malucha), była przydatna, choć skłaniała do refleksji i kalkulacji: na ile opłacalne jest podejmowanie się aktywności zawodowej, skoro koszty opieki nad dzieckiem bywały niewiele niższe od wynagrodzenia badanej? Pytanie to kilka razy wybrzmiało podczas wywiadów i za każdym razem, pomimo wielu utyskiwań na zmęczenie codzienną logistyką, odpowiedź była jednoznaczna – i tak warto pracować.

Oprócz dotychczas wymienionych mocnych stron łączenia pracy z macierzyństwem na uwagę zasługuje osobna wypowiedź, nieprzypisana do żadnej z grup odpowiedzi. Jej autorka podkreśla społeczny wizerunek kobiet, które wychowują dzieci i podejmują zatrudnienie:

Jest też inny odbiór kobiety, która ma drugie życie, czyli jest matką i pracuje. Moim zdaniem to nieprawda, że się w naszym kraju szanuje matki. Bo się nie szanuje. Jeśli już, to tylko w warstwie deklaratywnej, słownej. Niestety, ten, kto się zajmuje tylko macierzyństwem, to jest taki hmm... «pomietło» takie. Wiem też, że nie tylko praca jest ważna. Nawet gdy coś się psuje, nie udaje, to ja mam poczucie, że jest coś ważniejszego. Są dzieci. Praca dziś jest, jutro może jej nie być. Dzieci są na zawsze. (Kobieta 33)

Kobiety „siedzące” w domu z dzieckiem postrzegane są jako leniwe. Na jednym z forów internetowych o tematyce rodzicielskiej (parentingowej) mówi się nawet o matkach-pasożytach<sup>313</sup>. Wytyka im się, że nie dokładają się do domowego budżetu, mogą długo spać, mają czas dla siebie. Czy tak jest w rzeczywistości? Prawdopodobnie wiele matek zastanawia się, kto i dlaczego urlop macierzyński nazwał urlopem? Opieka nad dzieckiem/dziećmi jest

<sup>313</sup> Por. np. <https://parenting.pl/matki-na-wiecznych-wakacjach>, dostęp: 4.05.2020.

czaso- i pracochłonna, przez wiele osób niedoceniana, a do tego finansowo niewynagradzana (i może właśnie z tego powodu nie jest nazywana pracą). Każda kobieta zasługuje na szacunek, bez względu na to, czy idzie do biura czy ugotować obiad.

Cytowany fragment dotyczy jeszcze innej kwestii, jaką jest traktowanie rodziny jako wartości. Jak powiedziała jego autorka: cokolwiek się dzieje, to rodzina/dzieci są najważniejsze. Jej pogląd znajduje odzwierciedlenie w komunikacie opublikowanym przez Centrum Badania Opinii Społecznej w 2019 roku. Wynika z niego, że dla 80% osób, które wzięły udział w wywiadach CBOS rodzina (i jej szczęście) jest największą wartością. Dla porównania, praca zawodowa jedynie dla 36%<sup>314</sup>.

### 8.3. GDYBY NIE CIĄŻA – MOŻLIWE OSIĄGNIĘCIA BADANYCH KOBIEC

Przyjście dziecka na świat jest wydarzeniem, które przeorganizowuje dotychczasowe funkcjonowanie rodziny. Matka, także i ojciec, dostosowują aktywności życia codziennego do jego potrzeb. Z niektórych z nich rezygnują lub ograniczają je, inne zaś wykonują częściej. Zmienia się, wcześniej wypracowana, struktura potrzeb i priorytetów. Na pierwsze miejsce wysuwają się cele związane z dzieckiem, potem te z rodziną oraz domem. Dopiero po nich, gdy pozwalają na to czas i siły dorosłych, mogą oni zająć się sobą i swoim związkiem. Zmiany te z czasem się normalizują. Wraz z rozwojem córek i synów, a także ze wzrostem ich samodzielności rodzice powracają do swoich obowiązków zawodowych, dbają o siebie w wymiarze indywidualnym i jako para. Od nowa kształtują też swoją relację. Nie są bowiem już tylko małżonkami czy partnerami. Są parą z dziećmi. To inna jakość działania, inne więzi i układy ról.

W prezentowanym badaniu sporo miejsca poświęcono zmianom obserwowanym przez kobiety, matki małych dzieci. Opowiadały one o reorganizacji życia rodzinnego i zawodowego. Przedstawiając swoją perspektywę, szkicowały obrazy całej rodziny. Dopelnieniem eksploracji jest ostatnie pytanie z kwestionariusza wywiadu. Poproszono respondentki, by opowiedziały o hipotetycznej zmianie, a konkretnie o tym, **co być może osiągnęłyby, gdyby nie zaszły w ciążę i nie poszły na urlop macierzyński/wychowawczy?** Najwięcej z nich ograniczyło się do jednowątkowych wypowiedzi, wskazując na konkretny obszar życia, który bez dziecka prawdopodobnie wyglądałby inaczej. Nieliczne zaś odwoływały się do kilku sfer funkcjonowania. Z tego powodu liczba odpowiedzi przydzielonych do konkretnej kategorii jest większa niż liczba uczestniczek badania.

<sup>314</sup> Centrum Badania Opinii Społecznej, *Rodzina – jej znaczenie i rozumienie*, Komunikat z badań nr 22/2019, [https://cbos.pl/SPISKOM.POL/2019/K\\_022\\_19.PDF](https://cbos.pl/SPISKOM.POL/2019/K_022_19.PDF), dostęp 4.05.2020, s. 2.

Uzyskany materiał podzielono na pięć grup. Pierwsza, reprezentowana przez 15 kobiet, zamyka się w jednym słowie: **nic**. Według nich fakt zostania matką w zasadzie nie zmieniłby ich życia. Kobiety przyznawały, że chciały mieć dzieci i że liczyły się z koniecznością zawieszenia pracy.

Nie, nic, nie mam poczucia, że coś straciłam. Decyzja o dzieciach była bardzo świadoma i w takim momencie, kiedy chciałam i wiedziałam, że będę się musiała wyłączyć na jakiś czas. Choć na macierzyńskim próbowałam trochę pracować. Jakies drobne rzeczy robiłam, ale nie, nie mam poczucia straty. (Kobieta 11)

Chyba nic. W moim scenariuszu na życie nie było opcji, że nie mam dzieci. Chciałam je mieć. Męża opcjonalnie. Partnera tak. Tak mam chyba zakodowane, że dzieci muszą być. (Kobieta 16)

Myślę, że nie [nic więcej bym nie osiągnęła – M.M.]. To był odpowiedni moment, idealna, przemyślana decyzja. (Kobieta 17)

W ich opiniach ciąża i następujący po niej urlop macierzyński/wychowawczy nie wpłynęły na kształt ich dorosłego życia. Dziecko bądź dzieci były chciane i oczekiwane, a przyjście na świat córek czy synów nie było traktowane jako ograniczenie.

Do omawianej kategorii włączono także wypowiedź badanej numer 24:

To ciężko mi odpowiedzieć na to pytanie, bo ja jestem bardzo zadowolona z tej pracy, którą mam teraz, nie mam w sobie czegoś takiego, takiego poczucia, że to, że mam dzieci, to coś straciłam. Ja też nie jestem, nie chcę, żeby to źle zabrzmiało, ale ja też nie jestem bardzo ambitną dziewczyną, która chce robić nie wiadomo jaką karierę. Cenię sobie to, że ja wychodzę z pracy i nie muszę tej pracy zabierać do domu. Jak idę na urlop, to ja mam urlop i nie muszę myśleć o tym, co się dzieje u mnie w pracy. Ja pracuję w hotelu, jestem menedżerem takiego małego hotelu w Krakowie, więc ta praca też jest odpowiedzialna, dużo rzeczy jest na mojej głowie, ale jest ta praca taka, że ją zostawiam i idę do domu i rzadko się zdarza, żeby ktoś do mnie dzwonił. Może to też jest kwestia doboru pracowników, którzy są dobrze wyszkoleni i nie potrzebują mojego nadzoru. (Kobieta 24)

Respondentka mówi o sobie, że nie jest „bardzo ambitną dziewczyną”. Tymczasem zajmuje kierownicze stanowisko i wraz z mężem wychowuje dwoje dzieci<sup>315</sup>. Dzięki dobrej organizacji pracy oraz przygotowaniu współpracowników oddziela życie zawodowe od rodzinnego. Jest zadowolona z tego, co robi, i nie uważa, by fakt zostania matką powodował odczuwanie przez nią jakiegokolwiek straty.

<sup>315</sup> Por. Aneks 1 Informacja z metryki z kwestionariusza wywiadu.

Innego zdania było natomiast 13 kobiet, które uznały, że gdyby nie ciąża i wychowywanie dziecka, prawdopodobnie **rozwinęłyby się w sferze zawodowej**. Kategoria ta była dość zróżnicowana. Najwięcej odpowiedzi (7) dotyczyło zaprzepaszczonej możliwości awansu. U niektórych kobiet był on niemal pewny. Inne zaś jedynie przypuszczały, że miałyby na niego szansę:

Na pewno miałabym swoje miejsce pracy, na pewno, na 100% miałabym dalej swój etat w urzędzie. Czy tam bym więcej osiągnęła? Nie wiem, dosyć sporo ludzi z pracy odeszło, dosyć dużo się zmieniło. Być może na któreś stanowisko ja bym przeskoczyła, ale nie ma żadnej gwarancji. (Kobieta 1)

Porównując się do osób, które razem ze mną przyszły do firmy i na jakich są stanowiskach teraz, które są nadal bezdzietne i samotne, myślę, że na pewno mogłabym dużo więcej osiągnąć, niż mam teraz. Na dużo wyższym miejscu w hierarchii w firmie bym była. Bo jestem bardzo nisko pomimo stażu pracy. (Kobieta 12)

Zdecydowanie byłabym na innym etapie. Wiem, jaka była ocena mojej pracy przed ciążą, i wiem, jaka jest teraz. Pozabierano mi co ważniejsze obowiązki, teraz dostałam takie prostsze. To jest taki przekaz na zasadzie: „O, to jest ta, która ma dziecko i się nie nadaje, bo będzie brać zwolnienia”. Mam mocno przyblokowany rozwój zawodowy, straciłam finansowo, ominęły mnie podwyżki, bardzo to odczułam od strony zawodowej. (Kobieta 34)

W trzech przytoczonych przykładach można zauważyć żal za niezrealizowanymi planami, ambicjami i utraconymi szansami. Posiadanie dziecka wykluczyło, lub nadal wyklucza, zmianę stanowiska na bardziej odpowiedzialne, atrakcyjne, także w znaczeniu finansowym. Bezdzietność oznacza dyspozycyjność. Dzietność natomiast niesie ze sobą ryzyko częstych absencji, więc i niewywiązywania się z powierzonych obowiązków. W tym miejscu warto jednak przypomnieć, że większość biorących udział w wywiadach starała się tak organizować opiekę nad dzieckiem, by nie robić zaległości w pracy i by jak najrzadziej chodzić na zwolnienia. Ponadto niektóre z nich pracowały nawet wtedy, gdy rzeczywistość korzystała z L4, np. w nocy, gdy chore dziecko już spało.

Z kolei dwie badane, które przyznały, że rzeczywistość urodzenie dziecka odebrało im możliwość awansu, nie wyrażały w związku z tym poczucia żalu. Przykładowo, badana numer 20 zmieniła stanowisko dwa lata później i nie uznała tego „za jakąś dużą różnicę”. W przypadku respondentki numer 35 stracona szansa na zmianę funkcji w firmie przyniosła pewną korzyść:

Myślę, że miałabym szansę na stanowisko kierownicze. Teraz na pewno nie będę miała. Lepiej poznałam osoby, z którymi teraz pracuję, i nie wiem, czy byłabym szczęśliwa, będąc z nimi. Teraz mam do tego dystans, idę w swoją „eksperckość”, nie w stanowisko. (Kobieta 35)

Oprócz pozycji w miejscu pracy trzy kobiety były zdania, że ciąża i okres urlopu (lub urlopów) negatywnie wpłynęły na ich uposażenie. Mówiąc inaczej: gdyby nie zaszły w ciążę, ich obecna sytuacja finansowa prawdopodobnie byłaby lepsza.

No, tego nie wiem na pewno, mogę tylko przypuszczać. Myślę, że mogłabym zarobek finansowy lepszy w końcu osiągnąć. Więcej bym zarabiała. Moja praca to praca z klientami i buduje się rynek, klient napędza klienta. U mnie to było przerywane, bo gdzieś tam klienci musieli pójść w inne ręce, albo przerwać, nie było mnie na rynku ciągle, więc ten dochód finansowy jest jaki jest. (Kobieta 8)

Ponadto trzy badane były zdania, że przez zajście w ciążę lub urodzenie dziecka pracują mniej. Nie mówią o zarobkach, ale o liczbie lub jakości wykonywanych obowiązków.

Myślę, że jeśli nie poszłabym na urlop macierzyński, to myślę, że ten czas nie byłby jakoś dynamiczny. Myślę, że przesunęło się tylko w czasie wszystko, co miało się zdarzyć w mojej karierze. Jeśli chodzi o zajście w ciążę, to pewnie pracowałabym więcej godzin w tygodniu, a ponieważ w momencie zajścia w ciążę, to zostałam tylko tam, gdzie miałam umowę o pracę, a z umów zlecenie zrezygnowałam, więc pewnie więcej czasu poświęcałabym na pracę. (Kobieta 27)

Ja nie wiem, ja bardzo dużo osiągnęłam. Jestem architektem, mam uprawnienia architektoniczne, mam uprawnienia urbanistyczne, pracuję w zawodzie. Może gdybym nie urodziła dzieci, to miałabym tak dużo czasu, że założyłabym własną firmę i poświęciła się własnemu biznesowi, może tak. (Kobieta 30)

Co ważne, autorki obu cytatów się nie skarżą. Macierzyństwo było w pewnych kwestiach utrudnieniem, pomimo tego respondentka numer 30 jest dumna z tego, do czego doszła. Innego zdania jest zaś uczestniczka 21:

Gdybym zaszła w ciążę i urodziła dziecko wcześniej, to nie osiągnęłabym tego, co mam. Nie ma na to szansy żadnej. Bardzo wpływa dziecko negatywnie na firmę i nie ma takiej opcji, żeby nie wpływało, i na pewno by mi się to wszystko nie udało, gdyby to nie było wcześniej. No jasne, że by było inaczej, gdyby tego dziecka nie było. Zaczniemy od tego, że ja bym nie mieszkała w Polsce. Byłoby znacznie lepiej w sensie zawodowym. Oczywiście. Według mnie moje doświadczenie wskazuje, że nie da się. Albo można być bardzo dobrą mamą, albo można być bardzo dobrym pracownikiem. Nie ma takiej możliwości, tak samo mając małe dziecko, nie wierzę, że kobieta zajdzie na szczyt bez straty dla dziecka. Ja, o tym wiedząc, miałam dziecko w tak późnym wieku [38 lat – M.S.]. I z perspektywy czasu widzę, że dokładnie tak to jest. To są priorytety pewne i ja nie chcę i nie będę nigdy tak zaangażowana w pracę, jak byłam. Współniczka mojego męża nie może mieć dzieci, współniczka kolegi męża nie ma dzieci, nie mogła mieć, i one zaszły na

szczyt, bo one nie mają dzieci. Gdyby miały dzieci, nie byłoby szans na taką jakość ich pracy. Chyba że byłyby matkami, które by oddały dziecko do teściowej albo do swojej matki i pracowały tak, jak się należy pracować. (Kobieta 21)

Jej stanowisko jest jednoznaczne: niemożliwe jest bycie bardzo dobrą matką i jednocześnie bardzo dobrym pracownikiem. Jedna rola wyklucza drugą. Ich wypełnianie w tym samym czasie oznacza szkodę: ucierpi albo rodzina (zwłaszcza małe dziecko), albo firma. Wypowiedź ta nasuwa jednak pytanie o poziom wykonywania obu ról. Czy musi być on bardzo dobry? Czy może być po prostu dobry albo dość dobry? To kwestia indywidualnego wyboru kobiety.

Trzecia grupa odpowiedzi dotyczy **sfery prywatnej**, rozumianej jako robienie czegoś dla siebie. Na ten aspekt uwagę zwróciło jedynie sześć kobiet. Przypuszczały one, że gdyby nie zostały matkami, mogłyby się rozwijać, poznawać nowe rzeczy i miałyby więcej wolnego czasu. Ten spożytkowałyby np. na czytanie, oglądanie filmów i podróże.

Robiłabym więcej dla siebie. Miałabym czas na rozwijanie swoich zainteresowań – czytanie, kino, rękodzieło. (Kobieta 4)

Zwiedziłabym trochę świata. Nie wchodziłabym w sferę materialną, bo wtedy, bez dzieci, to ani większy dom, ani samochód nie byłyby mi potrzebne. Podróżowałabym i miała większe oszczędności. (Kobieta 36)

Badane, które mogłyby zrobić coś dla siebie, wcale nie żałowały, że zaszły w ciążę i wychowywały dzieci. Mówiąc o planach, które prawdopodobnie by zrealizowały, cały czas podkreślały, że nie wyobrażają sobie życia bez dzieci.

Mogłabym sobie np. poczytać książkę [śmiech – M.M.] i pewnie byłoby dużo takich rzeczy, ale ja cieszę się, że mam dzieci. (Kobieta 13)

Ale to ciężkie pytanie. Myślę, że miałabym więcej czasu na swoje zainteresowania, łącznie z fanaberiami (...). Mimo wszystko nie zamieniłabym tego. Nie cofnęłabym czasu. (Kobieta 14)

Ja miałam bardzo dużo szczęścia w tej sytuacji i wszystkie swoje cele zrealizowałam nawet z nadwyżką, pomimo dwóch ciąży. Jestem mamą wspaniałych dzieci. Może bym miała jakieś bogatsze życie towarzyskie i byłabym bardziej ukulturalniona (...). (Kobieta 19)

Ciekawa jest wypowiedź badanej numer 39, która choć dotychczas nie zrealizowała pewnych planów, to ma nadzieję, że jeszcze to zrobi:

Więcej dla siebie, więcej bym podróżowała, zobaczyła, realizowałabym pasje, bo teraz niektóre z nich czekają na mnie. I niech czekają, bo gdy już się wezmę za nie, to z innym bagażem, bardziej doświadczona. (Kobieta 39)

W przypadku uczestniczek wywiadów, które być może przeczytałyby więcej książek, obejrzałyby więcej filmów, odwiedziłyby więcej krajów i bardziej zainwestowałyby w siebie, nie przebija tęsknota za tym, czego nie zrobiły. Akceptują obecną sytuację, cieszą się, że zostały matkami, i jak badana 39, mają nadzieję, że jeszcze kiedyś wykonają to, co zaplanowały. Jest to podejście odmienne od reprezentowanego przez kobiety skoncentrowane na pracy, u których można było rozpoznać żal za ograniczonym przez macierzyństwo rozwojem zawodowym.

Następną kategorię utworzyły fragmenty wywiadów, w których badane (sześć osób) deklarowały, że **zajście w ciążę** niczego im nie ograniczyło i nie utrudniło, za to **coś dało lub czegoś nauczyło**.

Myślę, że ciąża była w mojej sytuacji motorem, żeby bardziej zadbać o swoje życie, zrewidować pewne rzeczy i dbać o tą małą istotę, która się pojawiła. I to ciąża była jednym z ważniejszych motywów, żeby się rozwijać. Myślę, że bez dzieci byłabym bardzo przestraszonym człowiekiem, który bałby się życia i patrzenia w przód. Myślę, że samo rodzenie dzieci i ciąża dają ogromną motywację do tego, żeby zmieniać swoje życie na jeszcze lepsze po to, aby z mojego życia mogły korzystać dzieci, które w danym momencie zaczynają je ze mną dzielić. (Kobieta 10)

Myślę, że na pewno skończyłabym bez problemu studia, że mogłabym się zdecydować na trochę inną pracę niż teraz, taką, która jest bardziej związana z moim przyszłym wykształceniem, tak mi się wydaje. Ale jednocześnie nie mam poczucia, że mi ciąża coś zabrała, bo zyskałam o wiele więcej, więc nie rozpatrywałabym tego w kategorii zysków i strat, bo zachodząc w ciążę i rodząc dziecko, ja zyskałam o wiele więcej, niż mogłam zyskać bez dziecka. Zyskałam na pewno dużą świadomość siebie jako kobiety, jako mamy. Stałam się odpowiedzialna. Ja bardzo młodo córkę urodziłam, bo miałam niecałe 20 lat, więc musiałam bardzo mocno zmienić swój tryb życia. Na pewno dużo przejrzałam na oczy, jeśli chodzi o znajomości, ustaliłam w swoim życiu priorytety, odrzuciłam takie rzeczy, które były, patrząc z perspektywy czasu, zupełnie bez sensu, które mi nic nie dawały. Zmieniłam swoje zainteresowania i jest taka sfera, którą ja bym chciała rozwijać, a której bym nie poznała, nie będąc mamą. Chodzi mi o wsparcie w karmieniu piersią. Tym się interesuję i chciałabym podążać tą ścieżką. Nie zawodowo, ale tak dla siebie tylko. (Kobieta 29)

Po tym, jak zaszłam w ciążę, zostałam namówiona na powrót na studia i powiem, że to była dla mnie mobilizacja. Powiem szczerze, że gdybym nie urodziła córki, to nie wiem, czybym się podjęła, żeby wrócić. Mama mnie namówiła. Powiedziała: „Ja ci pomogę, tylko ty wróć. Dla niej, nie dla mnie, dla niej. I spróbuj jeszcze raz, może na innym kierunku, ale spróbuj i wróć”. No i ja wróciłam. Gdybym nie miała córki, to chyba bym nie wróciła, nie podjęłabym się. To była duża motywacja, chyba nie miałabym innej. (Kobieta 31)

W części dotyczącej ograniczeń w realizowaniu funkcji matki i pracownicy respondentki zwracały uwagę m.in. na brak czasu, na trudności w sprawnym godzeniu wszystkich obowiązków czy na poczuciu, że nie mogą się realizować. Tymczasem kilka z badanych, zapytanych, co prawdopodobnie by osiągnęły, gdyby nie zaszły w ciążę, przekonywało, że urodzenie dziecka jedynie pomogło im w życiu. Było bowiem motywacją do lepszego zrozumienia i zmiany siebie, do zweryfikowania swoich poglądów, do wznowienia nauki. Jak powiedziała uczestniczka numer 15, nie jest wcale normą, że dziecko niszczy karierę:

Dzieci czasem mobilizują do pracy. Jeśli ktoś myśli, że dzieci są przeszkodą, to chyba jest to kwestia wyboru osobniczego. Na niektórych stanowiskach może tak jest, ale to nie norma. Są osoby, które sobie poradzą, mając piętnaścioro dzieci, pójdą do pracy, a są takie, które po urodzeniu dziecka powiedzą, że zła mało im ono karierę. Ja nie widzę, że bym mogła coś zyskać więcej, nie mając dzieci. Pewnie nawet obudziłabym się wściekła któregoś dnia i zobaczyła, że nie mam nikogo. (Kobieta 15)

Czy zatem dziecko staje na drodze ku karierze i skutecznie ją blokuje? Takie bezpośrednie pytanie nie było uwzględnione w kwestionariuszu, a uzyskany materiał nie pozwala na jednoznaczną odpowiedź. Na podstawie analizy treści kilku wywiadów można mówić nie tyle o blokadzie, ile o widocznej zmianie, polegającej na spowolnieniu ścieżki zawodowego awansu.

Wśród badanych było osiem kobiet, które **nie potrafiły powiedzieć, co mogłyby osiągnąć, gdyby nie zostały matkami**. Cztery z nich przyznały, że w ogóle się nad tym nie zastanawiały, a pytanie o ewentualne zmiany było dla nich abstrakcyjne. Także cztery uznały, że choć nie wiedzą, co mogłyby osiągnąć, to nie żałują, że mają dzieci.

Nie wiem, co bym osiągnęła, nie zastanawiałam się nad tym, bo z jednej strony myślę, że mogłabym się oddać całkowicie karierze zawodowej i na tym gruncie osiągnąć jeszcze więcej, dużo, dużo i jeszcze więcej, ale zastanawiam się, czy nie mając dzieci, miałabym naprawdę taką motywację? Bo ja zaszłam w ciążę już w momencie, kiedy miałam jakąś pozycję zawodową i miałam takie poczucie, że właśnie już nie chcę robić kariery, tylko chcę być matką, więc nie wiem, czy bym raczej nie popadła w jakąś frustrację. Zawsze chciałam mieć dziecko i myślę, że bym miała jakiś taki żal do losu, dlaczego mi się nie udało? Mimo tych wszystkich trudności nie chciałabym być w takiej sytuacji, że nie mam dzieci w ogóle. (Kobieta 2)

To jest bardzo ciężkie pytanie. Też się kiedyś nad tym zastanawiałam. Nie wiem, jak by się moje losy potoczyły, gdzie bym była, gdzie mieszkała. Może nie mieszkałabym w Warszawie, tylko wróciła do siebie? Nie mam pojęcia. Czy chodzi o to, że syn był przeszkodą? Nie, ja tak tego nie czuję. (Kobieta 18)



Jak zatem, w świetle wypowiedzi badanych, przedstawia się ich bilans zysków i strat? Co trzecia badana zapytana, co prawdopodobnie by osiągnęła, gdyby nie urodziła dziecka, była zdania, że... nic. Liczyła się, że na jakiś czas zawiesi dotychczasowe aktywności, ale była w takim momencie życia, że były one dla niej mało istotne. Ważne zaś było to, że zostaje matką. Co szósta respondentka nie potrafiła odpowiedzieć na pytanie.

A pozostała połowa? Wśród kobiet, które opowiadały o możliwych osiągnięciach, 13 zwróciło uwagę na zablokowane lub odroczone szanse na awans czy na gorsze uposażenie. Z kolei 12 przyznało, że nie może się realizować w sferze prywatnej, poza pracą. Urodzenie dziecka odebrało wolny czas, który mógłby być przeznaczony na rozwój zainteresowań i podróże.

Gdyby przyjąć perspektywę ilościową i wyciągać wnioski wyłącznie na podstawie liczby głosów, można by było powiedzieć, że wskaźnik wykonanego bilansu przesuwają się w stronę strat. Prezentowane badanie ma jednak charakter jakościowy. Choć zaznaczono w nim, ile kobiet reprezentuje konkretne poglądy, to jednak rachunki te traktowane są orientacyjnie. Ważniejsze od cyfr i liczb są tu jednak same poglądy. A te nie były jednoznaczne. Oto bowiem wśród badanych, które zaznaczały, że gdyby nie zostały matkami, mogłyby czytać książki, oglądać filmy i odwiedzać nieznanne miejsca, nie ma żalu za niezrealizowanymi planami. Jest za to radość, że zostało się matką, i nadzieja, że te plany jeszcze będą wykonane. Zyski z macierzyństwa dostrzegło też sześć kobiet, które uznały, że dzięki dzieciom przewartościowały swoje życie i lepiej się poznały.

To, że pracującym matkom jest trudno godzić obowiązki domowe, zawodowe i rodzinne, nie ulega wątpliwości. Podczas wywiadów respondentki wielokrotnie uskarżały się na życie w biegu i przemęczenie. Jednocześnie podkreślały też, że życie bez dzieci byłoby puste oraz nudne. Może warto więc, po uświadomieniu sobie doświadczanych trudności, zastanowić się nad sposobami ich przezwyciężenia? Wtedy prawdopodobnie bilans będzie dodatni.

#### 8.4. PODSUMOWANIE

Jak uważają Jenny McLeish i Maggie Redshaw, urodzenie dziecka z jednej strony może być okazją do przeżywania mistrzowskich doświadczeń prowadzących do wzrostu pewności siebie i poczucia własnej wartości. Z drugiej, może przyczyniać się do odczuwania poczucia porażki oraz upokorzenia obniżających samoocenę<sup>316</sup>. Celem rozdziału było ukazanie mocnych i słabych stron łączenia życia zawodowego z macierzyństwem dostrzeganych przez badane kobiety. W pierwszej kolejności zapytano je o doświadczane utrudnienia, następnie o korzyści,

<sup>316</sup> J. McLeish, M. Redshaw, *Maternity experiences of mothers with multiple disadvantages in England: a qualitative study*, w: *Women and Birth*, Vol. 32, Issue 2/2019, s. 178.

wreszcie o potencjalne osiągnięcia, które byłyby spełnione, gdyby nie zostały matkami. Wnioski płynące z tej części opracowania są następujące:

- Mówiąc o utrudnieniach, co trzecia kobieta wskazywała na pośpiech i życie w biegu. Szesnaście respondentek przyznało, że nie wystarcza im czasu, by sprawnie godzić wszystkie obowiązki – te związane z domem, dzieckiem, rodziną jako całością oraz z pracą. Niejednokrotnie stawały przed dylematem: czy czas, który mają, lepiej przeznaczyć na wykonywanie zadań służbowych czy spędzić go z córką bądź synem? Brak czasu, jako znaczna trudność w życiu rodzinnym, pojawia się także w badaniach innych autorów. Podkreśla to np. M. Sikorska. Z wywiadów, które przeprowadziła z 30 polskimi rodzinami, wynika, że deficyt czasu dotyczy: dzieci i rodziny (wychowanie, rozrywki weekendowe), samych badanych (zajmowanie się swoimi przyjemnościami) oraz ograniczonej możliwości bycia parą (bez dzieci)<sup>317</sup>.

Inną trudnością jest zorganizowanie dnia głównie w nagłych, wyjątkowych sytuacjach, kiedy np. dziecko jest chore albo kiedy trzeba zostać dłużej w pracy. Uczestniczki wywiadów mówiły o tym, że „jakoś” przyzwyczajały się do codzienności w biegu. Większym wyzwaniem było dla nich nagle zmodyfikowanie funkcjonującego już trybu. Z tą kwestią wiąże się następna grupa ograniczeń, jaką jest organizacja opieki nad dzieckiem. Uczestniczki wywiadów zwracały uwagę, że mają dla niego mało czasu i że muszą płacić komuś, kto zostanie z córką czy synem, gdy one są w biurze. Według dziesięciu kobiet trudne jest poradzenie sobie z odczuwanym rozdarciem: nie czują się one ani dobrymi matkami, ani dobrymi pracownicami. Stan ten nasuwa pytanie o poziom wykonywania obu ról – czy badane kobiety nie wymagają od siebie za dużo?

Trudnością dla kilku kobiet był brak pomocy ze strony rodziców lub teściów, którzy albo mieszkają w innym mieście, albo sami pracują, zbyt długie dojazdy do pracy i brak możliwości, by bardziej zaangażować się w pracę (wykonywać więcej obowiązków, zostawać dłużej w firmie). Wskazywano także na zmęczenie, niewyspanie, codzienne, czasochłonne odrabianie lekcji z dziećmi lub też niemożność zapewnienia im udziału w zajęciach pozaszkolnych.

- Pomimo wielu obaw, które towarzyszyły badanym w podjęciu decyzji o powrocie do pracy, i pomimo ograniczeń, jakie napotykają w łączeniu roli matki oraz pracownicy, 44 uczestniczki wywiadów zauważyły wynikające z tego korzyści. Najczęściej wymieniane dotyczyły samych kobiet. Powrót do pracy przy jednoczesnym wychowywaniu dziecka/dzieci daje im możliwość rozwoju, robienia tego, co się lubi. Jest też odskocznią od

<sup>317</sup> M. Sikorska, *Praktyki rodzinne i rodzicielskie we współczesnej Polsce – rekonstrukcja codzienności*, dz. cyt., s. 146.

domowej codzienności, okazją do spotykania dorosłych i podejmowania dorosłych tematów. Wymaga zadbania o siebie, zamienienia szlafroka na żakiet. Pozwala na wypracowanie lub umocnienie pewnych umiejętności, takich jak organizacja czasu czy empatia. Uczestniczki wywiadów były też zdania, że pewne korzyści dotyczą także ich rodzin, które odkąd mają drugie źródło dochodu, mogą gospodarować większym budżetem. Doceniano wspólne spędzanie czasu podczas weekendów oraz większą samodzielność dzieci.

Część z tych zalet można odnaleźć w opracowaniach innych autorów. M. Szyszka pisze, że do pozytywnych skutków, które praca zawodowa kobiet przynosi rodzinie, można zaliczyć: zabezpieczenie finansowe rodziny (97,7% wskazań), związany z nim wyższy standard życia (85,4%), zabezpieczenie przyszłości dzieci (76,6%). Ponadto praca przyczynia się do efektywniejszego gospodarowania czasem (65,5%) oraz wpływa na umiejętność zorganizowania zadań i obowiązków domowych (64%). Co ważne, na omawianą kwestię można spojrzeć z odwrotnej strony, tj. jako na korzyści posiadania rodziny wpływające pozytywnie na pracę. Do takich zalicza się: zwiększenie poczucia odpowiedzialności (90,8% wskazań), posiadanie większego doświadczenia życiowego (82,0%) czy umiejętność lepszej organizacji zadań (77,8%)<sup>318</sup>. Warto też wspomnieć, że 39% ankietowanych przez CBOS jest zdania, że korzyści płynące z pracy zawodowej kobiet przeważają nad stratami. Co ciekawe, odsetki kobiet oraz mężczyzn były w tym przypadku niemal identyczne (odpowiednio 39% i 40%)<sup>319</sup>.

- Niemal połowa kobiet dostrzegła nie tyle korzyści, ile udogodnienia, które oferuje jej pracodawca w związku z pełnieniem roli matki. Wymieniano tu elastyczne godziny pracy, pracę zdalną oraz życzliwość przełożonych. Udogodnienie to także pomoc oferowana przez członków rodziny (męża, rodziców, teściów), nianie czy panie zatrudnione do sprzątania. Jedynie cztery respondentki podkreśliły rozwiązania systemowe, tj. krótszy czas pracy w związku z karmieniem piersią oraz dostępność żłobków i przedszkoli (także prywatnych, traktowanych jako koło ratunkowe, gdy dziecko nie dostało się do państwowej placówki).
- Co trzecia uczestniczka wywiadów uznała, że nic więcej by nie osiągnęła, gdyby nie została matką. Kobiety, które udzieliły takiej odpowiedzi, deklarowały, że chciały mieć dziecko i że zajście w ciążę oraz związana z tym przerwa w życiu zawodowym niczego im nie utrudniły. Innego zdania było 12 badanych. Odniosły się one do sfery zawodowej. W ich

<sup>318</sup> M. Szyszka, *Kobiety między domem a pracą. Oczekiwane wsparcie i instrumenty polityki rodzinnej na rzecz godzenia ról zawodowych z rodzinnymi*, dz. cyt., s. 138, 140.

<sup>319</sup> R. Boguszewski, Centrum Badania Opinii Społecznej, *Kobieta pracująca, komunikat z badań*, BS/28/2013, dz. cyt., s. 12.

opinii fakt zostania matką ograniczył szanse na awans, ponadto wpłynął negatywnie na wysokość uposażenia i odebrał możliwość, by pracować więcej. Jedynie sześć respondentek odniosło to pytanie do sfery prywatnej, rozumianej jako rozwój niezwiązany z pracą. Kobiety przypuszczały, że gdyby nie zostały matkami, miałyby więcej czasu dla siebie. Przeznaczyłyby go na czytanie, oglądanie filmów, podróżowanie. Należy jednak podkreślić, że nie mają o to żalu, ale nadzieję, że jeszcze kiedyś znajdą chwilę na swoje zainteresowania i odwiedzą miejsca, w których dotychczas nie były. Dla czterech badanych pytanie o potencjalne osiągnięcia nie było odebrane jako pytanie o straty, ale jako zyski. W ich opinii zajęcie w ciążę było wydarzeniem, które miało pozytywny skutek. Dało im bowiem siłę do zmian, do kontynuacji nauki, do lepszego poznania siebie. Z kolei osiem kobiet nie wiedziało lub nie potrafiło powiedzieć, co mogłyby osiągnąć, gdyby nie miały dzieci. Wśród nich były albo takie, które nigdy się nad tym nie zastanawiały, albo też takie, które odebrały to pytanie jako abstrakcję. Co ważne, cztery przyznały, iż nie żałują, że zostały matkami.

- Warto zaznaczyć, że choć badane uskarżały się na trudności wynikające z łączenia pełnionych przez nie ról i wynikających z nich obowiązków i choć dostrzegały ograniczenia związane z macierzyństwem, to nie można jednoznacznie powiedzieć, że ich bilans jest ujemny. W toku wywiadów wiele razy padały słowa o tym, że dzieci rozweselają świat i że badane nie wyobrażają sobie bez nich życia. A że czasami jest ono trudne, że czasami brak sił i czasu? Wtedy warto rozważyć skorzystanie z pomocy, obniżenie swoich wymagań czy przyjrzenie się wyznawanym wartościom. Może najważniejszymi będą właśnie szczęście rodzinne i praca?

## ZAKOŃCZENIE

MARTA MIKOŁAJCZYK, MAGDALENA STANKOWSKA

Jak zauważa A. Kwak: „Współcześnie kobieta przestaje być tylko (za)kodowana w rolach rodzinnych. Kobiety podejmują decyzje związane z różnymi sferami – rodzinnymi i pozarodzinnymi. Przekraczają zatem obwarowania, które je trzymały niemal od zawsze w jednej przestrzeni”<sup>320</sup>. Prezentowana książka poświęcona jest kobietom, które łączą aktywność zawodową z wychowywaniem małych dzieci, które nie ograniczają swojej aktywności tylko do przestrzeni rodzinnej. Często chcą one odnosić sukcesy zarówno w sferze prywatnej, jak i zawodowej – chcą jednocześnie osiągnąć wysoką pozycję zawodową, mieć szczęśliwe, mądre dzieci, doskonałe relacje z partnerem i spotykać się z przyjaciółkami. Tylko czy da się znaleźć czas na to wszystko, gdy doba ma 24 godziny, a dziecko budzi się w nocy i wymaga noszenia na rękach? Przeprowadzone badania pokazały, że bywa to bardzo trudne wtedy, kiedy dzieci są małe. Większość pracujących matek małych dzieci żyje w permanentnym pośpiechu, dokądś „gonią”, czegoś muszą dopilnować. Luksusem jest dla nich samotne wyjście do sklepu, spacer bez dzieci, czyli czynności, które dla większości ludzi są „na wyciągnięcie ręki”. Spotkanie z przyjaciółmi wymaga dużo wcześniejszego zaplanowania i zaangażowania innych osób w opiekę nad dziećmi. Często nie mają wystarczająco dużo czasu na sen. Gotują zupę i próbują jednocześnie budować bliskość z dziećmi. Jadą samochodem i prowadzą z dziećmi rozmowy na ważne tematy. W życiu aktywnych zawodowo matek małych dzieci mało jest miejsca na spontaniczność (poza spontanicznością w zabawie z dzieckiem). Wszystko musi być przemyślane, zaplanowane, zorganizowane. Trafnej metafory użyła jedna z blogerek Socjomatka, która porównała mózg współczesnej matki do komputera, który ma otwartych tysiąc zakładek i podlega ciągłym aktualizacjom<sup>321</sup>. M. Bieńko z kolei porównuje współczesną matkę do wielo-

---

<sup>320</sup> A. Kwak, *Wychodzenie kobiety z cienia jednej roli – zmiany i ograniczenia*, w: *Acta Universitatis Lodzianensis, Folia Sociologica*, 69/2019, s. 18.

<sup>321</sup> Socjomatka, *Kara za macierzyństwo*, <https://socjomatka.pl/macierzynstwo-a-aktywnosc-zawodowa/>, dostęp: 17.05.2020.

zadaniowego robota będącego połączeniem Superniani i Perfekcyjnej Pani Domu<sup>322</sup>. Przeprowadzone badania pokazały, że właśnie tak mniej więcej wygląda codzienność aktywnych zawodowo matek – mnóstwo niedokończonych zadań, ciągle coś do zrobienia. Sytuacji nie ułatwia fakt, że coraz większe są oczekiwania wobec niej jako matki. Nie wystarczy, że da dzieciom jeść, umyje i zaprowadzi do placówki. Powinna jeszcze zadbać o odpowiednio stymulującą zabawę z dzieckiem, najnowsze gadżety dla niego oraz prezentować odpowiednią postawę rodzicielską, która nie zachwieje poczucia bezpieczeństwa dziecka oraz pozwoli mu rozwijać maksymalnie jego zdolności<sup>323</sup>.

Badane kobiety dostrzegały negatywne strony ich sytuacji. Wśród nich są brak czasu na sen, permanentne zmęczenie, brak czasu na przeczytanie książki czy spotkanie ze znajomymi. Pracujący rodzice małych dzieci nie mają też czasu na zadbanie o swój związek, randki. Samotne wyjścia bez dzieci są rzadkością, wiele par w ogóle nie ma na nie czasu. Być może dlatego obecnie wzrasta liczba par, które się rozwodzą, mając małe dzieci w wieku przedszkolnym<sup>324</sup>? Kobiety nie mają wiele czasu dla synów lub córek, po pracy jednocześnie zajmują się nimi i wykonują obowiązki domowe, a dzieci, zwłaszcza te najmłodsze, wyrażają sprzeciw wobec tego, że ich matki pracują. Aktywne zawodowo matki małych dzieci z jednej strony dostrzegają, że ich aktywność zawodowa nie podoba się ich potomstwu, które wolałoby mieć matkę w domu dla siebie, ale z drugiej strony często wyrażają przeświadczenie, że właśnie praca pozwala im być lepszymi matkami, że mając mniej czasu dla pociech, starają się go maksymalnie wykorzystać i stawiać na jakościowy, a nie na ilościowy wymiar relacji, że potrzebują odpoczynku od dzieci oraz od rutyny, jaka im towarzyszyła, gdy przebywały w domu.

Przeprowadzone badania, wbrew stereotypom, które ukazują matki małych dzieci jako pracownice niezaangażowane, często korzystające ze zwolnień, pokazały, jak duże jest ich zaangażowanie w obowiązki zawodowe. Wiele z nich nie poszło na zwolnienie od razu, gdy dowiedziały się, że są w ciąży, a pracowały do ostatniego trymestru. Podobnie jest w przypadku choroby dziecka. Pomimo jego niedyspozycji kontynuują pracę, czasem w nocy, zdalnie. Matki małych dzieci pracują nie tylko z powodów ekonomicznych (choć one też są ważne), lecz także dlatego, że chcą przebywać wśród osób dorosłych, rozwijać się, umocnić swoją pozycję na rynku pracy. Ta, daje im również możliwość wypicia w spo-

<sup>322</sup> M. Bieńko, *Perfekcyjna matka oraz bachor w poradnikach i bezradnikach współczesnej popkultury*, dz. cyt., s. 104.

<sup>323</sup> J. Podgórska, *Matka ma być dziś i menedżerką i psychologką. To wyczerpujące*, dz. cyt.

<sup>324</sup> P. Szukalski, *Małżeństwa i rozwody*, w: A. Potrykowska, M. Budziński, D. Bojarska-Lis (red.), *Sytuacja demograficzna Polski. Raport 2017–2018*, Warszawa: Rządowa Rada Ludnościowa, s. 94–98.

koju kawy, zjedzenia obiadu, którego nikt nie podjada, ale też stwarza okazję do zatęsknienia za dziećmi i powrotu do nich z nową energią.

Mimo trudów związanych z godzeniem aktywności zawodowej z macierzyństwem większość badanych kobiet, nawet gdyby miała możliwość finansową (partner zarabiałby wystarczającą ilość pieniędzy na zaspokojenie na wysokim poziomie potrzeb wszystkich członków rodziny), nie zrezygnowałaby z aktywności zawodowej, a być może jedynie ograniczyłaby czas pracy. Zatem kobiety – matki małych dzieci – chcą pracować i w pracy dostrzegają nie tylko źródło zarobku, lecz także inne korzyści.

Daleko w polskich rodzinach do równego podziału obowiązków. To kobiety nadal wykonują większość prac domowych, zaangażowanie mężczyzn w tę sferę jest mniejsze. Nieliczne zatrudniają osoby do sprzątanania lub mają to w planach. Nawet w sytuacji, gdy oboje partnerzy są aktywni zawodowo, to bywa, że czas na odpoczynek po pracy ma mężczyzna, a kobieta go nie znajduje (chyba że wieczorem, kosztem własnego snu). Kobiety przejmują więcej obowiązków domowych i bywa, że wykonują je w nocy, gdy dzieci już śpią. To matki, a nie ojcowie małych dzieci, stają się menedżerkami opieki i codzienności (zwrot za M. Sikorską)<sup>325</sup>, przekonane niejednokrotnie, że one same zrobią wszystko najlepiej. Warto jednak zaznaczyć, że w rodzinach 14 spośród 46 respondentek zaangażowanie mężczyzn w obowiązki domowe jest duże.

Przeprowadzone badania są kolejnymi, które potwierdziły nieocenioną pomoc babć, szczególnie matek kobiet, w opiece nad wnukami. Matki stanowią dla wielu dorosłych kobiet największe wsparcie instrumentalne – zajmują się dziećmi, gdy te chorują, w okresie wakacji, gdy placówki są nieczynne. Na ogół jednak nie podejmują się opieki w wymiarze pełnego etatu. Rzadko też przejmują wykonywanie obowiązków domowych, chociaż niektóre z nich sporadycznie gotują dla swoich córek/synowych obiady czy przygotowują przetwory. Aktywne zawodowo matki częściej korzystają z pomocy swoich matek niż teściowych, a pomoc ojca czy teścia rzadko kiedy stanowi samodzielne wsparcie, częściej połączona jest z pomocą matki/teściowej. Podobne zaangażowanie babć (opieka nad dziećmi, ale nie w wymiarze pełnego etatu) przedstawiają np. badania przeprowadzone przez jedną z autorek książki na potrzeby innego projektu badawczego (badania relacji synowa–teściowa)<sup>326</sup>. Aktywne zawodowo matki małych dzieci na ogół chętnie posyłają dzieci do żłobków i pozytywnie oceniają te placówki. Mimo obaw, jakie niektórym z nich towarzyszyły na początku, kobiety dostrzegają to, że żłobek pozytywnie wpływa na rozwój ich dzieci. Przedszkole traktowane jest jako obowiązkowy etap w rozwoju dziecka

<sup>325</sup> M. Sikorska, *Praktyki rodzinne i rodzicielskie we współczesnej Polsce – rekonstrukcja codzienności*, dz. cyt., s. 258.

<sup>326</sup> Por. M. Stankowska, *Teściowe i synowe. Studium relacji*, dz. cyt.

i, mimo że nie jest obowiązkowe, to wszystkie badane posyłają do niego swoje córki czy swoich synów, wszystkie dzieci badanych pracujących matek, które osiągnęły wiek przedszkolny, są posyłane do tych placówek.

Badania przeprowadzone na Uniwersytecie Oksfordzkim pokazały, że kobiety rzeczywiście w pewnym wieku doświadczają tzw. kary za macierzyństwo. Co prawda posiadanie jednego dziecka nie ma negatywnego wpływu na zarobki kobiet, ale już każde kolejne dziecko, poczynawszy od drugiego dziecka, ma wpływ na spadek wynagrodzenia kobiet o 3–6%. W świetle tych badań kobiety bezdzietne zarabiały o  $\frac{1}{3}$  więcej niż kobiety z trójką dzieci i miały bardziej prestiżową pracę. Jednakże, porównując sytuację kobiet bezdzietnych i posiadających dzieci w późniejszym czasie, widać, że w wieku 52 lat różnice pomiędzy zarobkami oraz pozycją zawodową zacierają się na korzyść matek (jednak tylko tych, które posiadały maksymalnie dwoje dzieci). Zarobki matek dwójki dzieci i kobiet bezdzietnych wyrównywały się ok. 40. r.ż.<sup>327</sup>. Niektóre badane przez nas respondentki też przyznały, że gdyby nie macierzyństwo, to ich pozycja zawodowa i zarobki byłyby lepsze. Jednakże, gdyby uznać zaprezentowane wcześniej wyniki otrzymane w badaniach oksfordzkich za wiarygodne również dla Polek, gdy ich dzieci będą większe, czekają je awanse i podwyżki. Może to dawać pewną nadzieję na to, że ich gorsza pozycja na rynku pracy jest tymczasowa, pod warunkiem, że nie urodzą kolejnych dzieci (większość kobiet biorących udział w badaniu to matki jednego i dwojga dzieci).

Wyniki badań przeprowadzonych przez Catherine Hakim pozwoliły jej na wyodrębnienie trzech preferencji kobiet: nastawionych na pracę, które podporządkowują życie rodzinne pracy, nastawionych na rodzinę, które bardzo często rezygnują z aktywności zawodowej, i dostosowanych<sup>328</sup>. Zdecydowaną większość respondentek, z którymi przeprowadziłyśmy wywiady, można określić mianem kobiet dostosowanych, czyli takich, dla których zarówno życie rodzinne, jak i aktywność zawodowa są ważne, które chcą pracować zawodowo, ale nie chcą całkowicie poświęcić swojego życia tylko dla pracy, a relacje rodzinne są dla nich również istotne. Warto zatem zauważyć, że przeprowadzone badania dotyczą tylko jednej z grup matek małych dzieci. Interesującym byłoby zbadanie również tych kobiet, które nie podejmują aktywności zawodowej i grupy zorientowanej na aktywność zawodową, które życie rodzinne podporządkowują pracy.

Z kolei Katarzyna Pawlikowska i Dominika Maison, przeprowadzając badania wśród Polek, wyróżniły kilka typów kobiet: spełnione profesjonalistki, obywa-

---

<sup>327</sup> J.R. Kahn, J. García-Manglano, S.M. Bianchi, *The Motherhood Penalty at Midlife: Long-Term Effects of Children on Women's Careers*, w: *Journal of Marriage and Family*, Vol. 76(1)/2014, s. 56–72.

<sup>328</sup> C. Hakim, *Women, careers, and work-life preferences*, w: *British Journal of Guidance and Counselling*, No. 34(3)/2006, s. 279–294.



telki świata, zachłanne konsumpcjonistki, rodzinne panie domu, niespełnione siłaczki, rozczarowane życiem i osamotnione konserwatystki<sup>329</sup>. Gdy autorki przystępowały do badań, to „po cichu” (bez stawiania hipotez), podejrzewały (miały nadzieję?), że być może wśród respondentek będzie dużo spełnionych profesjonalistek. Tymczasem okazało się, że o spełnieniu mówiły tylko pojedyncze kobiety, znaczna część badanych była jednak bliżej niespełnionych siłaczek, które to: „chciałyby osiągnąć w życiu dużo, ustawiają sobie wysoko poprzeczkę, chcą w każdej roli życiowej być bardzo dobre: w pracy, w domu, jako matki, żony i kobiety – prawdziwe Siłaczki. Jednak rzeczywistość często je przerasta. Nie są w stanie być perfekcyjne w każdym obszarze, stąd może ich średnie zadowolenie z życia. Poczucie dużego obciążenia obowiązkami powoduje, że często czują się zmęczone i poddenerwowane, (...) przede wszystkim marzą o tym, żeby mieć więcej czasu dla siebie”<sup>330</sup>. Być może to tylko taki etap w ich życiu, kiedy nadmiar obowiązków związany jest bardzo mocno z wychowywaniem małych dzieci i za kilka lat te niespełnione siłaczki będą spełnionymi profesjonalistkami?

Styl życia aktywnych zawodowo matek małych dzieci daleki jest od modnej ostatnimi laty idei *slow life*. Brakuje im czasu na spokojne wypicie kawy czy przeczytanie książki, a kontakty z dziećmi budują głównie weekendami. Przeprowadzone badania pokazały, że matki małych dzieci potrzebują nie tylko wsparcia finansowego (np. w postaci programu „Rodzina 500+”), które daje im większą swobodę w podejmowaniu decyzji finansowych. Jest ono ważne, ale uczestniczki wywiadów potrzebują również, a może nawet przede wszystkim, czasu dla siebie, odpoczynku. Ciągłe zmęczenie i brak wystarczającej przestrzeni dla siebie jest ceną, jaką płacą za chęć bycia jednocześnie dobrą matką i dobrą pracownicą. Doba ma tylko 24 godziny i niestety nie da się jej rozciągnąć, nad czym ubolewały badane. Należy jednak zauważyć, że większość badanych matek jedyneków chce mieć więcej niż jedno dziecko, tylko sześć badanych ma tylko jedno dziecko i nie chce kolejnych.

Najprostsza konkluzja, jaka płynie z przeprowadzonych badań, jest taka, że będąc matkami małych dzieci, nie da się mieć wszystkiego jednocześnie – bliskich relacji z dzieckiem, z mężem, wysokiej pozycji zawodowej i czasu dla siebie. Te sfery życia są mocno konkurencyjne wobec siebie. Jednocześnie nie można powiedzieć, że gdyby nagle wszystkie badane kobiety zrezygnowały z pracy, to byłyby szczęśliwsze. Kobiety potrzebują pracy także wtedy (a może nawet szczególnie wtedy), gdy wychowują małe dzieci. Chcą się rozwijać zawodowo, praca pozwala im oderwać się od rutyny, która towarzyszyła im, gdy były w domu z dziećmi, odpocząć od dzieci i za nimi zatęsknić. Dzieci po powrocie do domu ze żłobków oraz przedszkoli mają matkę, która na ogół

<sup>329</sup> K. Pawlikowska, D. Maison, *Polki. Spełnione profesjonalistki, rodzinne panie domu czy obywatelki świata?*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2014.

<sup>330</sup> Tamże, s. 39, 63.

chce spędzać z nimi czas (choć nie zawsze ma na to siły). W tym wszystkim kobietom brakuje czasu dla siebie, na związek i na sen. Wydaje się, że największą cenę za próby łączenia aktywności zawodowej z macierzyństwem płać właśnie same kobiety, zmęczone, niewyspane i przepracowane, a także ich związki. Badane nie mają bowiem czasu na budowanie i podtrzymywanie relacji w nich, po pracy koncentrując się przede wszystkim na potrzebach dzieci.

Nawiązując do wcześniej przytoczonej wypowiedzi A. Kwak, która twierdzi, że współczesne kobiety przekraczają kolejne obwarowania, być może kolejną zmianą będzie uwolnienie się ich od wysokich wymagań stawianych samym sobie w różnych sferach życia. Być może perfekcyjne matki i pracownice dadzą sobie prawo do niedoskonałości, do tego, że nie muszą mieć samych sukcesów we wszystkich sferach życiowych, a równie ważny jak awans czy dodatkowe zajęcie dzieci jest czas wolny kobiet, którego aktualnie często nie mają. Niektóre z badanych próbują zorganizować sobie czas na odpoczynek, zatrudniają bądź też chcą zatrudnić osobę, która odciąży je w wykonywaniu obowiązków domowych, znajdują czas na wieczorne wyjście. Świadczy to o tym, że chcą zadbać nie tylko o perfekcyjny dom i szczęśliwe dzieci, lecz także o siebie.

Ponieważ obie autorki prezentowanej monografii są aktywnymi zawodowo matkami małych dzieci, nie można pominąć faktu, że ich osobiste doświadczenia stanowiły inspirację dla zrealizowanych badań. Przeprowadzone wywiady można potraktować jako jedne z wielu w nauce, w których to naukowcy: „problematyzują kwestie, które w ich życiu stanowią problem”<sup>331</sup>. Pisanie tej książki wplotło się we własne doświadczenia biograficzne autorek. Jej znaczna część powstała z naszymi małymi dziećmi u boku, na początku pandemii COVID-19, kiedy placówki, do których na co dzień uczęszczają, były zamknięte. Niejednokrotnie towarzyszyła autorkom pokusa, aby jeszcze raz skontaktować się z badanymi i zapytać je o to, jak u nich teraz wygląda sytuacja, co zrobiły z dziećmi? Pewnie nie wszystkie, tak samo jak one, skorzystały z przysługujących im zasiłków i pracowały zdalnie w towarzystwie dzieci. Niestety zabrakło czasu, by to zweryfikować. Badane kobiety pewnie też nie miałyby wolnej chwili na rozmowę, nawet przeprowadzoną online.

Pierwszą wersję manuskryptu złożono w maju 2020 roku.

---

<sup>331</sup> J. Lofland, D.A. Snow, L. Anderson, L.H. Lofland, *Analiza układów społecznych. Przewodnik metodologiczny po badaniach jakościowych*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009, s. 33.

## BIBLIOGRAFIA

- Adamski F., *Socjologia małżeństwa i rodziny. Wprowadzenie*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1984.
- Aksamit D., *Kobiety-matki o macierzyństwie. Socjopedagogiczne studium narracji matek dorosłych osób z głęboką niepełnosprawnością intelektualną*, Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, Warszawa 2019.
- Angrist S.S., Lave J.R., Mickelsen R., *How working mothers manage: socioeconomic differences in work, child care and household tasks*, w: *Social Science Quarterly*, Vol. 56, No. 4/1976, s. 631–637.
- Anioł J., *Kobieta-matka w roli zawodowej. Obrazy pracujących matek w polskich i amerykańskich serialach telewizyjnych*, w: *Kultura – Społeczeństwo – Edukacja*, 1/2014, s. 135–156.
- Babbie E., *Badania społeczne w praktyce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005.
- Badinter B., *Konflikt: kobieta i matka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2013.
- Bakiera L., *Zaangażowane rodzicielstwo a autokreacyjny aspekt rozwoju dorosłych*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2013.
- Bartosz B., *Doświadczenie macierzyństwa. Analiza narracji autobiograficznych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2002.
- Bettelheim B., *Wystarczająco dobrzy rodzice*, Dom Wydawniczy REBIS, Poznań 2005.
- Bieńko M., *Kulturowo-społeczne skrypty kobiecego macierzyństwa*, w: A. Kwak (red.), *Rodzicielstwo. Między domem, prawem, służbami społecznymi*, Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, Warszawa 2008, s. 41–64.
- Bieńko M., *Perfekcyjna matka oraz bachor w poradnikach i bezradnikach współczesnej popkultury*, w: I. Taranowicz, S. Grotowska (red.), *Rodzina wobec wyzwań współczesności*, Oficyna Wydawnicza Aboretum, Wrocław 2015, s. 91–106.
- Błasiak A., *Między (nie)obecnością a zaangażowaniem. Rodzicielstwo rekonstruowane w ponowoczesności*, Naukowe Akademii Ignatianum, Kraków 2019.
- Błasiak A., *Współczesne rodzicielstwo. Tendencje zmian i ich uwarunkowania*, w: J. Karbowniczek, A. Błasiak, E. Dybowska (red.), *Dziecko, rodzina, wychowanie. Wybrane konteksty*, Akademia Ignatianum w Krakowie, Wydawnictwo WAM, Kraków 2015.
- Bobulska M., *Kariera zawodowa kobiet a rodzina*, w: K. Pujer (red.), *Współczesna rodzina. Szanse – zagrożenia – kierunki przemian*, Wydawnictwo Exante, Wrocław 2016, s. 49–64.
- Boguszewski R., *Kobieta pracująca*, Komunikat z badań CBOS, BS/28/2013, Warszawa 2013.

- Boguszewski R., *Rodzina – jej znaczenie i rozumienie*, Komunikat z badań CBOS, nr 22/2019, Warszawa 2019.
- Bożewicz M., *Kobiety i mężczyźni w domu*, Komunikat z badań CBOS, 127/2018.
- Bożewicz M., *Preferowane i realizowane modele życia rodzinnego*, Komunikat z badań CBOS, nr 46/2019, Warszawa 2019.
- Braǳiel J., *Rodzicielstwo w różnych etapach funkcjonowania rodziny*, w: J. Braǳiel, B. Górnicka (red.), *Rodzicielstwo w różnych fazach rozwoju rodziny*, Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego, Opole 2017, s. 19–35.
- Budrowska B., *Macierzyństwo jako punkt zwrotny w życiu kobiety*, Fundacja na Rzecz Nauki Polskiej, Wrocław 2000, s. 320.
- Budrowska B., *Regulamin i improwizacje, czyli o kulturowym skrypcie bycia matką*, w: *Kultura i społeczeństwo*, 2/2001.
- Celińska-Miszczuk A., Wiśniewska L.A., *Macierzyństwo w XXI wieku: zamiast zakończenia*, w: A. Celińska-Miszczuk, L.A. Wiśniewska, *Macierzyństwo. Szanse i ograniczenia. Perspektywa psychologii osoby*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2017, s. 185–194.
- Czernecka J., *Kobieta, matka, pracownik*, w: J. Czernecka, K. Dzwonkowska-Godula, P. Woszczyk (red.), *Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka*, Oficyna Wydawnicza Tercja, Łódź 2009, s. 13–48.
- Czernecka J., *Wracam do pracy – podejmowanie przez kobiety aktywności zawodowej po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem*, w: J. Czernecka, K. Dzwonkowska-Godula, P. Woszczyk (red.), *Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka*, Oficyna Wydawnicza Tercja, Łódź 2009, s. 119–150.
- Ćwieluch J., *Jak program 500+ zmienił funkcjonowanie pomocy społecznej*, w: *Polityka*, 40/2016, s. 33–36.
- Domagalska K., *Nie przeproszę, że urodziłam. Historie rodzin z in vitro*, Wydawnictwo Czarne, Warszawa 2015.
- Domański H., *Zadowolony niewolnik idzie do pracy*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 1999.
- Donath O., *Żalując macierzyństwa*, Wydawnictwo KobiECE, Białystok 2017.
- Drela K., *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy?*, w: *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Ekonomiczne Problemy Usług* nr 114, Rola kapitału ludzkiego w rozwoju społeczno-gospodarczym regionu, 2014, s. 105–125.
- Dudkiewicz M., Jaworska N., Leszczyńska B., Stec M., Pierzchała M., Wolińska I., *Raport z realizacji badania jakościowego pracodawców i pracowników w ramach projektu systemowego pn. „Aktywizacja społeczno-ekonomiczna kobiet na poziomie lokalnym i regionalnym”*, CRZL, Warszawa 2013.
- Dyczewski L., *Więź między pokoleniami w rodzinie*, Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 2002.
- Dzwonkowska-Godula K., *Zostaję w domu – sytuacja kobiet zawieszających pracę zawodową po urodzeniu dziecka*, w: J. Czernecka, K. Dzwonkowska-Godula, P. Woszczyk (red.), *Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka*, Oficyna Wydawnicza Tercja, Łódź 2009, s. 83–118.

- Fiedorczyk N., *Jak pokochać centra handlowe*, Wielka Litera, Warszawa 2016.
- Firlit-Fesnak G., *Rodziny polskie i polityka rodzinna – stan i kierunki przemian*, w: G. Firlit-Fesnak, J. Męcina (red.), *Polityka społeczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2018, s. 212–233.
- Gerson K., *Hard Choices. How Women Decide about Work, Career and Motherhood*, University of California Press Berkeley, Los Angeles, London 1995.
- Gibbs G., *Analizowanie danych jakościowych. Niezbędnik badacza*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011.
- Giddens A., *Socjologia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005.
- Góra M., Sztanderska U., *Pułapki w analizach zjawisk na rynku pracy*, w: M. Góra, U. Sztanderska (red.), *Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy. Przewodnik. MPiPS*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2006, s. 77–82.
- Greenstone J.L., Leviton S.C., *Interwencja kryzysowa*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2006.
- Gurba E., *Wczesna dorosłość*, w: B. Harwas-Napierała, J. Trempała (red.), *Psychologia rozwoju człowieka. Charakterystyka okresów życia człowieka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2014, s. 202–233.
- Hakim C., *Women, careers, and work-life preferences*, w: *British Journal of Guidance and Counselling*, Vol. 34(3)/2006, s. 279–294.
- Haponiuk M., *Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce*, w: M. Kiełkowska (red.), *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, Instytut Obywatelski, Warszawa 2013, s. 38–51.
- Harwas-Napierała B., Trempała J., *Psychologia rozwoju człowieka*, Tom III: *Rozwój funkcji psychicznych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
- Jayita P., Murali P., *Working mothers, how much working, how much mothers, and where is the womanhood*, w: *Some Issues in Women's Studies and Other Essays*, Vol. 7. No 1/2009, s. 63–79.
- Johnson, A.G., *The Blackwell Dictionary of Sociology*, Blackwell Publishers Inc, Massachusetts 2000.
- Jull J., *Być razem. Książka dla par*. Wydawnictwo MIND, Podkowa Leśna 2018.
- Kahn J.R., García-Manglano J., Bianchi S.M., *The Motherhood Penalty at Midlife: Long-Term Effects of Children on Women's Careers*, w: *Journal of Marriage and Family*, Vol 76(1)/2014, s. 56–72.
- KajdaneK., *Współpraca miejsko-wiejska w kontekście procesów suburbanizacji w Polsce*, w: M. Dej, K. Janas, O. Wolski (red.), *Współpraca miejsko-wiejska w Polsce. Uwarunkowania i potencjał*, Instytut Rozwoju Miast, Kraków 2014, s. 73–84.
- Kalinowska-Sufinowicz B., *Polityka społeczno-gospodarcza państwa wobec pracy kobiet*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Poznań 2013.
- Kalka J., *Analiza zjawiska dyskryminacji kobiet mieszkających w miastach na rynku pracy*, w: M. Grabowska (red.), *Kobiety na rynku pracy województwa mazowieckiego. Raport z badań przeprowadzonych w ramach projektu Równościowa polityka zatrudnienia szansą kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego*, Warszawa 2010, s. 13–92.
- Kamińska B., *Dyskryminacja jako patologia zarządzania zasobami pracy*, w: *Zarządzanie Innowacyjne w Gospodarce i Biznesie*, 1(20)/2015, s. 97–110.
- Kawula J., Brągiel J., Janke A.W., *Pedagogika rodziny. Obszary i panorama problematyki*, Wydanie II, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2009.

- Kłosińska M., *Wpływ aktywności zawodowej na poziom samooceny kobiet posiadających rodzinę*, w: A. Rostowska, A. Peplińska (red.), *Psychospołeczne aspekty życia rodzinnego*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2010, s. 243–252.
- Kotlarska-Michalska A., *Społeczne role kobiet*, w: *Edukacja Humanistyczna*, 1(24)/2011, s. 25–35.
- Kotowska I.E., Sztanderska U., Wóycicka I., *Między domem a pracą. Rekomendacje*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2007.
- Krzyżanowska Ł., *Co niepokoi mamy*, w: M. Sikorska (red.), *Ciemna strona macierzyństwa. O niepokojach współczesnych matek*, Wydawnictwo AXA, Warszawa 2012, s. 13–20.
- Krzyżanowska Ł., *Pracować czy nie pracować*, w: M. Sikorska (red.), *Ciemna strona macierzyństwa. O niepokojach współczesnych matek*, Wydawnictwo AXA, Warszawa 2012, s. 34–40.
- Krzyżanowska Ł., Wiśnicka M., *Z wózkiem pod górkę, czyli o codziennych uciążliwościach macierzyństwa*, w: M. Sikorska (red.), *Być rodzicem we współczesnej Polsce. Nowe wzory w konfrontacji z rzeczywistością*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2009, s. 109–137.
- Kubicka H., *Bezdomność rodzin samotnych matek. Społeczno-wychowawcze aspekty zjawiska*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2005.
- Kubisa J., *Feministyczne macierzyństwo: AKCJA! Nowe formy feministycznego aktywizmu na przykładzie Fundacji MaMa*, w: R.E. Hryciuk, E. Korolczuk (red.), *Pożegnanie z Matką Polką. Dyskursy, praktyki i reprezentacje macierzyństwa we współczesnej Polsce*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2012, s. 289–308.
- Kurowska A., *Bariery i uwarunkowania aktywności zawodowej młodych matek w Polsce*, w: *Polityka Społeczna*, 11–12/2010, s. 11–17.
- Kwak A., *Rodzina w dobie przemian. Małżeństwo i kohabitacja*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2005.
- Kwak A., *Rozwojowy charakter rodzicielstwa – podstawowe zakresy zmian*, w: J. Brągiel, B. Górnicka (red.), *Rodzicielstwo w różnych fazach rozwoju rodziny*, Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego, Opole 2017, s. 37–49.
- Kwak A., *Społeczny i indywidualny wymiar rodzicielstwa*, w: A. Kwak (red.), *Rodzicielstwo. Między domem, prawem, służbami społecznymi*, Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, Warszawa 2008, s. 17–39.
- Kwak A., *Współczesne związki heteroseksualne: małżeństwa (dobrowolnie bezdzietne), kohabitacje, LAT*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2014.
- Kwak A., *Wychodzenie kobiety z cienia jednej roli – zmiany i ograniczenia*, w: *Acta Universitatis Lodziensis, Folia Sociologica*, 69/2019, s. 5–20.
- Leoński W., *Work-Life Balance jako praktyka koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu*, w: *Acta Universitatis Nicolai Copernici. Zarządzanie*, XLII, 1/2015, s. 127–137.
- Liszc T., *Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2018.
- Liszc T., *Praca ludzka – wartość ekonomiczna czy etyczna?*, w: *Etnolingwistyka*, 28/2016, s. 59–80, DOI: 10.17951/et.2016.28.59.
- Lofland J., Snow D.A., Anderson L., Lofland L.H., *Analiza układów społecznych. Przewodnik metodologiczny po badaniach jakościowych*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009.

- Łaciak B., *Ciąża i macierzyństwo. Serialowe reprezentacje jako element społecznego dyskursu*, w: R.E. Hryciuk, E. Korolczuk, (red.) *Pożegnanie z Matką Polką? Dyskursy, praktyki i reprezentacje macierzyństwa we współczesnej Polsce*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2012, s. 393–420.
- Łaciak B., *Obyczajowość polska okresu transformacji czyli wojna postu z karnawalem*, Wydawnictwo TRIO, Warszawa 2007.
- Lobocki M., *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2010.
- Machol-Zajda L., *Organizacja czasu pracy a work life balance – implikacje ekonomiczne, społeczne i zdrowotne*, w: R. Tomaszewska-Lipiec (red.), *Relacje praca–życie pozazawodowe drogą do zrównoważonego rozwoju jednostki*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2014, s. 253–277.
- Marat E., *Rodzina z dzieckiem niepełnosprawnym*, w: I. Janicka, H. Liberska (red.), *Psychologia rodziny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2014, s. 437–458.
- Marciniak-Budecka D., *Niejednoznaczny kierunek zmian w roli matki*, w: *Societas Communitas*, 1(21)/2016, s. 197–210.
- Marody M., *Jednostka po nowoczesności. Perspektywa socjologiczna*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2015.
- Mayntz R., Holm K., Hübner P., *Wprowadzenie do metod socjologii empirycznej*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1985.
- Mazur-Łuczak J., *Kobiety na rynku pracy*, Wyższa Szkoła Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa, Poznań 2010.
- McLeish J., Redshaw M., *Maternity experiences of mothers with multiple disadvantages in England: a qualitative study*, w: *Women and Birth*, Vol. 32, Issue 2/2019, s. 178–184.
- Męcina J., *Polski rynek pracy, zatrudnienie i bezrobocie*, w: G. Firlit-Fesnak, J. Męcina (red.), *Polityka społeczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2018, s. 345–366.
- Michoń P., *Praca matek w polityce krajów Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2008.
- Minge N., Minge K., *Rodzicielstwo Bliskości. Jak zbudować więź z dzieckiem*, Wydawnictwo Samo Sedno, Warszawa 2013.
- Nowak K., *Idealny rodzic nie istnieje i wszystkie inne rzeczy, które chciałbym wiedzieć o wychowaniu dzieci zanim zostałem ojcem*, Wydawnictwo Utopia, Kraków 2018.
- Olcoń-Kubicka M., *Rola Internetu w powstawaniu nowego modelu macierzyństwa*, w: M. Sikorska (red.), *Być rodzicem we współczesnej Polsce. Nowe wzory w konfrontacji z rzeczywistością*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2009, s. 34–61.
- Olechnicki K., Załęcki P., (red.), *Słownik socjologiczny*, Wydawnictwo Graffiti BC, Warszawa 1998.
- Orzeszek A., *Miejsce rodziny i pracy w planach życiowych kobiet. Studium empiryczne*, w: M. Szyszka (red.), *Rodzina polska. Wybrane aspekty funkcjonowania*, Wydawnictwo Elpil, Lublin 2013.
- Paré E.R., Dillaway H.E., *“Staying at home” versus “working”: a call for broader conceptualizations of parenthood and paid work*, w: *Michigan Family Review*, No. 10/2005, s. 66–87.
- Pawlikowska K., Maison D., *Polki. Spełnione profesjonalistki, rodzinne panie domu czy obywatelki świata?*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2014.

- Pilch T., Bauman T., *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2010.
- Plopa M., *Rodzicielstwo jako wyzwanie dla małżeństwa: perspektywa teorii systemowej*, w: H. Liberska, A. Malina (red.), *Wybrane problemy współczesnych małżeństw i rodzin*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2011, s. 15–41.
- Płaczekiewicz B., *Macierzyństwo walczące. Funkcjonowanie matek dzieci niepełnosprawnych*, w: A. Celińska-Miszczuk, L.A. Wiśniewska (red.), *Macierzyństwo. Szanse i ograniczenia. Perspektywa psychologii osoby*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2017, s. 122–145.
- Pronzato Ch.D., *Return to work after childbirth: does parental leave matter in Europe?*, w: *Review of Economics of the Household*, Vol. 7/2009, s. 341–360.
- Raław M., Trawkowska D., *Samotne rodzicielstwo. Między diagnozą a działaniem*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2013.
- Radzik P., *Wpływ rządowego programu „Rodzina 500+” na współczynnik aktywności zawodowej kobiet*, w: *Studia Ekonomiczne, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, nr 353/2018, s. 59–72.
- Rękas M., *Kobiety-matki i ich powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka w wynikach badań*, w: D. Kotlorz (red.), *Studia Ekonomiczne, Społeczno-ekonomiczne problemy rynku pracy*, 161/2013, s. 122–131.
- Rękas M., *Aktywność zawodowa kobiet posiadających dzieci w Polsce w latach 2010–2014*, w: *Studia Ekonomiczne, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, nr 292/2016, s. 158–170.
- Rosenberg M.B., *Porozumienie bez Przemocy. O języku serca*. Wydanie II rozszerzone, Warszawa 2014.
- Rostowska T., *Małżeństwo, rodzina, praca a jakość życia*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2009.
- Rozkrut D. (red. główny), *Rocznik demograficzny 2019*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019.
- Rozkrut D. (red. główny), *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019.
- Rozkrut D. (red. główny), *Rocznik statystyczny pracy 2019*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019.
- Rydz S., *Samotne rodzicielstwo*, w: I. Janicka, H. Liberska (red), *Psychologia rodziny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2014, s. 243–258.
- Rynkowska D., *Rola i znaczenie aktywności społecznej seniorów*, w: *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska*, Lublin-Polonia, Sectio 1, Vol. XLI, 2/2016, s. 91–101.
- Sears W., Sears M., Sears R., Sears J., *Księga dziecka. Od narodzin do drugiego roku życia*, Wydawnictwo Mamania, Warszawa 2017.
- Sears W., Sears M., *Księga Rodzicielstwa Bliskości*, Wydawnictwo Mamania, Warszawa 2013.
- Sears W., Sears M., *Księga wymagającego dziecka*, Wydawnictwo Mamania, Warszawa 2015.
- Sielska A., *Dyskryminacja instytucjonalna kobiet na polskim rynku pracy*, CeDeWu Sp. z o.o., Warszawa 2017.
- Sielska A., *Kobieta na polskim rynku pracy jako partnerka i matka*, w: K. Pujer (red.), *Współczesna rodzina. Szanse – zagrożenia – kierunki przemian*, Wydawnictwo Exante, Wrocław 2016.



- Sikorska M., „Prywatne” i „publiczne” konteksty macierzyństwa oraz rozrodczości – analiza dyskursu publicznego, w: *Societas Communitas*, 1(21)/2016, s. 137–156.
- Sikorska M., *Matka „chora” zamiast „złej” – o nowych wzorach macierzyństwa*, w: M. Sikorska (red.), *Być rodzicem we współczesnej Polsce. Nowe wzory w konfrontacji z rzeczywistością*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2009, s. 13–33.
- Sikorska M., *Nowa matka, nowy ojciec, nowe dziecko. O nowym układzie sił w polskich rodzinach*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2009.
- Sikorska M., *Praktyki rodzinne i rodzicielskie we współczesnej Polsce – rekonstrukcja codzienności*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2019.
- Sikorska M., *Presje społeczne i medialne*, w: M. Sikorska (red.), *Ciemna strona macierzyństwa – o niepokojach współczesnych matek*, Wydawnictwo AXA, Warszawa 2012, s. 105–115.
- Singh L.K., *Impact of working mothers on their children’s development*, w: *Innovation the Research Concept*, Vol 3, April 2018.
- Slany K., *Ponowoczesne rodziny – konstruowanie więzi i pokrewieństwa*, w: K. Slany (red.), *Zagadnienia małżeństwa i rodzin w perspektywie feministyczno-genderowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2013, s. 47.
- Smyła J., *Między pragnieniem a koniecznością. Funkcjonowanie młodych kobiet w rodzinie i pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jana Kochanowskiego, Kielce 2016.
- Stankowska M., *Dzienny opiekun – nowa forma wsparcia rodziców małych dzieci*, w: K. Juszczak-Frelkiewicz, G. Libor, A. Górny, A. Zygmunt (red.), *Rodzina niejedno ma oblicze – refleksje o współczesnej rodzinie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2017, s. 13–22.
- Stankowska M., *Teściowe i synowe. Studium relacji*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2018.
- Stańczyk M., Stein A., *Potrzebna cała wioska*, Wydawnictwo Mamania, Warszawa 2015.
- Strykowska M., *Psychologiczne mechanizmy zawodowego funkcjonowania kobiet*, Wydawnictwo UAM, Poznań 1992.
- Szczepański J., *Uwagi o przedmiocie i zadaniach socjologii pracy*, w: B. Biegeleisen-Żelazowski, T. Tomaszewski, A. Sarapata, J. Rosner (red.), *Jak pracuje człowiek. Z badań polskich psychologów, socjologów i ekonomistów*, Wydawnictwo Książka i Wiedza, Warszawa 1961, s. 175–183.
- Szczepański J., *Elementarne pojęcia socjologii*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1970.
- Szlendak T., *Socjologia rodziny. Ewolucja, historia, zróżnicowanie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010.
- Szukalski P., *Małżeństwa i rozwody*, w: A. Potrykowska, M. Budziński, D. Bojarska-Lis (red.), *Sytuacja demograficzna Polski. Raport 2017–2018*, Warszawa: Rządowa Rada Ludnościowa, s. 94–98.
- Szymanowska A., *Dziecko w rodzinie niepełnej*, w: E. Milewski, A. Szymanowska (red.), *Rodzice i dzieci – psychologiczny obraz sytuacji problemowych*, CMPP-P MEN, Warszawa 2000, s. 58–77.
- Szyska M., *Aktywność zawodowa w opinii pracujących kobiet*, w: *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin – Polonia*, Vol. XLI, 2 Sectio I 2016, s. 103–122, DOI: 10.17951/i.2016.41.2.103.

- Szyszka M., *Kobiety między domem a pracą. Oczekiwane wsparcie i instrumenty polityki rodzinnej na rzecz godzenia ról zawodowych z rodzinnymi*, w: *Studia nad Rodziną*, 1(36)/2015, s. 135–153.
- Śniegulska M., *Oblicza macierzyństwa – między tradycją a współczesnością*, w: J. Karbowniczek, A. Błasiak, E. Dybowska (red.), *Dziecko, rodzina, wychowanie. Wybrane konteksty*, Akademia Ignatianum w Krakowie, Wydawnictwo WAM, Kraków 2015, s. 69–84.
- Titkow A., *Figura Matki Polki. Próba demitologizacji*, w: R.E. Hryciuk, E. Korolczuk (red.), *Pożegnanie z Matką Polką? Dyskursy, praktyki i reprezentacje macierzyństwa we współczesnej Polsce*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2012, s. 27–48.
- Tomaszewska-Lipiec R., *Praca zawodowa a funkcjonowanie rodziny. Analizy i refleksje*, w: *Studia Edukacyjne*, 43/2017, s. 165–176.
- Urbańska S., *Naturalna troska o ciało i moralność versus profesjonalna produkcja osobowości. Konstruowanie modelu człowieka w dyskursach macierzyńskich w latach 70.(PRL) i na początku XXI wieku*, w: R.E. Hryciuk, E. Korolczuk (red.), *Pożegnanie z Matką Polką? Dyskursy, praktyki i reprezentacje macierzyństwa we współczesnej Polsce*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2012, s. 49–70.
- Walczak A., *Dom i rodzina w świetle badań Polskiego Generalnego Sondażu Społecznego*, w: *Societas/Communitas*, nr 1(21)/2016, s. 181–196.
- Warzywoda-Kruszyńska W., *Rodzina w procesie zmian*, w: W. Warzywoda-Kruszyńska, P. Szukalski (red.), *Rodzina w zmieniającym się społeczeństwie polskim*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2004, s. 13–21.
- Weissbrot-Koziarska A., *Sytuacja rodzin pobierających świadczenie z programu „Rodzina 500 plus” w świetle opinii pracowników socjalnych – komunikat z badań*, w: *Praca Socjalna*, 1/2019, s. 35–49, DOI: 10.5604/01.3001.0013.2825.
- Wiatrowski Z., *Podstawowe teorie w obszarze pedagogiki pracy (cz. I)*, w: *Edukacja ustawiczna dorosłych*, 2/2010, s. 50–60.
- Wołkanowska-Kołodziej E. (red.), *Nie było czasu na koniec świata*, w: *Bardziej Kochani*, numer specjalny, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2018.
- Woszczyk P., *Mama w pracy – problemy łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych*, w: J. Czernecka, K. Dzwonkowska-Godula, P. Woszczyk (red.), *Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka*, Oficyna Wydawnicza TERCJA, Łódź 2009, s. 49–82.
- Wyrwich-Hejduk E., Stankowska M., *Dziadek jako instytucja wspierająca*, w: J. Koziełska, A. Skowrońska-Pućka (red.), *W kręgu działań pomocowych i poradniczych*, Wydawnictwo Naukowe UAM, s. 161–178.
- Zachorowska-Mazurkiewicz A., *Kobiety i instytucje. Kobieta na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej i w Polsce*, Wydawnictwo Śląsk, Katowice 2006.
- Zachorowska-Mazurkiewicz A., *Praca kobiet w teorii ekonomii. Perspektywa ekonomii głównego nurtu i ekonomii feministycznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2016.
- Ziemska M., *Zmiany w relacjach małżeńskich w cyklu życia rodziny*, w: M. Ziemska (red.), *Rodzina współczesna*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1999, s. 44–57.

- Zubrzycka E., *Narzeczeństwo, małżeństwo, rodzina, rozwód?*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 1993.
- Zwiech P., *Dyskryminacja kobiet na rynku pracy w Polsce*, w: *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania*, 20/2010, s. 271–287.

## NETOGRAFIA

- ¼ pracujących matek płacze w samotności <https://weblog.infopraca.pl/2014/11/%C2%BC-pracujacych-matek-placze-samotnosci/>, dostęp: 10.05.2020.
- 44 noce bez snu. Tyle w sumie nie śpią rodzice w pierwszym roku rodzicielstwa. Matki śpią mniej niż ojcowie, [https://www.edziecko.pl/pierwszy\\_rok/56,79311,23370145,44-noce-bez-snu-tyle-w-sumie-nie-spia-rodzice-w-pierwszym-roku.html](https://www.edziecko.pl/pierwszy_rok/56,79311,23370145,44-noce-bez-snu-tyle-w-sumie-nie-spia-rodzice-w-pierwszym-roku.html), dostęp: 5.05.2020.
- Anam R., *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>, dostęp: 13.04.2020.
- Aplikacje dla mam. Zaradna mama w świecie nowych technologii, <https://mintmag.pl/aplikacje-dla-mam/>, dostęp: 5.02.2020.
- Badania: młode matki są najbardziej niewyspane. Mężczyźni nie słyszą w nocy płaczu dziecka?, [https://www.edziecko.pl/pierwszy\\_rok/7,79311,21481525,badania-mlode-matki-sa-najbardziej-niewyspane-mezczyzni-nie.html](https://www.edziecko.pl/pierwszy_rok/7,79311,21481525,badania-mlode-matki-sa-najbardziej-niewyspane-mezczyzni-nie.html), dostęp: 5.05.2020.
- Baranowska-Skimina A., *Jak mama wraca do pracy*, <http://www.egospodarka.pl/82867,Jak-mama-wraca-do-pracy,1,39,1.html>, dostęp: 23.03.2020.
- Bezrobotni zarejestrowani i stopa bezrobocia. Stan w końcu października 2018 r., <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobotni-zarejestrowani-i-stopa-bezrobocia-stan-w-koncu-pazdziernika-2018-r,2,75.html>, dostęp: 12.05.2020.
- Centrum Badań Opinii Społecznej, *Rodzina – jej znaczenie i rozumienie*, Komunikat z badań nr 22/2019, [https://cbos.pl/SPISKOM.POL/2019/K\\_022\\_19.PDF](https://cbos.pl/SPISKOM.POL/2019/K_022_19.PDF), dostęp: 4.05.2020.
- Departament Rynku Pracy, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2018, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/kobiety-i-mezczyzni-na-ryнку-pracy-2018,1,7.html>, dostęp: 15.05.2020.
- Dlaczego kobiety wycofują się z życia zawodowego*, <http://kobieta.dziennik.pl/twoje-emocje/artykuly/547672,dlaczego-kobiety-wycofuja-sie-z-zycia-zawodowego.html>, dostęp: 22.05.2018.
- Główny Urząd Statystyczny, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2019 roku*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-iv-kwartal-2019-roku,4,36.html>, dostęp: 1.06.2020.
- Główny Urząd Statystyczny, *Infografika – Dzień Matki (26 maja)*, <https://stat.gov.pl/infografiki-widzety/infografiki/infografika-dzien-matki-26-maja,8,4.html>, dostęp: 6.02.2020.
- Główny Urząd Statystyczny, *Informacja o rynku pracy w pierwszym kwartale 2020 roku (dane wstępne)*, <https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/>

- 5475/12/41/1/informacja\_o\_rynku\_pracy\_w\_pierwszym\_kwartale\_2020\_roku.pdf, dostęp: 1.06.2020.
- Główny Urząd Statystyczny, *Pomoc społeczna i opieka nad dzieckiem i rodziną w 2018 roku*, Warszawa 2019, materiał dostępny pod adresem: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/ubostwo-pomoc-spoeczna/pomoc-spoeczna-i-opieka-nad-dzieckiem-i-rodzina-w-2018-roku,10,10.html?pdf=1>, dostęp: 7.06.2020.
- Grabowska M., Omyła-Rudzka M., Roguska B. (red.), *Rodzina PLUS. Sytuacja polskich rodzin i oceny polityki prorodzinnej*, Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa 2017, materiał dostępny pod adresem: <https://www.cbos.pl/PL/publikacje/diagnozy/037.pdf>, dostęp: 1.06.2020.
- Gutek A, *Wypalone matki*, w: *Zwierciadło*, 3/2020, <https://zwierciadlo.pl/psychologia/zmeczenie-macierzystwem-jak-sobie-radzic>, dostęp: 10.05.2020.
- <https://parenting.pl/matki-na-wiecznych-wakacjach>, dostęp: 4.05.2020.
- <https://www.gov.pl/web/rodzina/maluch-2011>, dostęp: 5.06.2020.
- <https://www.gov.pl/web/rodzina/maluch-2022>, dostęp: 5.06.2020.
- <https://www.gov.pl/web/rodzina/materialy-informacyjne>, dostęp: 24.03.2020.
- <https://www.pb.pl/mrpips-coraz-wiecej-mezczyzn-decyduje-sie-na-urlop-ojcowski-964089>, dostęp: 7.06.2020.
- <https://www.prawo.pl/oswiata/dostepnosc-przedszkoli-raport-nik-z-2019-r,435700.html>, dostęp: 7.06.2020.
- <https://www.uw.edu.pl/bezrobocie-w-czasie-covid-19/>, dostęp: 1.06.2020.
- <https://www.zus.pl/swiadczenia/zasilki/zasilek-opiekunczy/podstawa-wymiaru-dla-pracownikow>, dostęp: 14.05.2020.
- Hipsz N., Centrum Badania Opinii Społecznej, *O roli kobiet w rodzinie, komunikat z badań*, BS/30/2013, [https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K\\_030\\_13.PDF](https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_030_13.PDF), dostęp: 14.05.2020.
- Kraina marzeń czy koszmarów? – Polaków sen powszedni*, <https://www.dormeo.pl/artykuly/kraina-marzen-czy-koszmarow-polakow-sen-powszedni>, dostęp: 5.05.2020.
- Liczba urlopów rodzicielskich w górę*, <https://www.gov.pl/web/rodzina/liczba-urlopow-rodzicielskich-w-gore>, dostęp: 5.05.2020.
- Magda I., Brzeziński M., Chłoń-Domińczak A., Kotowska I.E., Myck M., Najsztub M., Tyrowicz J., „Rodzina 500+” – ocena programu i propozycje zmian, Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa 2019, <https://ibs.org.pl/publications/rodzina-500-ocena-programu-i-propozycje-zmian/>, dostęp: 8.06.2020.
- Matłacz A., *Czy prawdziwy mężczyzna zmienia pieluchy i pcha wózek?*, <https://www.prawo.pl/kadry/urlop-rodzicielski-dla-mezczyzn-komentarz-agnieszka-matlacz,402506.html>, dostęp: 7.06.2020.
- Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, *Instytucje opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 – raport*, Warszawa, wrzesień 2018
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Wydział Analiz i Statystyk, *Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2018 roku*, materiał z dn. 10 maja 2019 r., <https://psz.praca.gov.pl/documents/10828/167955/Sytuacja%20kobiet%20i%20m%C4%99%C5%BCczynn%20na%20rynku%20pracy%20w%202018%20roku.pdf/1d4e376d-9a33-47bf-8411-f265966b12b0?t=1557832832618>, dostęp: 15.05.2020.

- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, *Informator Rodzina 500 plus*, <https://www.gov.pl/web/rodzina/materialy-informacyjne>, dostęp: 24.03.2020.
- Najszczęśliwsi ludzie? Psycholog: *bezdzietne singielki*, 20.01.2010. <https://www.national-geographic.pl/ludzie/bezdzietne-singielki-to-najszczesliwsi-ludzie>, dostęp: 4.02.2020.
- <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>, dostęp: 8.05.2018.
- Omyła-Rudzka M., *Plany prokreacyjne kobiet*, [https://www.cbos.pl/PL/wydarzenia/26\\_konferencja/1\\_Plany\\_prokreacyjne\\_kobiet.pdf](https://www.cbos.pl/PL/wydarzenia/26_konferencja/1_Plany_prokreacyjne_kobiet.pdf), dostęp: 9.10.2020.
- Podgórska J., *Jak być matką?* 19.02.2010. <https://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/spoleczenstwo/224843,1,jak-byc-matka.read>, dostęp: 7.02.2020.
- Podgórska J., *Matka ma być dziś i menedżerką i psycholożką. To wyczerpujące.* w: *Polityka*, 19.03.2019. <https://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/spoleczenstwo/1786122,1,matka-ma-byc-dzis-i-menedzka-i-psycholozka-to-wyczerpujace.read>, dostęp: 5.05.2020.
- Podgórska J., *Trudno być matką, jeszcze trudniej nie być*, *Polityka*, 26.05.2001, <https://www.polityka.pl/archiwumpolityki/1843412,1,trudno-byc-matka-jeszcze-trudniej-nie-byc.read>, dostęp: 5.05.2020.
- Program „Mama 4+”, MRPIPS, Informator. Rodzicielskie Świadczenie uzupełniające Mama 4+, <https://www.gov.pl/web/rolnictwo/program-mama-4->, dostęp: 24.03.2020.
- Raport TNS Polska na zlecenie NIK, *Postawy Polaków wobec polityki rodzinnej*, w: Najwyższa Izba Kontroli, *Informacja o wynikach kontroli Koordynacja Polityki Rodzinnej w Polsce*, KPS-4101-003-01/2014, Nr ewid. 67/2015/P/14/046/KPS, <https://www.nik.gov.pl/plik/id,9100,vp,11306.pdf>, dostęp: 10.06.2020.
- Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej Województwa Śląskiego, *Společna rola matki – wyzwania współczesnego macierzyństwa. Raport z badania 2015*, <https://rops-katowice.pl/dopobrania/2015.07.31-raport.pdf>, dostęp: 5.05.2020.
- Reynolds T., Callender C., Edwards R., *The impact of mothers employment on family relationships*, 25.07.2003, <https://www.jrf.org.uk/report/impact-mothers-employment-family-relationships>, dostęp: 8.10.2020.
- Rodzicielstwo bliskości – czyli świat kłania się dziecku?*, <https://www.sosrodzice.pl/rodzicielstwo-bliskosci-czyli-swiat-klaniasie-dziecku/>, dostęp: 24.02.2020.
- Sobczak K., *Wysoka pozycja Polski w rankingu dot. sytuacji kobiet na rynku pracy*, [www.prawo.pl/kadry/kobiety-na-ryнку-pracy-wysoka-pozycja-polski-w-rankingu-oecd,498453.html](http://www.prawo.pl/kadry/kobiety-na-ryнку-pracy-wysoka-pozycja-polski-w-rankingu-oecd,498453.html), dostęp: 10.10.2020.
- Socjomatka, *Kara za macierzyństwo*, <https://socjomatka.pl/macierzynstwo-a-aktywnosc-zawodowa/>, dostęp: 17.05.2020.
- Sprawozdanie Rady Ministrów z realizacji ustawy o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci w 2018 roku, <http://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/0B069E8D58980D-86C1258494002EB939/%24File/3850.pdf>, dostęp: 7.06.2020.

#### AKTY PRAWNE:

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483.
- Uchwała Nr L/1227/2017 Rady Miasta Stołecznego Warszawy z dnia 8 czerwca 2017 r. w sprawie warszawskiego bonu żłobkowego.

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy, Dz.U. z 2019 r., poz. 1040.
- Ustawa z dnia 26 lipca 1991 o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz.U. z 2018 r., poz. 1509 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, Dz.U. z 2020 r., poz. 870.
- Ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych, Dz.U. z 2020 r., poz. 111.
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, Dz.U. z 2019 r., poz. 1507.
- Ustawa z dnia 7 września 2007 r. o pomocy osobom uprawnionym do alimentów, Dz.U. z 2019 r., poz. 670 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, Dz.U. z 2020 r., poz. 326.
- Ustawa z dnia 4 kwietnia 2014 r. o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów, Dz.U. z 2017 r., poz. 2092.
- Ustawa z dnia 5 grudnia 2014 r. o Karcie Dużej Rodziny, Dz.U. z 2019 r., poz. 1390.
- Ustawa z dnia 11 lutego 2016 r. o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci, Dz.U. z 2019 r., poz. 2407.
- Ustawa z dnia 31 stycznia 2019 r. o rodzicielskim świadczeniu uzupełniającym, Dz.U. z 2019 r., poz. 303.
- Ustawa z dnia 26 kwietnia 2019 r. o zmianie ustawy o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2019 r., poz. 924.
- Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, Dz.U. z 2020 r., poz. 374 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 22 maja 2020 r. – Prawo oświatowe, Dz.U. z 2020 r., poz. 910.

## SPIIS TABEL

TABELA 1.	LICZBA LUDNOŚCI I LICZBA OSÓB ZATRUDNIONYCH W POLSCE W LATACH 1950–2018 .....	16
TABELA 2.	WSPÓŁCZYNNIK AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ LUDNOŚCI WEDŁUG PŁCI W LATACH 2011–2018 .....	17
TABELA 3.	WSKAŹNIK ZATRUDNIENIA LUDNOŚCI W WIEKU 15 LAT I WIĘCEJ WG PŁCI W LATACH 2011–2018 .....	18
TABELA 5.	PŁEĆ I POZIOM WYKSZTAŁCENIA OSÓB BEZROBOTNYCH .....	19
TABELA 4.	STOPA BEZROBOCIA WEDŁUG PŁCI W LATACH 2011–2018 .....	19
TABELA 6.	PŁEĆ I POZIOM WYKSZTAŁCENIA OSÓB ZATRUDNIONYCH .....	20
TABELA 7.	PRACUJĄCY W NIEPEŁNYM WYMIARZE CZASU I PRZYCZYNY PRACY W NIEPEŁNYM WYMIARZE CZASU OSÓB W WIEKU 15 LAT I WIĘCEJ ..	22
TABELA 8.	ODSETEK BIERNYCH ZAWODOWO I PRZYCZYNY BIERNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB W WIEKU 15 LAT I WIĘCEJ .....	23
TABELA 9.	LICZBA DZIECI W WIEKU DO LAT TRZECH OBJĘTYCH OPIEKĄ W ŻŁOBKACH I KLUBACH DZIECIĘCYCH .....	61
TABELA 10.	CZAS SPĘDZONY Z DZIECKIEM W ŚWIETLE DEKLARACJI BADANYCH	152
TABELA 11.	PLANY PROKREACYJNE BADANYCH KOBIET .....	162
TABELA 12.	OSOBY POMAGAJĄCE BADANYM .....	174
TABELA 13.	INSTYTUCJE/FORMY OPIEKI, W KTÓRYCH PRZEBYWAJĄ DZIECI BADANYCH, GDY RODZICE SĄ W PRACY .....	183
TABELA 14.	NIEZASPOKOJONE POTRZEBY BADANYCH .....	223

## ANEKS 1 – CHARAKTERYSTYKA BADANYCH

Respondentka	Wiek	Liczba dzieci	Stan cywilny	Rodzaj zatrudnienia
Kobieta 1	42	2	mężatka	własna działalność gospodarcza
Kobieta 2	37	2	mężatka	umowa o pracę
Kobieta 3	29	1	mężatka	umowa o pracę
Kobieta 4	43	1	pozostaje w nieformalnym związku	umowa o pracę
Kobieta 5	38	2	mężatka	umowa o pracę
Kobieta 6	36	2	mężatka	umowa o pracę
Kobieta 7	33	2	mężatka	umowa o pracę
Kobieta 8	35	3	mężatka	różne formy zatrudnienia
Kobieta 9	36	2	mężatka	umowa o pracę
Kobieta 10	32	3	mężatka	własna działalność gospodarcza
Kobieta 11	35	2	mężatka	różne formy zatrudnienia
Kobieta 12	33	1	mężatka	umowa o pracę
Kobieta 13	39	3	mężatka	różne formy zatrudnienia
Kobieta 14	38	2	mężatka	umowa o pracę
Kobieta 15	39	2	mężatka	własna działalność gospodarcza
Kobieta 16	35	2	mężatka	umowa o pracę
Kobieta 17	38	2	mężatka	umowa o pracę
Kobieta 18	34	1	pozostaje w nieformalnym związku	umowa o pracę
Kobieta 19	34	2	mężatka	umowa o pracę
Kobieta 20	30	1	mężatka	umowa o pracę
Kobieta 21	41	1	mężatka	własna działalność gospodarcza
Kobieta 22	31	1	mężatka	umowa o pracę
Kobieta 23	41	2	pozostaje w nieformalnym związku	różne formy zatrudnienia



Respondentka	Wiek	Liczba dzieci	Stan cywilny	Rodzaj zatrudnienia
Kobieta 24	35	2	mężatka	umowa o pracę
Kobieta 25	35	2	pozostaje w nieformalnym związku	umowa o pracę
Kobieta 26	29	1	mężatka	własna działalność gospodarcza
Kobieta 27	27	1	mężatka	umowa o pracę
Kobieta 28	31	2	mężatka	umowa o pracę
Kobieta 29	22	1	pozostaje w nieformalnym związku	umowa zlecenie
Kobieta 30	38	4	mężatka	umowa o pracę
Kobieta 31	29	1	panna, samotne macierzyństwo	umowa o pracę
Kobieta 32	34	1	mężatka	umowa o pracę
Kobieta 33	39	2	mężatka	umowa o pracę
Kobieta 34	45	1	mężatka	umowa o pracę
Kobieta 35	34	1	mężatka	umowa o pracę
Kobieta 36	36	2	mężatka	umowa o pracę
Kobieta 37	39	1	mężatka	umowa o pracę
Kobieta 38	40	2	mężatka	umowa o pracę
Kobieta 39	33	2	mężatka	umowa o pracę
Kobieta 40	35	1	mężatka	umowa o pracę
Kobieta 41	30	1	mężatka	różne formy zatrudnienia
Kobieta 42	28	1	mężatka	umowa o pracę
Kobieta 43	30	2	mężatka	umowa o pracę
Kobieta 44	33	2	mężatka	umowa o pracę
Kobieta 45	28	1	rozwódka	umowa o pracę
Kobieta 46	30	2	mężatka	umowa o pracę

## ANEKS 2 – KWESTIONARIUSZ WYWIADU

### KWESTIONARIUSZ WYWIADU

dla matek małych dzieci powracających do pracy po urlopie macierzyńskim

Powody powrotu do pracy
Dlaczego zdecydowała się Pani wrócić do pracy? Czy motywy, którymi się Pani kierowała, były tylko finansowe, czy też inne?
Czy miała Pani jakieś obawy związane z powrotem do pracy?
Czy gdyby sytuacja materialna rodziny pozwalała na niepodjęcie aktywności zawodowej, to zostałaby Pani w domu?
Czy zdarza się Pani wychodzić wcześniej z pracy/brać zwolnienia z powodu sytuacji związanych z dziećmi? Jak reaguje na takie sytuacje pracodawca? Jak reagują współpracownicy?
Jaka była reakcja Pani pracodawcy/przełożonych, gdy poinformowała ich Pani, że jest w ciąży? Jak długo w ciąży pracowała Pani?

Organizacja dnia
Proszę opowiedzieć o podziale obowiązków w rodzinie, w tym o opiece nad dzieckiem/dziećmi. Kto co robi?
Czy uważa Pani to za sprawiedliwe?
Ile godzin dziennie spędza Pani z dzieckiem/dziećmi?
Jak to wygląda w sytuacjach wyjątkowych, np. podczas choroby dziecka, w trakcie wakacji, gdy żłobek/przedszkole są nieczynne?

**Otrzymywana pomoc**

Kto pomaga Pani najbardziej?

Jaki jest zakres tej pomocy?

Jak Pani ocenia instytucję, do której uczęszcza Pani dziecko?

**Rodzina**

Czy/jak zmieniły się Pani relacje z partnerem po narodzinach dzieci?  
A po powrocie do pracy?

Czy widzi Pani zmiany w swoich relacjach z dziećmi po powrocie do pracy? Jakie?

Czy chce Pani posiadać kolejne dzieci? Dlaczego?

**Potrzeby aktywnej mamy**

Potrzeby dotyczące życia zawodowego, prywatnego, rodzinnego.

Czego Pani potrzeba, czego brakuje? Czy są szanse na osiągnięcie tego?

Co chciałby Pani zmienić w obecnej sytuacji?

Ile godzin dziennie Pani śpi? Czy jest to dla Pani wystarczająca ilość snu?

Czy ma Pani w ciągu tygodnia czas dla siebie, np. na wyjścia bez rodziny, na odpoczynek?

<b>Bilans zysków i strat</b>
Co stanowi dla Pani największą trudność w godzeniu aktywności zawodowej z macierzyństwem? Bilans zysków i strat – jakie dostrzega Pani udogodnienia, a jakie utrudnienia?
Co prawdopodobnie by Pani osiągnęła, gdyby nie zaszła w ciążę, nie poszła na urlop macierzyński/wychowawczy?

<b>Pytania metrykowe</b>
Wiek:
Wiek urodzenia pierwszego dziecka:
Liczba dzieci i ich wiek:
Stan cywilny:
Wykształcenie:
Aktywność zawodowa przed urodzeniem dziecka: tak – nie
Obecnie wykonywany zawód:
Rodzaj zatrudnienia: umowa o pracę – umowa zlecenie/o dzieło – własna działalność
Ile godzin w tygodniu Pani pracuje?
Ile zajmuje Pani dziennie dojazd do pracy?
Ile lat miało Pani najmłodsze dziecko kiedy wróciła Pani do pracy?
Ile czasu minęło od Pani powrotu do pracy po urodzeniu najmłodszego dziecka?
Ocena sytuacji materialnej: bardzo zła – zła – przeciętna – dość dobra – bardzo dobra
Miejsce zamieszkania urodzenia
Województwo
Liczba mieszkańców miejscowości miasto wieś

Wydanie pierwsze  
Arkuszy drukarskich: 17,25  
Skład i łamanie: GRAFINI  
Druk ukończono w maju  
Druk i oprawa: Fabryka Druku