



ORGANIZACJA PRACY MŁODYCH MATEK

PRZYKŁADY DOBRYCH PRAKTYK

Karolina Pawłowska-Cyprysiak
Katarzyna Hildt-Ciupińska

Karolina Pawłowska-Cyprysiak • Katarzyna Hildt-Ciupińska

Organizacja pracy
młodych matek

PRZYKŁADY DOBRZYCH PRAKTYK

Warszawa 2016

CIOP  **PIB**

Wydano w ramach IV etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” (2017-2019) finansowanego w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Koordinator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Autorzy: Karolina Pawłowska-Cypriasiak, Katarzyna Hildt-Ciupińska –
Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Projekt okładki: Anna Antoniszewska

Opracowanie redakcyjne: Lucyna Wyciszkieicz-Pardej

Opracowanie graficzne: Dorota Marzec

© Copyright by Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut
Badawczy

Warszawa 2016, 2018 (dodruk)

ISBN 978-83-7373-215-5

CIOP  **PIB**

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa

tel. (22) 623 36 98, fax (22) 623 36 93, 623 36 95, www.ciop.pl

1. Wstęp.....	5
2. Rozwiązania sprzyjające zatrudnieniu młodych matek – przykłady dobrych praktyk na podstawie literatury.....	12
3. Rozwiązania sprzyjające zatrudnieniu młodych matek – przykłady dobrych praktyk na podstawie badań własnych....	17
4. Rozwiązania sprzyjające zatrudnieniu młodych matek niepełnosprawnych – przykłady dobrych praktyk na podstawie badań własnych	22
5. Podsumowanie	23
6. Bibliografia.....	24
7. Literatura sugerowana	26

Udział w rynku pracy matek jest mniejszy niż udział kobiet bez dzieci. Niski wskaźnik zatrudnienia tych kobiet często jest wynikiem trudności w godzeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Według danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie w województwie mazowieckim na koniec czerwca 2016 roku 28 838 osób bezrobotnych stanowiły osoby mające co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia (WUP, 2016).

Wśród kobiet największa grupa biernych zawodowo kobiet to kobiety w wieku 25–34 lata. W tym wieku następuje również najbardziej dynamiczny rozwój kariery zawodowej mężczyzn. Kobietom ciężko jest potem nadrobić powstałe różnice, szczególnie że poświęcają one więcej czasu na opiekę nad dziećmi. Ogranicza to ich dyspozycyjność i przyczynia się do postrzegania ich jako mniej atrakcyjnych pracowników (Pod wiatr, 2010).

Niniejsza broszura zawiera przykłady dobrych praktyk z zakresu organizacji pracy młodym matkom, umożliwiających im efektywne funkcjonowanie w środowisku zawodowym. Przedstawione przykłady odnoszą się zarówno do organizacji czasu pracy, organizacji samej pracy, jak i innych rozwiązań wskazywanych przez matki jako przydatne i wartościowe. Broszura ta ma na celu ułatwienie pracodawcom znalezienia rozwiązań, jakie mogliby zastosować we własnym przedsiębiorstwie w celu zadbania o grupę zawodową o specyficznych potrzebach, jaką są młode matki.

Kim jest młoda matka?

Termin „młoda matka” może być rozpatrywany z dwóch perspektyw: wieku młodej matki lub wieku dziecka. W niniejszym opracowaniu młoda matka to ta, która ma najmłodsze dziecko w wieku do lat 6.

Co utrudnia powrót na rynek pracy?

Wyróżniamy dwa rodzaje barier decydujących o powrocie na rynek pracy młodych matek:

- ✓ zewnętrzne – dotyczące sytuacji na rynku pracy, nastawienia i stopnia ogólnospołecznej wiedzy na temat kwestii godzenia życia zawodowego i rodzinnego, stereotypowego postrzegania ról kobiet i mężczyzn
- ✓ wewnętrzne – odnoszące się do indywidualnych postaw, nastawienia, wiedzy i umiejętności samych kobiet (Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLinEU, 2013).



Fot. monkeybusinessimages/Bigstockphoto

Jakie obawy mają młode matki?

Do obaw młodych matek dotyczących powrotu do aktywności zawodowej zaliczyć można:

- ✓ brak alternatywnej opieki dla dziecka
- ✓ częste choroby dziecka
- ✓ nieprzychylnie nastawienie pracodawców
- ✓ konieczność pracy w godzinach nadliczbowych
- ✓ brak elastyczności oraz wyrozumiałości ze strony pracodawcy
- ✓ zwolnienie z pracy po ustaniu urlopu macierzyńskiego
- ✓ naciski ze strony męża bądź partnera na pozostanie z dzieckiem w domu
- ✓ trudności w karmieniu piersią po powrocie do aktywności zawodowej (Sikorska 2007).

Jak pracodawcy patrzą na młode matki?

Można znaleźć zarówno pozytywne, jak i negatywne opinie na temat matek – pracowników (Newman, Wates, 2005; Czarnecka, Dzwonkowska-Godula, Woszczyk, 2009). W badaniach przeprowadzonych wśród 104 kobiet w wieku 25–34 lat, właścicieli małych i średnich przedsiębiorstw, przedstawicieli działów HR, przedstawicieli instytucji lokalnego rynku pracy, przedstawicieli fundacji i stowarzyszeń pozarządowych z terenu województwa łódzkiego oraz pracowników naukowych Uniwersytetu Łódzkiego zajmujących się problematyką kobiet oraz rynku pracy wykazano, że pozytywne cechy matek to:

- ✓ większa odpowiedzialność za wykonywaną pracę
- ✓ lepsza organizacja czasu pracy
- ✓ lepsze radzenie sobie ze stresem
- ✓ dystans do pracy
- ✓ stabilność emocjonalna
- ✓ kreatywność, cierpliwość oraz empatia.

Do cech negatywnych natomiast zaliczono: większą absencję w pracy oraz ograniczoną dyspozycyjność, jak również większą wagę sfery rodzinnej w życiu niż pracy.

Pracodawcy wskazują przede wszystkim na problemy młodych matek związane z:

- ✓ chorobami dzieci, wychowywaniem dzieci i ich korelacją z wykonywaną pracą zawodową oraz nieobecnościami młodych matek w pracy
- ✓ brakiem czasu i niewystarczającymi zarobkami
- ✓ przemęczeniem oraz kumulacją obowiązków domowych i zawodowych.

W przypadku matek niepełnosprawnych pracodawcy wskazują, że ich głównym problemem jest gorszy stan zdrowia.

Niepełnosprawność i macierzyństwo

Niepełnosprawne kobiety w większości są nieaktywne zawodowo lub poszukujące pracy. Według danych GUS w I kwartale 2016 roku współczynnik aktywności zawodowej tej grupy wyniósł 14,7%, wskaźnik zatrudnienia – 13%, a stopa bezrobocia – 11,6% (GUS, 2016). Kobiety te doświadczają wielu trudności w życiu codziennym wynikających z dysfunkcji organizmu. Dodatkowe obciążenie



Fot. pressmaster/Bigstockphoto

stwarza macierzyństwo. Kobiety te jednak stale łamią stereotypy na temat ich zależności od innych. Pokazują społeczeństwu, że mogą być

pełnoprawnymi matkami, a co za tym idzie – są w stanie zaopiekować się własnymi dziećmi (Grue, Lærum, 2002; Ciaputa, 2014). Akceptacja ze strony otoczenia jest kluczowym czynnikiem prawidłowego funkcjonowania w nim matek niepełnosprawnych (Farber, 2000).

Bariery blokujące aktywność niepełnosprawnych matek na różnych polach, w tym również wpływające na ograniczenia w pełnieniu funkcji macierzyńskich to przede wszystkim:

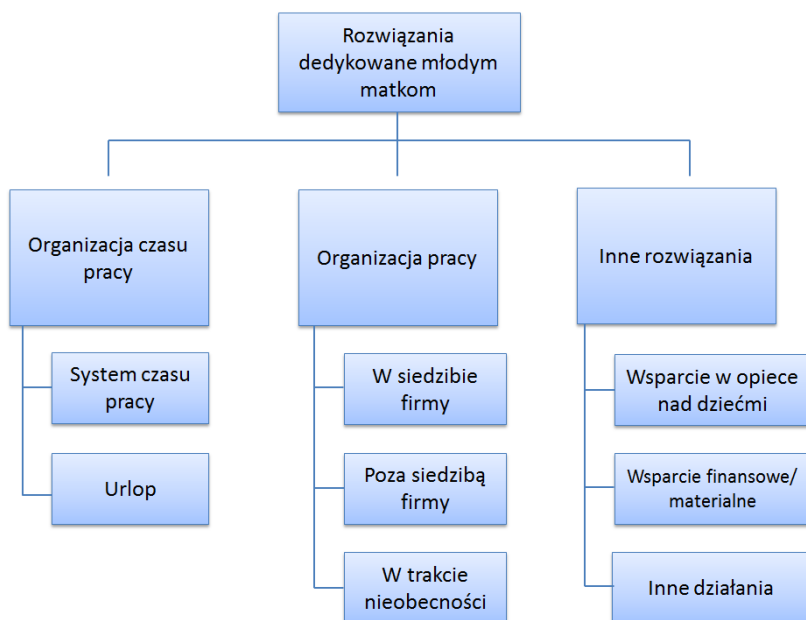
- ✓ bariery architektoniczne (niedostosowane mieszkania, gabinety lekarskie, przedszkola oraz szkoły)
- ✓ brak sprzętów niezbędnych do opieki nad dzieckiem (np. wózka) dostosowanych do potrzeb i możliwości kobiet niepełnosprawnych
- ✓ brak poradników oraz serwisów praktycznie wspierających kobiety niepełnosprawne w opiece nad dzieckiem (Ciaputa, 2014).

W celu identyfikacji dobrych praktyk z zakresu organizacji pracy umożliwiającej radzenie sobie w pracy młodych matek pełnosprawnych oraz niepełnosprawnych dokonano z jednej strony przeglądu piśmiennictwa, z drugiej natomiast przeprowadzono wywiady pogłębiane z pracodawcami zatrudniającymi takie matki w przedsiębiorstwach. Zapytano o rozwiązania, jakie są stosowane w celu ułatwienia młodym matkom godzenia pracy i życia pozazawodowego oraz radzenia sobie w pracy. Bliższe informacje o tym, czego dotyczyły wywiady (wraz ze schematem przeprowadzonego wywiadu), oraz ich pełne wyniki zostały przedstawione w niepublikowanym raporcie z realizacji 3 etapu projektu pn. „Uwarunkowania efektywnego radzenia sobie w pracy pełnosprawnych i niepełnosprawnych młodych matek” znajdującym się w bibliotece Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego w Warszawie.

Poniżej przedstawiono zebrane przykłady dobrych praktyk z tego zakresu w podziale na przykłady literaturowe oraz przykłady uzyskane na bazie badań własnych.

Jakie rozwiązania są stosowane w organizacji pracy, aby ułatwić efektywne funkcjonowanie młodych matek?

Analizując dobre praktyki dotyczące organizacji pracy dla młodych pełnosprawnych oraz niepełnosprawnych matek, wyróżniono trzy obszary, w których pracodawcy stosują jakiegokolwiek działania (patrz schemat 1).



Schemat 1. Obszary działań pracodawców w zakresie organizacji pracy dla młodych pełnosprawnych oraz niepełnosprawnych matek

Organizacja czasu pracy

W części opracowania z zakresu organizacji czasu pracy skoncentrowano się na rozwiązaniach dotyczących regulowania systemu pracy, wymiaru urlopów bądź udzielania urlopów dodatkowych. Regulacje dotyczące systemu czasu pracy skupiają się na elastycznych formach pracy w zależności od potrzeb zgłaszanych przez młode matki oraz uwzględniają możliwości przedsiębiorstwa. Poniżej wymieniono przykłady działań różnych przedsiębiorstw zarówno w zakresie organizacji czasu pracy, jak i wymiaru urlopu dla kobiet przyczyniające się do zachowania równowagi między pracą a życiem.

Organizacja pracy

Część opracowania dotyczącą rozwiązań z zakresu organizacji pracy młodych matek poświęcono rozwiązaniom z zakresu sposobu wykonywania obowiązków zawodowych oraz świadczenia pracy kobiet zarówno w miejscu pracy, jak i poza nią, np. w domu. Dodatkowo przedstawiono również rozwiązania stosowane przez pracodawców podczas przerwy w karierze wynikającej z urlopu macierzyńskiego/wychowawczego w celu zachowania stanowiska pracy dla powracającej do pracy kobiety.

Inne rozwiązania

W tej części opracowania zaprezentowano dobre praktyki ułatwiające godzenie pracy i życia przez młode matki. Koncentrują się one na pomocy udzielanej przez pracodawcę w formie np. dofinansowania do żłobka czy przedszkola, zapewnieniu prywatnej opieki medycznej dla rodziny czy też organizowaniu pikników rodzinnych. Działania takie nie są bezpośrednio związane z pracą i czasem pracy, aczkolwiek pozwalają na zachowanie równowagi praca – życie oraz redukowanie stresu młodych matek.

W dalszej części wymieniono konkretne przykłady rozwiązań stosowanych przez pracodawców w zakresie każdego z obszarów.

2. Rozwiązania sprzyjające zatrudnieniu młodych matek – przykłady dobrych praktyk na podstawie literatury

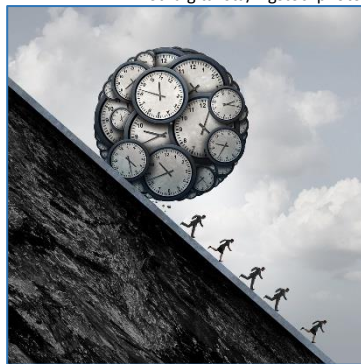
Przykłady zaczerpnięto z: *Przewodnik dobrych praktyk. Firma równych szans*, E. Bem (red.), Gender Index, UNDP, EQUAL, Warszawa 2007; w nawiasach podano nazwy przedsiębiorstw, w których rozwiązania takie stosowano.

Organizacja czasu pracy

System czasu pracy

- ✓ Indywidualny rozkład czasu pracy – np. ustalenie dogodnego harmonogramu czasu pracy zgodnego z preferencjami pracownicy (Urząd Miejski w Czarnej Białostockiej, Nivea Polska, Pierwszy Urząd Skarbowy w Białymstoku, Dr Irena Eris, Hewlett-Packard).
- ✓ Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy/ruchomy czas pracy (np. godz. 9–11, godz. 14–20) lub przerywany system pracy (Biuro Rachunkowe Lex Bufiks Beata Kącka, CONDIZIONE Sp. z o.o., Deloitte).

Fot. digitalista/Bigstockphoto



- ✓ Zadaniowe rozliczanie czasu pracy (Europejskie Centrum Doradztwa Finansowego, Dr Irena Eris).
- ✓ Tzw. równoważny czas pracy polegający na wydłużeniu godzin pracy do 12 jednego dnia i odpowiednim ich skróceniu dnia innego lub odbiorze całego dnia wolnego w innym terminie (Dr Irena Eris).

Urlop

- ✓ Przedłużenie płatnego urlopu macierzyńskiego o 6 miesięcy oraz 6-tygodniowy urlop przed urodzeniem dziecka (Hewlett-Packard Polska).
- ✓ Zapewnienie mamom dodatkowego 30-dniowego (ojcom 10-dniowego) urlopu wypoczynkowego po urodzeniu dziecka (Ikea Group).
- ✓ Po przepracowaniu co najmniej roku w firmie istnieje możliwość wystąpienia o przyznanie tzw. przerwy w pracy trwającej od roku do 3 lat (lub od 6 miesięcy od roku w przypadku Deloitte) na m.in. spędzenie czasu z rodziną (Avon, Deloitte), podjęcia opieki nad osobami zależnymi itp.

Organizacja pracy

W siedzibie firmy

- ✓ Matki po urlopie macierzyńskim są wdrażane do pracy etapowo, na początku pracują 1–2 dni w tygodniu, resztę pokrywając urlopem (Nivea Polska) lub umożliwia im się stopniowy powrót do pracy poprzez zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy po uprzednim uzgodnieniu (Hewlett-Packard).
- ✓ Dwutygodniowy okres ochronny po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego, który pozwala kobiecie po uzgodnieniu z przełożoną na wcześniejsze wyjście z pracy

- i dokończenie obowiązków zawodowych w domu (Xerox Polska).
- ✓ Stosowanie tzw. programu wprowadzającego umożliwiającego kobietom po powrocie z urlopu macierzyńskiego/wychowawczego zapoznanie się ze zmianami w firmie (Xerox Polska).

Poza siedzibą firmy

- ✓ Pozostanie w domu przez kilka dni w razie niedyspozycji bez konieczności przedkładania zwolnienia lekarskiego (Nivea Polska).
- ✓ Wykonywanie obowiązków służbowych z domu, przez internet (Biuro Rachunkowe Lex Bufiks Beata Kąck, DYBZA Financial Consulting sp. z o.o., Europejskie Centrum Doradztwa Finansowego, Deloitte, Hewlett-Packard Polska).
- ✓ Kobiety w czasie urlopu macierzyńskiego mogą korzystać z komputera osobistego z dostępem do internetu i firmowego intranetu, telefonu komórkowego czy też brać udział w szkoleniach e-learningowych, mogą również uczestniczyć w wewnętrznych rekrutacjach na różne stanowiska (IBM Polska, BP Polska, Deloitte).

W trakcie nieobecności/po powrocie do pracy z urlopu macierzyńskiego/wychowawczego

- ✓ Zatrudnienie pracownika na zastępstwo w czasie trwania urlopu macierzyńskiego/wychowawczego w celu utrzymania stanowiska dla danej osoby (BP Polska, Hewlett-Packard Polska).
- ✓ Dzielenie stanowiska (jednego etatu) pracy przez dwóch pracowników z odpowiednim podziałem wynagrodzenia (Pricewaterhouse Coopers Polska).



Fot. evgeny atamanenko/Bigstockphoto

Inne rozwiązania

Wsparcie w opiece nad dziećmi

- ✓ Możliwość przyjscia do pracy z dzieckiem w razie konieczności (Biuro Rachunkowe Lex Bufiks Beata Kącka, DYBZA Financial Consulting sp. z o.o.).
- ✓ Utworzenie punktu opieki nad dzieckiem przy firmie/ kącika dla dzieci w siedzibie firmy (CONDIZIONE Sp. z o.o).
- ✓ Otwarcie przedszkola przykładowego (Nivea Polska, ArcelorMittal Poland).
- ✓ Bezpłatne uczestnictwo dzieci pracowników w zajęciach sportowych oferowanych przez firmę (CONDIZIONE Sp. z o.o).
- ✓ Zapewnienie dzieciom bezpłatnych miejsc w wybranych przedszkolach dofinansowanych przez firmę (IBM Polska)
- ✓ Młode matki, które muszą wyjechać w celach służbowych, mają zapewnioną możliwość zabrania dziecka ze sobą oraz

opiekunkę dla dziecka finansowaną przez firmę (Procter&Gamble Polska).

Wsparcie finansowe/ materialne

- ✓ Wypłacanie pracownikom „becikowego” (DYBZA Financial Consulting sp. z o.o., Ikea Group – w formie bonów na zakupy w Ikea).
- ✓ Zapewnienie wyprawki dla dziecka (Novartis).
- ✓ Tzw. maternity bonus, czyli jednorazowe oferowanie przez firmę trzykrotności wynagrodzenia po powrocie z urlopu macierzyńskiego (Xerox Polska).

Inne działania

- ✓ Organizacja imprez okolicznościowych dla dzieci pracowników (CONDIZIONE Sp. z o.o).
- ✓ Objęcie pracowników i ich rodzin prywatną opieką medyczną (DYBZA Financial Consulting sp. z o.o., Nivea Polska, Novartis).
- ✓ Rodzice otrzymują dla dzieci bilety do kina, teatru czy zoo (DYBZA Financial Consulting sp. z o.o.).
- ✓ Udostępnienie kobietom publikacji „Poradnik młodej pracującej matki” poruszającej tematykę radzenia sobie ze stresem i zarządzania czasem (IBM Polska).

3. Rozwiązania sprzyjające zatrudnieniu młodych matek – przykłady dobrych praktyk na podstawie badań własnych

Poniżej przedstawiono dobre praktyki stosowane przez pracodawców, które zostały zidentyfikowane na podstawie badań własnych. Badania te prowadzono w latach 2014-2016 w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym w ramach tematu pn. „Uwarunkowania efektywnego radzenia sobie w pracy pełnosprawnych i niepełnosprawnych młodych matek”.

Celem głównym zadania było określenie determinantów aktywności zawodowej młodych pełnosprawnych i niepełnosprawnych matek.

W ramach zadania przeprowadzono badania kwestionariuszowe oraz wywiady pogłębione. W badaniach kwestionariuszowych uczestniczyło 500 kobiet, w tym: 250 pełnosprawnych i 250 niepełnosprawnych. Przeprowadzono również 36 wywiadów z pracodawcami, których celem była identyfikacja dobrych praktyk w zakresie ułatwiania młodym matkom godzenia życia pozazawodowego z zawodowym oraz radzenia sobie w pracy.

Pracodawcy biorący udział w wywiadach pogłębionych reprezentowali administrację, opiekę zdrowotną, handel, usługi, produkcję, edukację, transport oraz pomoc społeczną.

Organizacja czasu pracy

System czasu pracy

- ✓ Skrócenie czasu pracy czy też możliwość wyjścia z pracy wcześniej w razie potrzeby (np. wizyta u lekarza) z szansą późniejszego odpracowania (Dom Pomocy Społecznej Junior w Miłkowie, Powiatowy Urząd Pracy w Ostródzie).
- ✓ Dostosowanie grafiku i planu pracy do potrzeb młodych matek po konsultacjach z pracownicami z uwzględnieniem ich potrzeb odnośnie do godzin pracy; w przypadku zmienowości pracownice mające małe dzieci nie pracują na ostatniej zmianie) albo mają możliwość przyjscia do pracy na późniejszą godzinę, aby móc odprowadzić dziecko do przedszkola czy żłobka (Centrum Kształcenia Ustawicznego i Praktycznego, przychodnia rehabilitacyjna w Warszawie, centrum medyczne w Warszawie, przychodnia rehabilitacyjna w Warszawie, Miejski Zakład Gospodarki Komunalnej).
- ✓ Zadaniowe rozliczanie czasu pracy – pracownica przychodni jest rozliczana z uwzględnieniem liczby obsłużonych pacjentów (centrum medyczne w Warszawie).

Organizacja pracy

W siedzibie firmy

- ✓ Okres adaptacyjny na zapoznanie się ze zmianami w procedurach, produktach itp. po skończonym urlopie macierzyńskim (wychowawczym), zapewnienie szkolenia z zakresu zmieniających się przepisów itd. (Centrum Medyczne w Warszawie, Urząd Pracy w Głogowie, Powiatowy Urząd Pracy w Pucku).
- ✓ Specjalne szkolenia po skończonym urlopie macierzyńskim (wychowawczym) w celu uaktualnienia wiedzy i podniesienia kompetencji, przeprowadzenie szkolenia produktowego dla

pracownika w celu aktualizacji jego wiedzy (małe przedsiębiorstwo – branża spożywcza).

- ✓ Wdrażanie pracownika do obowiązków przy udziale przełożonego, przełożony czuwa nad pracownikiem i wspiera go (Urząd Miasta i Gminy w Dzierzgoniu).

Poza siedzibą firmy

- ✓ Umożliwienie wykonywania części zadań w domu; na wniosek pracownicy praca została podzielona w taki sposób, że w ramach etatu 50% zadań mogła wykonywać w domu (Urząd Miasta Bolesławiec).

W trakcie nieobecności/po powrocie do pracy z urlopu macierzyńskiego/wychowawczego

- ✓ W trakcie urlopu macierzyńskiego pracownicy zatrudniana jest osoba na zastępstwo, co umożliwia zachowanie stanowiska pracy dla pracownicy powracającej z urlopu macierzyńskiego (Urząd Miasta Bolesławiec).

Inne rozwiązania

Wsparcie w opiece nad dziećmi

- ✓ Dofinansowanie do pobytu dziecka w żłobku lub przedszkolu (Starostwo Powiatowe w Obornikach, Unifeeder AS S.A. Oddział w Polsce).
- ✓ Utworzenie pokoju dedykowanego matkom karmiącym oraz umożliwiającego odpoczynek w trakcie pracy kobietom będącym w ciąży (Starostwo Powiatowe w Pleszewie).
- ✓ Stworzenie kąpielicy dla dzieci, z którego mogą korzystać dzieci pracowników oraz klientów (małe przedsiębiorstwo – branża spożywcza).

- ✓ Możliwość przyjscia do pracy z małym dzieckiem w szczególnych sytuacjach (centrum medyczne w Warszawie, biuro projektów budownictwa komunalnego).
- ✓ Zapewnienie możliwości uczestniczenia w zebraniach wraz z dzieckiem w szczególnych sytuacjach (Starostwo Powiatowe w Pleszewie, Urząd Miasta i Gminy w Dzierzgoniu).

Wsparcie finansowe/materialne

- ✓ Dofinansowanie do kolonii czy wczasów rodzinnych (Urząd Miasta Bolesławiec).
- ✓ Dofinansowanie pobytu dziecka w żłobku (firma logistyczna).



Fot. altafulla/Bigstockphoto

Inne działania

- ✓ Organizowanie paczek świątecznych (Dom Pomocy Społecznej Junior w Miłkowie).

- ✓ Szkolenia z zakresu zarządzania czasem oraz radzenia sobie ze stresem m.in. dla kobiet mających dzieci (Starostwo Powiatowe w Pleszewie, Urząd Miasta i Gminy w Dzierzgoniu, przychodnia rehabilitacyjna w Warszawie, PUP w Ostródzie).
- ✓ Rabaty na usługi w prywatnych placówkach medycznych (centrum medyczne w Warszawie).
- ✓ Organizacja imprez dla dzieci pracowników np. z okazji dnia dziecka (Starostwo Powiatowe w Pleszewie, Powiatowy Urząd Pracy w Głogowie).

4. Rozwiązania sprzyjające zatrudnieniu młodych matek niepełnosprawnych – przykłady dobrych praktyk na podstawie badań własnych

Rozwiązania dedykowane matkom niepełnosprawnym

- ✓ Refundacja leków w ramach zakładowego funduszu rehabilitacyjnego („Równość” Spółdzielnia Inwalidów).
- ✓ Pakiet rehabilitacyjny („Równość” Spółdzielnia Inwalidów).
- ✓ Turnusy rehabilitacyjne („Równość” Spółdzielnia Inwalidów).
- ✓ Dofinansowanie dojazdów do pracy („Równość” Spółdzielnia Inwalidów).
- ✓ Opieka medyczna i rehabilitacja w miejscu zatrudnienia (Spółdzielnia Simena).
- ✓ Dostosowanie stanowisk pracy oraz wykorzystywanych w pracy maszyn do potrzeb młodej niepełnosprawnej matki wynikających z posiadanej niepełnosprawności (Spółdzielnia Simena).

5 Podsumowanie

Temat dotyczący równoważenia pracy i życia zarówno wśród młodych matek pełnosprawnych, jak i niepełnosprawnych wymaga szerokiego ujęcia. Łączy on w sobie zagadnienia związane z podnoszeniem świadomości (tzw. zagadnienia miękkie) oraz z organizacją szeroko rozumianego środowiska pracy, w tym również dostosowania stanowisk pracy do potrzeb młodych matek z ograniczoną sprawnością.

W badaniach przeprowadzonych w polskich przedsiębiorstwach wykazano, że rozwiązania ułatwiające godzenie opieki nad dziećmi z pracą zawodową są rzadko stosowane. Stosunkowo częściej po takie instrumenty sięgają firmy większe, należące do sektora publicznego oraz zlokalizowane w dużych miastach. Najczęściej stosowanym rozwiązaniem jest elastyczność godzin rozpoczęcia i kończenia pracy, następnie gwarancja powrotu po urlopie macierzyńskim oraz wychowawczym na zajmowane uprzednio stanowisko oraz możliwość pracy w niepełnym wymiarze godzin. Najrzadziej stosowane jest umożliwienie wykonywania obowiązków zawodowych poza miejscem pracy (Auleytner, 2007).

Przerwa w pracy związana z urodzeniem dziecka ma ogromny wpływ na aktywność zawodową matki. Często jest to przyczyna przerwy w życiorysie zawodowym, co z kolei powoduje dezaktualizację wiedzy wykorzystywanej przy wykonywaniu pracy. Narastający lęk oraz frustracja, a w konsekwencji brak powrotu na rynek pracy lub też powrót nieudany, są przyczyną problemów. Ważne jest więc, aby kobiety miały zagwarantowane rozwiązania pozwalające im na efektywne wypełnianie obowiązków w pracy oraz godzenie tychże obowiązków z życiem pozazawodowym.

Bibliografia

Ciaputa E., Król A., Migalska A., Warat M. (2014). *Macierzyństwo kobiet z niepełnosprawnościami ruchu, wzroku i słuchu*, Studia Socjologiczne. Niepełnosprawność. Wyzwania teorii i praktyki 2.

Faeber R.S. (2000). *Mothers With Disabilities: In Their Own Voice*. American Journal of Occupational Therapy 54, 3: 260–268.

Główny Urząd Statystyczny. *Monitoring Rynku Pracy. Kwartalna informacja o rynku pracy*, Warszawa, 25.05.2016, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/kwartalna-informacja-o-rynku-pracy-w-pierwszym-kwartale-2016-roku,12,24.html> (dostęp 2.08.2016).

Grue L., Lærum K.T. (2002). *Doing Motherhood': some experiences of mothers with physical disabilities*. Disability & Society 17, 6: 671-683.

Haponiuk M. *Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce*. Instytut Obywatelski, 2014/2, http://www.instytutobywatelski.pl/wp-content/uploads/2014/03/analiza_sytuacja_kobiet_na_rynku_pracy_w_polsce.pdf (dostęp 26.06.2014).

<http://www.bogactworozwiazan.pl/dobre-praktyki>

Niepublikowany raport z realizacji 3 etapu projektu pn. *Uwarunkowania efektywnego radzenia sobie w pracy pełnosprawnych i niepełnosprawnych młodych matek* (2016). CIOP-PIB, Warszawa.

Przewodnik dobrych praktyk. Firma równych szans, E. Bem (red.), Gender Index, UNDP, EQUAL, Warszawa 2007.

Raport z akcji lokalnych „Mama wraca do pracy” (2013). Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLinEU, Fundacja Kobieta w Regionie, Kraków.

Raport z badania „Z macierzyństwem na co dzień” na potrzeby programu AXA „Wspieramy mamy” (2007). Sikorska M. (red.).

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, *Wstępne dane o rynku pracy w województwie mazowieckim*, nr 6, czerwiec 2016, <http://wupwarszawa.praca.gov.pl/documents/47726/3207127/Wst%C4%99pna%20informacja%20-%20czerwiec%202016%20r./6b7e741e-b3ec-43a8-b74e-2190770d981b?t=1469183404476> (dostęp 2.08.2016).

Woynarowska B., Kowalewska A., Izdebski Z., Komosińska K. (2010). *Biomedyczne podstawy kształcenia i wychowania*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

7 ● Literatura sugerowana

Borkowska S. (2010). *Równowaga między pracą a życiem pozazawodowym*, Acta Universitatis Lodzianis, Folia Oeconomica 240: 5–44.

Chirkowska-Smolak T. (2008). *Równowaga między pracą a życiem osobistym*. Ruch Prawniczy, Ekonomiczny I Socjologiczny LXX, 1: 235–249.

Craig L., Mullan K. (2011). *How Mothers and Fathers share Childcare in USA, Australia, Denmark, France and Italy: a comparative time-diary analysis*. American Sociological Review” 1, 76: 834–861.

Guerreiro D.M., LourençoInês V., Pereira I. (2007) *Good Practices for Reconciling Work and Family Life. Guide for Companies*. Commission for Equality in Labour and Employment, Lisbon.

Hildt-Ciupińska K. (2016). *Temat równowagi pracy i życia pracowników widziany oczami pracodawców*. Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka 6.

Hildt-Ciupińska K. (2014). *Work-life balance a wiek pracowników*. Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka 10.

Kafestios K. (2007). *Work-family conflict and its relationship with job satisfaction and psychological distress: The role of affect at work and gender*. Hellenic Journal of Psychology 1, 4: 15–35.

Matthews R.A., Swody C.A., Barnes-Farrell J.L. (2012). *Work Hours and Work-Family Conflict: The Double-edged Sword of Involvement in Work and Family*. Stress and Health 28: 234–247.

Moreno-Jiménez B., Mayo M., Sanz-Vergel A.I., Geurts S., Rodríguez-Muñoz A., Garros E. *Effects Of Work-Family Conflict On Employee’s Well-*

Being: The Moderating Role Of Recovery Experiences. IE Business School Working Paper CO8-119-I 01-04-2008. http://www.latienda.ie.edu/working_papers_economia/wp08-23.pdf (dostęp 21.03.2014).

Nitzsche A., Jung J., Pfaff H., Driller E (2013). *Employees' negative and positive work-home interaction and their association with depressive symptoms*. American Journal of Industrial Medicine 56 (5): 590–598. doi: 10.1002/ajim.22121.

Nitzsche A., Pfaff H., Jung J., Driller E. (2013). *Work-life balance culture, work-home interaction, and emotional exhaustion: a structural equation modeling approach*. Journal of Occupational and Environmental Medicine 55 (1): 67–73. doi: 10.1097/JOM.0b013e31826eefb1.

Obiagelli L. i in. (2015). *Work life balance and employee performance in selected commercial banks in lagos state*. European Journal of Research and Reflection in Management Sciences Vol. 3 No. 4, 201.

Orsila R. (2011). *A New Approach to Measuring Work-Related Well-Being*. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE) 17, 4, 341–359.

Pawłowska-Cyprysiak K. (2014). *Młode matki na rynku pracy, Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka* 11.

Pawłowska-Cyprysiak K., Konarska M. (2015). *Aktywność zawodowa kobiet niepełnosprawnych ruchowo a poziom ich samooceny, radzenie sobie ze stresem oraz kompetencje społeczne*, Polityka Społeczna 8 (497).

Pawłowska-Cyprysiak K., Konarska M. (2014). *Uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet niepełnosprawnych ruchowo w opiniach ich samych*, w: *Aktywizacja osób z niepełnosprawnością, wybrane problemy psychospołeczne*, E. Rutkowska, W. Otrębski (red.) Biała Podlaska. https://www.kul.pl/files/193/Tom_II-Rutkowska_Otrębski_2014_cz1.pdf.

Rękas M. *Równowaga praca – życie wyzwaniem wobec problemów demograficznych krajów UE*, Studia Ekonomiczne - Akademia Ekonomiczna im. Karola Adamieckiego, nr 145 Systemy gospodarcze i ich ewolucja : aspekty makro- i mezoekonomiczne, 2013, s.77-87

Rose A. (2007). *Adjust the Balance: Literature review Life Cycles and Work life Balance*. Centre for Health Psychology Staffordshire University Stoke on Trent.

Równowaga praca-życie – rodzina, Sadowska-Snarska C. (red.), Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2008, http://www.biblioteka.wse.edu.pl/wse/userfiles/file/publikacje_pdf/Rownowaga_praca_zycie_rodzina.pdf (dostęp 7.12.2016).

Smoder A. (2010). *Równowaga praca – życie – wybór czy konieczność?*, Polityka Społeczna 4: 12–18.

Viitanen T.K. (2007). *Informal and Formal care in Europe*. Discussion Paper No. 2648, The Institute for the Study of Labor (IZA).

Well-being through work. Strategy Of The Finnish Institute Of Occupational Health 2011–2015. Finish Institut for Occupational Health 2010.

Zawodowa rola kobiet w społeczeństwie obywatelskim. Wielowymiarowy model dyskryminacji kobiet. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Szczecin 2011.