

Agnieszka Zaborowska

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II
e-mail: zaborowska@kul.pl

**SAMOTNE MACIERZYŃSTWO A RYNEK PRACY –
POTRZEBY, OCZEKIWANIA, WYZWANIA
WOBEC LOKALNEJ POLITYKI SPOŁECZNEJ**

**SINGLE MOTHERHOOD VS. THE LABOUR MARKET –
NEEDS, EXPECTATIONS, CHALLENGES
FOR THE LOCAL SOCIAL POLICY**

DOI: 10.15611/pn.2016.456.04

JEL Classification: R23, J7, J6

Streszczenie: Celem artykułu jest zaprezentowanie specyficznej sytuacji kobiet, które są samotnymi matkami, na rynku pracy. Powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka jest wyzwaniem, szczególnie gdy kobieta pozbawiona jest naturalnej pomocy ze strony partnera, a podział obowiązków pomiędzy oboje rodziców jest niemożliwy. Głównym celem artykułu jest wskazanie przesłanek do podejmowania kompleksowych rozwiązań w zakresie polityki społecznej, a zwłaszcza polityki rynku pracy wobec samotnych matek. Analiza relacji pomiędzy samotnym macierzyństwem a rynkiem pracy została zaprezentowana na podstawie badań sondażowych przeprowadzonych w 2015 r., równoległe na dwóch grupach respondentów – kobietach samotnie wychowujących dzieci i przedsiębiorcach z powiatu radomskiego. Czego potrzebują samotne matki, żeby odnaleźć się na rynku pracy, i jak rynek pracodawców postrzega takie kobiety? Artykuł odpowiada na pytania dotyczące potrzeb i oczekiwań obydwu stron tej relacji.

Słowa kluczowe: praca, rynek pracy, pracodawca, samotna matka, polityka społeczna.

Summary: The intention of the article is to present the specific situation on the labour market of single mothers. Back to the labour market after the birth, is a big challenge, especially when a woman is deprived of help from a partner. Than the division of responsibilities between both parents is impossible. The main purpose of this article is to show premises to take the comprehensive solutions in the scope of social policy. The analysis of the relation between single motherhood and the labour market is based on research carried out in 2015 on two groups of respondents – single mothers and entrepreneurs from the district of Radom. The article tries to answer the questions about the needs of both sides of this relation.

Keywords: work, labour market, employer, single mother, social policy.

1. Wstęp

Rodzicielstwo jest odpowiedzialnością za drugiego człowieka. Poza wychowaniem rodzice pełnią wobec swoich dzieci szereg innych funkcji, które pozwalają na prawidłowy rozwój społeczny i emocjonalny. Ważnym zadaniem rodziców jest wyrobienie w dziecku poczucia obowiązków i umiejętności niezbędnych do pełnienia w dorosłości ról społecznych. Obok wartości i norm uniwersalnych rodzice powinni przekazywać dziecku wzory zachowań związane z pełnieniem ról zawodowych, uznawanych za jedne z najważniejszych w ludzkim życiu.

Innym, bardzo istotnym zadaniem dorosłych jest zapewnienie członkom rodziny godnego bytu. W przypadku utrzymywania dzieci wiąże się to z finansowaniem nie tylko mieszkania, wyżywienia i ubioru, ale również edukacji czy dostępu do kultury i różnych form rekreacji. Każdy rodzic, chcąc dla swoich dzieci jak najlepszego życia, stara się stworzyć im warunki sprzyjające rozwojowi rodzinnemu i społecznemu.

Rodzina odgrywa zasadniczą rolę w procesie socjalizacyjno-wychowawczym jednostek. Jakość tego procesu uwarunkowana jest wieloma czynnikami wewnątrz- i zewnątrzrodzinnymi. Wśród czynników zależnych od rodziny można wymienić:

- strukturę rodziny,
- materialne podstawy życia rodziny,
- kulturalne aspekty życia rodzinnego,
- modele świadomościowe [Pielkova 1991, s. 171].

Do powyższych czynników warto dodać sytuację opiekuńczo-wychowawczą, która w znacznym stopniu wpływa na przebieg procesów socjalizacyjnych.

Spośród zaprezentowanych okoliczności ogromne znaczenie odgrywa struktura rodziny, bowiem warunkuje ona pozostałe czynniki, tj.: sytuację materialno-bytową, atmosferę rodzinną czy system opiekuńczo-wychowawczy. Naruszona struktura rodziny, w tym samotne rodzicielstwo, jest czynnikiem, który w istotny sposób może zaburzać i ograniczać proces wychowawczo-socjalizacyjny. Wypełnianie funkcji rodziny przez tylko jednego z rodziców powoduje trudności i wymaga od rodzica wzmożonej pracy i dyscypliny. Przejęcie na siebie większej ilości obowiązków utrudnia związane z godzeniem życia zawodowego z rodzinnym.

2. Samotne rodzicielstwo – konsekwencje w różnych wymiarach

Środowiskiem, które ma najtrwalszy wpływ na jednostkę, jest rodzina. Oddziaływanie rodziny zaczyna się najwcześniej, trwa najdłużej i kształtuje człowieka jak żadna inna pozarodzinna grupa społeczna. Rodzina poza walorem wychowawczym zapewnia jednostce zaspokajanie potrzeb emocjonalnych, daje poczucie bezpieczeństwa, uczy wartości, norm i wzorów zachowań. Rodzina staje się swoistą grupą odniesienia, dzięki której jednostka uczy się określonych ról społecznych, a w życiu dorosłym odnajduje swoje miejsce w społeczeństwie i kulturze. Dla wszystkich

członków rodziny, najbardziej komfortową sytuacją jest funkcjonowanie w rodzinie pełnej, ponieważ konsekwencje niepełności rodziny odczuwają zarówno dzieci, jak i dorośli, którzy w takiej sytuacji muszą zmierzyć się z piętnem podwójnej odpowiedzialności.

Podkreśla się, że konsekwencje niepełności rodziny najsilniej wpływają na najmłodszych jej członków. Bez względu na przyczynę nieobecność jednego z rodziców traktowana jest jako zakłócenie procesu wychowawczego. Ważna jest bowiem bliskość obojga rodziców ze względu na odmienne role matki i ojca. Każdemu z rodziców przypisuje się uzupełniające się, ale różne funkcje. Matka wypełnia funkcje ekspresyjne, zaspokaja podstawowe potrzeby dziecka, stwarza poczucie bezpieczeństwa. Ojciec z kolei przygotowuje dziecko do uczestnictwa w szerszym życiu społecznym, kontroluje jego zachowania, uczy odpowiedzialności i daje poczucie stabilności [Kubicka 2005, s. 43]. Możliwość kontaktu z rodzicami obojga płci stanowi istotny czynnik kształtowania się wyobrażeń dotyczących roli własnej płci. Brak jednego z rodziców może powodować przyszłe trudności w budowaniu prawidłowych relacji z partnerem i własnym dzieckiem [Raław, Trawkowska 2013, s. 11]. Dzieci uczą się ról męskich i kobiecych poprzez obserwację zachowań właściwych danej płci oraz przez identyfikację z rodzicem tej samej płci.

Teoretycy i praktycy z zakresu pedagogiki i psychologii są zgodni, że samotne rodzicielstwo wpływa na rozwój i funkcjonowanie dziecka. Najwięcej badań i opracowań ukazuje skutki braku ojca w rodzinie, a problem samotnego ojcostwa nie jest tak szczegółowo opisany. Wynika to oczywiście z faktu, iż w populacji rodzin niepełnych zdecydowanie dominują samotne matki (89%). Sytuacja dziecka w rodzinie niepełnej zależy również od przyczyn niepełności rodziny, wśród których można wymienić: śmierć jednego z rodziców, rozpad rodziny, przemoc, uzależnienia, zbyt wczesną inicjację seksualną [Zaborowska 2011, s. 549-562]. Jednak bez względu na przyczynę zaburzonej struktury rodziny dziecko przeżywa sytuację traumy i może przyjmować różne postawy i zachowania. Od postaw bierności i wycofania do agresji i buntu [Auleytner, Błaszczuk 1995; Maciąg 2011].

Konsekwencją niepełności rodziny może być również pojawienie się problemów szkolnych i wychowawczych. Dzieci z rodzin niepełnych częściej mają kłopoty w szkole niż ich rówieśnicy wychowujący się w rodzinach pełnych [Bragiel 1994]. Częściej powtarzają klasę i rzadziej kontynuują naukę na poziomach ponadobowiązkowych. Ponadto badania B. Zienkiewicz wskazują na związek pomiędzy strukturą rodziny a motywacją i osiąganiem pozytywnych wyników w nauce przez dziecko. Sytuacja samotnego macierzyństwa powoduje, że matka nie poświęca wystarczającej ilości czasu dziecku, koncentrując się na zapewnieniu odpowiednich warunków materialnych, a jej aktywność sprowadza się jedynie do kontroli postępów w nauce [Zienkiewicz 1998, s. 101-110]. Samotne matki często ignorują dobre osiągnięcia dziecka w nauce, nie okazując swojego zadowolenia. Takie zachowanie wywołuje u dziecka poczucie braku akceptacji ze strony rodzica [Bragiel 1994, s. 136-142].

Konsekwencje, jakie powoduje niepełność rodziny, odczuwają wszyscy jej członkowie. Najwięcej miejsca poświęca się negatywnym skutkom takiej sytuacji dla dzieci, jednak obok nich równie dotkliwe następstwa mogą dotyczyć dorosłych opiekunów, którzy pozostają sami z dzieckiem lub dziećmi. Najczęściej pojawia się problem przeciążenia rolami oraz obowiązkami domowymi [Raclaw, Trawkowska 2013, s. 11]. Należy pamiętać, że dorosłego, podobnie jak dziecko, w sytuacji trudnej nie omijają konsekwencje psychiczne, emocjonalne. Mimo to musi stawiać czoła dodatkowym trudnościom, które dotyczą zaspokajania potrzeb materialno-bytowych rodziny i spraw opiekuńczo-wychowawczych.

Rodziny samotnych matek są kategorią najbardziej narażoną na trudną sytuację materialną [Kubicka 2005, s. 50]. Ponadto badania wykazują, że możliwości zaspokajania potrzeb w rodzinach samotnych matek napotykać zwiększone problemy w porównaniu z rodzinami pełnymi w sytuacji występowania nawet niewielkich kłopotów finansowych [Raclaw, Trawkowska 2013, s. 12]. Pojawienie się trudności materialno-bytowych powiązane jest najczęściej z kolejną konsekwencją samotnego rodzicielstwa, a mianowicie trudnościami w wejściu na rynek pracy i utrzymaniu się na nim. Przyczynami dezaktywizacji zawodowej samotnych rodziców są m.in. brak możliwości zapewnienia opieki nad dziećmi, niska dyspozycyjność, przeciążenie obowiązkami [Raclaw, Trawkowska 2013, s. 12], czyli problemy z pogodzeniem życia zawodowego z rodzinnym. A gdy to tego dodamy fakt, iż zdecydowana większość samotnych rodziców to kobiety, dochodzą inne ważne czynniki: cechy społeczno-demograficzne, niechęć pracodawców, stereotypy. Nie są to jedyne powody wysokiego bezrobocia samotnych matek, duże znaczenie mają również wykształcenie, kwalifikacje, doświadczenie zawodowe oraz gotowość uzupełniania swoich umiejętności i wykształcenia.

Pomimo powszechnie występujących konsekwencji niepełności rodziny, odczuwalnych przez wszystkich jej członków, możliwe jest samodzielne i prawidłowe funkcjonowanie rodziny niepełnej. Rodzina niepełna to jednak rodzina szczególna i wymaga odpowiedniego traktowania. Wsparcie społeczne ze strony pracodawców, instytucji rynku pracy, instytucji pomocy społecznej i lokalnych władz wydaje się być niezbędne do poprawnego funkcjonowania rodzin niepełnych.

3. Samotne macierzyństwo i rynek pracy w liczbach

Rodzina od wieków ulega nieustannym przemianom. Zmieniające się warunki gospodarcze i społeczne powodują również zmiany życia rodzinnego. Obecnie dostrzegamy kurczenie się rodzin, przechodzenie od modelu rodziny wielopokoleniowej do jednopokoleniowej oraz od rodzin dużych do małych. Obok przemian w strukturach rodzin odczuwalne są zmiany w sposobach myślenia o rodzinie, stylach życia rodzinnego i wartościach rodzinnych. Rodzina przestała być czymś stałym i określonym. Jedną z konsekwencji tych przemian jest wzrost liczby rodzin niepełnych, a bezpośrednią przyczyną jest wzrost liczby rozwodów [Zaborowska 2014, s. 77].

Jak wynika z danych GUS, pochodzących ze spisu powszechnego z 2011 r., liczba rodzin niepełnych zwiększyła się w stosunku do spisu z 2002 r. o prawie 473 tys. W 2011 r. przeszło co czwarta rodzina była tworzona przez samotnego rodzica. Liczba rodzin niepełnych wynosiła 2503 tys. Z perspektywy niniejszego artykułu na uwagę szczególnie zasługują rodziny niepełne z dziećmi na utrzymaniu. Takich rodzin z dziećmi do 24 r.ż. odnotowano w spisie powszechnym 1288 tys., z czego zdecydowana większość to rodziny samotnych matek (1143 844), które stanowiły 89% wszystkich rodzin niepełnych z dziećmi na utrzymaniu [*Gospodarstwa domowe i rodziny...* 2014, s. 44, 52]. Największą grupę w strukturze samotnych matek stanowią mężatki (około 40%), uznane za samotnie wychowujące dzieci ze względu na opuszczenie gospodarstwa domowego przez męża/partnera. Drugą pod względem wielkości grupę stanowią kobiety rozwiedzione (29%). Odsetek panien wynosi około 25%, a wdów 10%. Na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat wzrosła o ponad połowę liczba samotnych matek, które nigdy nie były w związku formalnym [*Gospodarstwa domowe i rodziny...* 2014, s. 50-52]. W rodzinach samotnych matek wychowuje się ponad 18% wszystkich dzieci [*Gospodarstwa domowe i rodziny...* 2014, s. 56]. Liczba dzieci wychowywanych przez samotne matki wzrosła w stosunku do danych z 2002 r. o 115 tys. Ponad 70% samotnych matek to kobiety w wieku 25-49 lat. Najwięcej – ponad połowa samotnych matek legitymuje się wykształceniem średnim, około 15% wyższym i 25% zawodowym [Raclaw, Trawkowska 2013, s. 34].

Szczególnie ważną kwestią dla samotnych matek staje się ich sytuacja na rynku pracy i źródła utrzymania. Praca zawodowa daje bowiem możliwość utrzymania rodziny, zapewnienia godnych warunków bytu i daje poczucie stabilizacji. Jednak odsetek bezrobotnych samotnych matek jest dość duży. Bezrobocie samotnych matek wynosi około 20%, co oznacza, że co piąta pozostaje bez pracy. Jedynie niewiele ponad 50% samotnych matek utrzymuje się z dochodów z pracy zawodowej, ponad 30% ze świadczeń społecznych, a 10% jest na utrzymaniu innych osób. Wśród źródeł utrzymania wymienia się również: świadczenia z systemu ubezpieczeniowego (renty rodzinne), alimenty, zasiłki. Z danych GUS wynika, że niemalże wszystkie finanse, jakimi dysponują samotni rodzice, przeznaczone są na konsumpcję, czyli zaspokajanie bieżących potrzeb bytowych. Aż 70% samotnych rodziców nie jest w stanie pokryć nagłego wydatku [Raclaw, Trawkowska 2013, s. 36-37]. Według statystyk pomocy społecznej rodziny niepełne stanowią ponad 30% ogółu rodzin korzystających ze świadczeń. Najczęstszymi przyczynami udzielania pomocy samotnym matkom jest brak pracy (60%) i ubóstwo (50%). Najnowsze diagnozy pokazują, że rodziny niepełne są w najgorszej sytuacji dochodowej i materialnej spośród wszystkich typów rodzin [Kośny, Szczepaniak-Sienniak 2015, s. 128-151].

Na sytuację materialną i warunki bytowe każdego gospodarstwa domowego, w tym również rodziny niepełnej, wpływ mają czynniki mikro- i makrospołeczne. Jednak największe znaczenie ma wielkość i stabilność uzyskiwanego dochodu. Gwarancją stabilizacji finansowej jest zatrudnienie głowy rodziny. W przypadku

rodzin samotnych matek podjęcie i utrzymanie zatrudnienia jest szczególnie trudne. Pełnienie w pojedynkę funkcji opiekuńczej nad dziećmi powoduje dodatkowe problemy i utrudnienia. Przede wszystkim podjęcie pracy wiąże się z koniecznością zapewnienia opieki nad dziećmi. Jednak to nie jedyne powody, które wpływają na znalezienie i utrzymanie pracy przez samotne matki. Należy również wymienić niechęć pracodawców, uwarunkowania kulturowe oraz postawy i predyspozycje samotnych matek.

Na podstawie danych o świadczeniobiorcach pomocy społecznej można wyróżnić najczęstsze kategorie bezrobotnych klientów pomocy społecznej. Wśród kategorii kobiet najczęściej pojawiają się: samotne matki do 30 r.ż. z jednym lub dwójką dzieci, często bez wsparcia rodziny; kobiety powyżej 45 lat, z małym doświadczeniem zawodowym i niskimi kwalifikacjami; kobiety w wieku 30-45 lat, bez doświadczenia zawodowego, z wykształceniem średnim lub zawodowym, z dziećmi w wieku szkolnym [Arendt i in. 2013, s. 43]. Można zatem stwierdzić, że czynnikami, które znacznie utrudniają aktywność zawodową kobiet, są: posiadanie małoletnich dzieci, brak doświadczenia zawodowego oraz nieadekwatność wykształcenia w stosunku do wymagań rynku pracy.

Współczesny rynek pracy stawia przed pracownikami coraz wyższe wymagania. Wykształcenie i kwalifikacje to wciąż decydujące czynniki, a jednak warunki towarzyszące: dyspozycyjność, elastyczność, gotowość do podnoszenia kwalifikacji, znajomość języków mają coraz większe znaczenie. Kobiety, które znajdują się w trudnej sytuacji na rynku pracy, w tym samotne matki, powinny zadbać o odpowiedni poziom wykształcenia i kwalifikacji. Im wyższe wykształcenie, tym wyższy jest poziom aktywności zawodowej kobiet. Współczynnik aktywności zawodowej wśród kobiet z wyższym wykształceniem wynosi około 80%. Grupa o najniższym współczynniku aktywności zawodowej – około 16% – to kobiety z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym lub niepełnym podstawowym. Ponadto poziom wykształcenia determinuje również inne elementy statusu kobiet na rynku pracy: rodzaj umowy o pracę, sektor zatrudnienia czy wysokość wynagrodzenia. Im wyższe wykształcenie, tym większe szanse kobiety na pracę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze. Wraz ze wzrostem wykształcenia kobiet znacznie zwiększa się ich wynagrodzenie brutto. Poziom wykształcenia nie pozostaje bez znaczenia również dla kobiet bezrobotnych, im bowiem wyższe wykształcenie, tym okres pozostawania bez pracy jest krótszy [Kurowska 2008, s. 178-216].

Rynek pracy kształtują pracodawcy. To ich wymagania, oczekiwania i potrzeby determinują zapotrzebowanie na pracowników w danym czasie i w danym regionie. Poza istotnymi kryteriami, jak wykształcenie, doświadczenie i kwalifikacje, pracodawcy kierują się również innymi czynnikami przy doborze kadr. Wzorce kulturowe, stereotypy, postawy pracodawców, płęć pracodawców to również elementy decydujące w procesie rekrutacji.

Badania pokazują, że pracodawcy różnie oceniają kobiety i mężczyzn jako pracowników. Mężczyźni są uznawani przez pracodawców za bardziej „zdecydowa-

nych i decyzyjnych” (47,1% pracodawców uznało, że są to cechy mężczyzn, a tylko 11,5% – że kobiece). Również takie cechy, jak: „ambicje zawodowe” (48,3% wskazań na mężczyzn, 25% – na kobiety), „kreatywność” (32,8% – wskazań na mężczyzn, 20,2% – na kobiety), „racjonalność” (26,8% wskazań na mężczyzn, 20% – na kobiety), „profesjonalizm i wiedza” (43,8% wskazań na mężczyzn, 34,6% – na kobiety), zostały wskazane jako cechy typowo męskie. Z kolei kobietom pracownikom przypisywano, częściej niż mężczyznom, takie cechy, jak: „posiadanie zobowiązań rodzinnych” (40,1% wskazań na kobiety, tylko 2,3% – na mężczyzn), „atrakcyjny wygląd” (48,6% wskazań na kobiety, 5,8% – na mężczyzn), „uprzejmość i miły stosunek do innych” (48,4% wskazań na kobiety, 9,5% – na mężczyzn), „skłonność do konfliktów” (22,5% wskazań na kobiety, 6,4% – na mężczyzn), „bierność i niezdecydowanie” (7,4% wskazań na kobiety, 2,2% – na mężczyzn). Kobietom pracownikom wprawdzie przypisano również kilka pozytywnych cech („rzetelność w wykonywaniu pracy”, „punktualność”, „odpowiedzialność”), jednak negatywne cechy pojawiały się częściej niż w przypadku mężczyzn. Można zatem stwierdzić, iż mężczyzna jest ogólnie lepiej oceniany przez pracodawców niż kobieta [Firlit-Fesnak, Kurowska 2008, s. 243-244]. Ponadto pracodawcy, zapytani o wady kobiet jako pracownika, najczęściej wymieniali „brak dyspozycyjności (niegodzenie sfery zawodowej z rodzinną)” [Firlit-Fesnak, Kurowska 2008, s. 254]. Należy przyznać, że w przypadku samotnych matek ta cecha, uznawana przez pracowników za wadę, ma duże znaczenie w procesie rekrutacji, co może znacznie obniżyć ich szanse na zatrudnienie w porównaniu z innymi osobami. Te same badania wykazują, że w przebiegu procesu rekrutacji pytań dotyczących stanu cywilnego i sytuacji rodzinnej nie uniknęła znaczna część badanych kobiet. Aż 44,8% kobiet zapytano o stan cywilny, 32% o posiadanie dzieci i ich wiek i 12% o zobowiązania rodzinne. Co ciekawe, pytania dotyczące spraw osobistych zadawano kobietom trzykrotnie częściej niż mężczyznom, np. pytanie o plany rodzicielskie pracodawcy zadali 160 kobietom i 54 mężczyznom [Firlit-Fesnak 2008, s. 274-276].

Podsumowując rozważania na temat specyficznych warunków samotnych matek na rynku pracy, można stwierdzić, że te kobiety znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji. Ze względu na przeciążenie obowiązkami domowymi i konieczność samodzielnego pełnienia funkcji opiekuńczo-wychowawczej samotne matki są wyjątkowo narażone na wykluczenie z rynku pracy. Ponadto zła sytuacja materialno-bytowa pogarsza ogólne warunki funkcjonowania rodzin tworzonych przez samotne matki. Skutki takich okoliczności odczuwane są przez wszystkich członków rodziny, zwłaszcza przez dzieci. Istotnymi czynnikami, determinującymi prawdopodobieństwo wejścia na rynek pracy samotnej matki, są jej wykształcenie oraz wiek (samodzielnosc) dzieci.

4. Samotne macierzyństwo a rynek pracy – wyniki badań

4.1. Metodologia, problematyka i cel badań

Celem badania¹ było określenie uwarunkowań aktywności zawodowej samotnych matek. Cel miał charakter deskryptywny oraz eksplanacyjny – po pierwsze badania miały opisać sytuację samotnych matek na rynku pracy, po drugie – wyjaśnić, jakie czynniki mają wpływ na aktywność zawodową samotnych matek. Główny problem badawczy brzmiał: jakie czynniki wpływają na aktywność zawodową samotnych matek? Problem priorytetowy został poszerzony o następujące zagadnienia szczegółowe:

- czy wykształcenie i kwalifikacje zawodowe mają znaczący wpływ na aktywność zawodową?
- czy liczba i wiek posiadanych dzieci ma wpływ na aktywność zawodową samotnych matek?
- jakie są potrzeby i oczekiwania samotnych matek w stosunku do rynku pracy?
- czy samotne macierzyństwo wpływa na wydajność pracy?
- jakie są główne bariery po stronie pracodawców?
- w jaki sposób pracodawcy wpływają na aktywność zawodową samotnych matek?

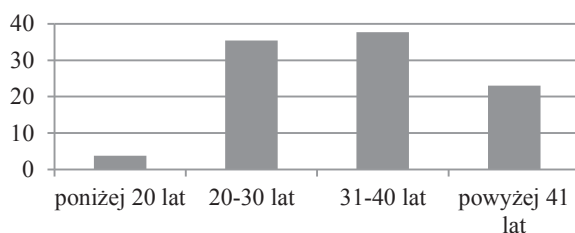
Badanie zostało przeprowadzone metodą sondażu diagnostycznego, jako technika została użyta ankieta i odpowiednio jako narzędzie badawcze – kwestionariusz ankiety. Kwestionariusz ankiety składał się z dwóch części: metryczki i pytań diagnostycznych. W kwestionariuszu ankiety przeważały pytania skonkretyzowane – z zestawem odpowiedzi opcjonalnych.

4.2. Charakterystyka badanej próby

Badanie przeprowadzono w Radomiu i w regionie radomskim w lutym 2015 r. W celu określenia uwarunkowań aktywności zawodowej matek samotnie wychowujących dzieci badano równoległe dwie grupy respondentów. Pierwszą grupę stanowiły samotne matki z powiatu radomskiego (130 kobiet). Druga grupa badanych to osoby zarządzające różnymi firmami i osoby odpowiedzialne za rekrutację pracowników w firmach z powiatu radomskiego (120 osób).

W grupie samotnych matek najwięcej kobiet było w wieku 20-30 lat (35,4%) oraz 31-40 lat (37,7%). Pozostałe kobiety mieściły się w przedziałach wiekowych do 20 r.ż. i powyżej 41 lat. Strukturę badanych kobiet według wieku obrazuje rys. 1.

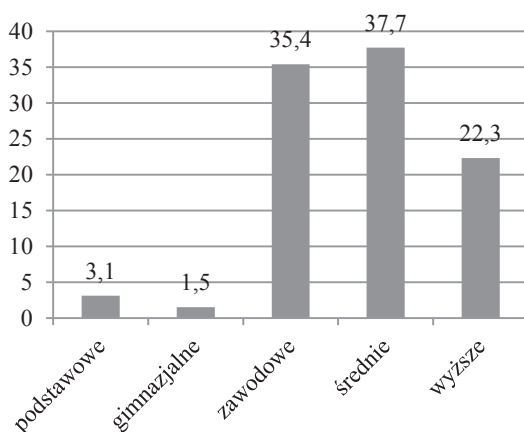
¹ Cały proces badawczy został przeprowadzony zgodnie z zasadami metodologii badań socjologicznych i społecznych. Badania zostały przygotowane w oparciu o następującą literaturę fachową: [Babbie 2008; Nowak 2007; Juszczak 2005; Sołoma 2002].



Rys. 1. Wiek badanych samotnych matek

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych.

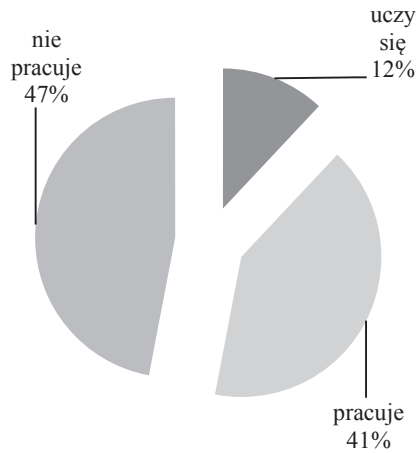
Niemalże wszystkie badane kobiety znajdowały się w wieku produkcyjnym oraz były zdolne do podjęcia zatrudnienia, co z punktu widzenia poniższych analiz ma uzasadnienie. Najwięcej kobiet miało wykształcenie zawodowe i średnie, następną w kolejności grupa to kobiety z wykształceniem wyższym, natomiast najmniej kobiet miało wykształcenie podstawowe i gimnazjalne (rys. 2).



Rys. 2. Wykształcenie badanych samotnych matek (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych.

Analizując strukturę wykształcenia badanych oraz na podstawie wcześniejszych rozważań dotyczących związku wykształcenia i aktywności zawodowej kobiet, należy stwierdzić, że poziom wykształcenia badanych samotnych matek powinien być wystarczający do podjęcia pracy zawodowej. Sytuację zawodową badanych kobiet przedstawia rys. 3.



Rys. 3. Sytuacja zawodowa badanych samotnych matek (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych.

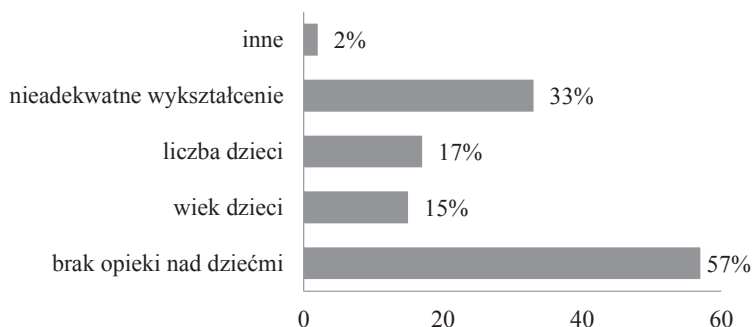
Wśród respondentek znalazły się zarówno osoby bezrobotne, jak i pracujące, niewiele z nich zalicza się do osób uczących się.

4.3. Wyniki badań, wnioski i rekomendacje

Pierwszy wątek, który został poddany analizie, to zależność pomiędzy wykształceniem i kwalifikacjami zawodowymi a aktywnością zawodową samotnych matek. Badania potwierdziły ogólne tendencje w związkach pomiędzy wykształceniem kobiet a ich aktywnością zawodową. Okazało się bowiem, że najwięcej kobiet pracujących ma wykształcenie wyższe i zawodowe. W grupie kobiet niepracujących pojawiły się głównie osoby z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym i średnim, czyli takie, które nie posiadają wyuczonego zawodu. Ponadto w opinii samych badanych kobiet nieadekwatność wykształcenia to drugi z najważniejszych powodów uniemożliwiających aktywność zawodową. Na pierwszym miejscu w analizie przyczyn dezaktywności zawodowej, z dużą przewagą, pozostaje konieczność opieki nad dzieckiem.

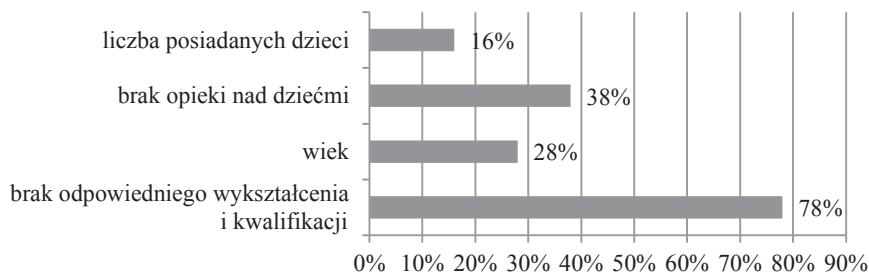
Poczucie niewystarczających kwalifikacji i wykształcenia potwierdziło się również w innym pytaniu zadanym samotnym matkom, dotyczącym barier mających największy wpływ na dezaktywizację zawodową. Aż 78% badanych kobiet odpowiedziało, że przeszkodę w dostępie do rynku pracy stanowi brak odpowiedniego wykształcenia i kwalifikacji.

W odpowiedziach na to pytanie pojawiły się również: brak opieki nad dziećmi, wiek oraz liczba posiadanych dzieci.



Rys. 4. Główne przyczyny uniemożliwiające aktywność zawodową (wg samotnych matek)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych.



Rys. 5. Bariery mające największy wpływ na dezaktywizację zawodową (wg samotnych matek)

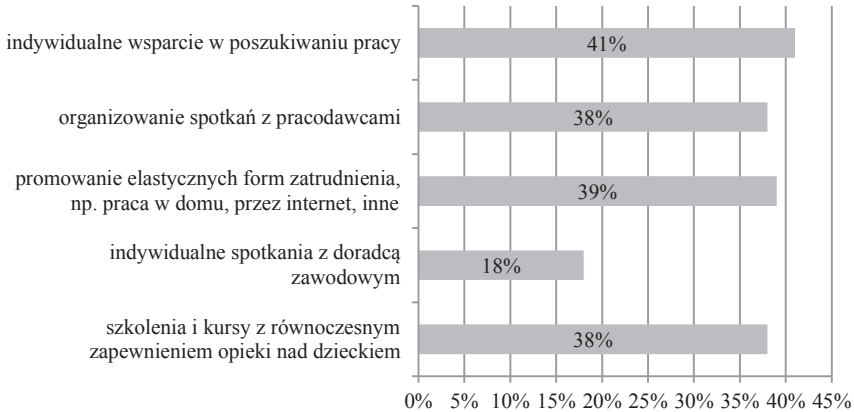
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych.

Warto zauważyć, iż w jednym i w drugim przypadku kobiety nie upatrywały źródeł niepowodzenia na rynku pracy w liczbie posiadanych dzieci. Kolejny wątek badań został zweryfikowany negatywnie. Zaledwie około 16% badanych kobiet jako barierę w dostępie do rynku pracy podaje liczbę dzieci. Potwierdzają to również badania, które nie wykazały zależności pomiędzy zmiennymi: liczba dzieci i praca zawodowa.

Kolejny wątek badań dotyczył identyfikacji potrzeb i oczekiwań samotnych matek w stosunku do reguł obowiązujących na rynku pracy. W odniesieniu do instytucji kobiety wysunęły szereg oczekiwań.

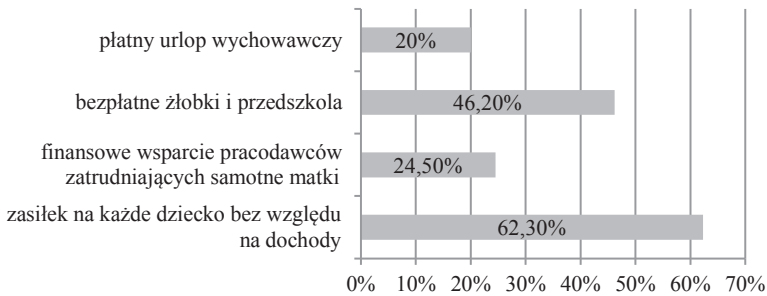
Odpowiedzi na to pytanie rozkładały się mniej więcej po równo. Najważniejsze dla samotnych matek jest wsparcie ze strony pracodawców i współpraca z nimi, natomiast postulaty organizowania wspólnych spotkań z pracodawcami i promowanie wśród nich elastycznych form zatrudnienia dla matek pojawiały się w odpowiedziach najczęściej. Ponadto kobiety zwróciły uwagę na zindywidualizowanie procesu wsparcia w poszukiwaniu pracy oraz zapewnienie opieki nad dziećmi podczas

organizowania szkoleń i kursów. Inne pytanie, wskazujące na potrzeby samotnych matek, dotyczyło oczekiwań wobec polityki państwa.



Rys. 6. Oczekiwania samotnych matek wobec instytucji rynku pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych.



Rys. 7. Oczekiwania samotnych matek wobec polityki państwa

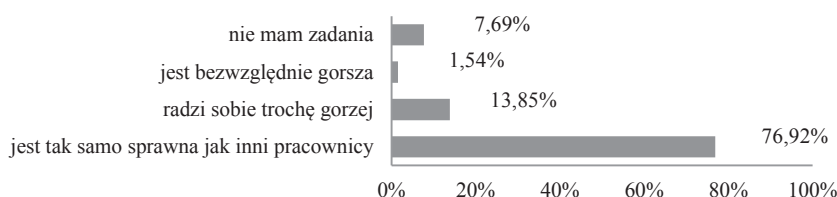
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych.

Od państwa oczekuje się najczęściej wsparcia finansowego w postaci zasiłku na każde dziecko oraz dostępu do bezpłatnych żłobków i przedszkoli. Pojawił się jednak ponownie wątek pracodawców, którzy mieliby być wspierani przez państwo w zamian za zatrudnianie samotnych matek.

Kolejnym wątkiem badań było ustalenie, czy samotne macierzyństwo wpływa na wydajność pracy. Do weryfikacji tego zagadnienia posłużyły również odpowiedzi pracodawców.

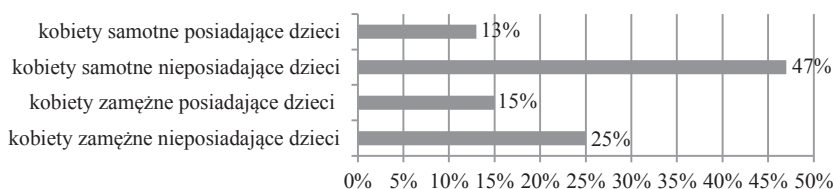
Na rys. 8 i rys. 9 zamieszczono opinie na temat sprawności zawodowej kobiet w osądzie samotnych matek i pracodawców. Okazuje się, że wypowiedzi dwóch grup badawczych są sprzeczne, ponieważ samotne matki siebie jako pracowników

oceniają dobrze w porównaniu z innymi pracownikami. Natomiast pracodawcy spośród różnych kategorii kobiet samotne matki jako pracowników oceniają najgorzej pod względem wydajności pracy. Jest to niewątpliwa bariera ze strony pracodawców, która może utrudniać samotnym matkom funkcjonowanie na rynku pracy.



Rys. 8. Opinie na temat sprawności zawodowej samotnych matek (wg samotnych matek)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych.



Rys. 9. Kobiety, które są najwydajniejsze w pracy wg pracodawców (i które najchętniej zatrudniają)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych.

Ostatnie dwa wątki badań dotyczyły ścisłej korelacji pomiędzy pracodawcami a samotnym macierzyństwem. Starano się ustalić, jakie są główne bariery ze strony pracodawców na rynku pracy dla samotnych matek oraz w jaki sposób pracodawcy mają wpływ na aktywność zawodową samotnych matek.

Główne oczekiwania samotnych matek wobec pracodawców to: praca dzienna jednozmianowa (58%), elastyczny czas pracy (30,5%) i możliwość odrabiania zwolnień (29,2%). Tymczasem w firmach, których kierownicy wzięli udział w badaniu, dominuje system pracy wielozmianowy. Spośród badanych pracodawców 55,8% odpowiedziało, że w ich firmie kobiety pracują na różne zmiany. Podobna sytuacja dotyczy elastycznych form pracy.

Zdecydowana większość pracodawców, ponad 68%, wskazała, że w ich zakładzie elastyczne formy pracy nie są możliwe. Natomiast prawie 32% pracodawców oferuje swoim pracownikom taką możliwość. Najczęściej występujące elastyczne formy pracy to: praca w domu, telepraca, możliwość przesunięcia godzin pracy. Innym ułatwieniem dla pracujących matek jest funkcjonowanie przyzakładowych żłobków lub przedszkoli. W tej kwestii prawie wszyscy właściciele przyznali, że w ich zakładzie pracy nie ma takiej placówki czy innego miejsca przyjaznego dzie-

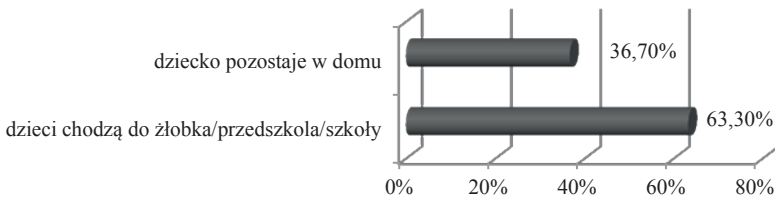
ciom, gdzie można by zapewnić opiekę dzieciom zatrudnionych kobiet. Tylko 2 na 120 firm może pochwalić się klubem malucha.



Rys. 10. Oferowanie samotnym matkom elastycznych form pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych.

Aby zweryfikować problem badawczy dotyczący tego, w jaki sposób pracodawcy mogą wpływać na aktywność zawodową samotnych matek, pracodawcom zostało zadane m.in. pytanie o ułatwienia dla samotnych matek. Na pytanie, czy zaoferowałyby dodatkową pomoc samotnym matkom zatrudnionym u nich w firmie (np. pakiet medyczny, możliwość odpracowania nieobecności, elastyczne godziny pracy), większość (75%) odpowiedziała, że nie. Tylko 25% badanych pracodawców oferuje chęć wprowadzenia w firmie udogodnień dla matek samotnie wychowujących dzieci. Podczas badań pracodawcy zadeklarowali, które kobiety chętniej zatrudniają: czy te, których dzieci pozostają w domu, czy też te, których dzieci uczęszczają do żłobka, przedszkola lub szkoły.



Rys. 11. Kobiety, które są chętniej zatrudniane przez pracodawców

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych.

Większość pracodawców chętniej zatrudnia kobiety, które zapewniają dzieciom opiekę w formie instytucjonalnej. Na pytanie o przyczynę pracodawcy najczęściej odpowiadali: są bardziej dyspozycyjne (34%), lepiej pracują (34%), są wydajniejsze (16%), posiadają większy komfort pracy (17%), rzadziej biorą zwolnienie (15%).

O wpływie pracodawców na aktywność zawodową samotnych matek może świadczyć również fakt, iż samotne matki, biorące udział w różnych rekrutacjach, bardzo często były pytane o sytuację rodzinną.

Tabela 1. Sytuacje, z jakimi najczęściej spotykały się samotne matki w procesie rekrutacji

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Pytano o liczbę dzieci i ich wiek | 55% |
| Pytano, czy ma zapewnioną opiekę nad dziećmi | 42% |
| Pytano, czy dzieci często chorują i co Pani zrobi w takiej sytuacji? | 32% |
| Proponowano elastyczny system pracy | 3% |
| Sugerowano, że praca, o którą aplikuje, nie jest odpowiednia dla samotnej matki (częste wyjazdy, dyspozycyjność itp.) | 18% |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych.

Z danych zawartych w tab. 1 można wnioskować, iż pracodawcy obawiają się niskiej dyspozycyjności samotnych matek w pracy. I jednocześnie nie szukają żadnego kompromisu w tej sprawie. Jedynie 3% kobiet przyznało, że proponowano im elastyczny system pracy.

Podsumowując rozważania dotyczące sytuacji samotnych matek na rynku pracy w zestawieniu z wynikami badań, można sformułować następujące wnioski:

- pracodawcy prezentują postawę zamkniętą wobec samotnych kobiet jako pracowników, wciąż dominuje przekonanie, że kobieta samotnie wychowująca dzieci będzie gorszym pracownikiem w porównaniu z innymi kobietami;
- kluczowym determinantem aktywności zawodowej samotnych matek jest zaspokojenie potrzeb opiekuńczo-wychowawczych dzieci;
- barierą w aktywności zawodowej samotnych matek jest niskie wykształcenie, brak kwalifikacji adekwatnych do wymagań rynku pracy;
- polityka społeczna wobec rodzin niepełnych to polityka społeczna wobec rodzin w ogóle – brakuje lokalnych rozwiązań uwzględniających szczególną sytuację rodzin niepełnych (ich najgorszą sytuację materialno-bytową);
- liczba dzieci w rodzinach samotnych matek nie ma wpływu na ich sytuację zawodową;
- samotne matki, które są dobrze wykształcone, są też lepiej zorganizowane i w większości pracują;
- brakuje działań kompleksowych i systemu wsparcia dla samotnych matek;
- działania z zakresu wspierania samotnych matek powinny być kierowane do społeczności lokalnej w celu promowania lokalnej współpracy i tworzenia sieci wsparcia.

5. Rekomendacje – zamiast zakończenia

Sformułowane wnioski i analiza wyników badań dają podstawy do sprecyzowania rekomendacji dla lokalnej polityki społecznej. Obowiązek wdrażania skutecznych, kompleksowych działań spoczywa głównie na samorządach. Skoordinowanie działań w konkretnym regionie odpowiada na lokalne potrzeby i wykorzystuje lokalne możliwości. Problemy rodzin niepełnych należą do tych kwestii, które da się elimi-

nować za pomocą lokalnych działań. Rekomendacje zostały zaproponowane w różnych obszarach.

1. Edukacja i wsparcie pracodawców

W jaki sposób:

- organizowanie szkoleń z zakresu wprowadzania do firm elastycznych form zatrudnienia oraz możliwości pozyskiwania środków z Funduszu Pracy;
- partycypacja pracodawców w tworzeniu rozwiązań sprzyjających samotnym matkom (np. *world cafe*, otwarta przestrzeń – *open space*, budżet partycypacyjny);
- edukacja pracodawców i promocja zatrudniania samotnych matek w zawodach, które wymagają kompetencji rodzicielskich (szybkości podejmowania decyzji, kreatywności, dobrej organizacji);
- promocja „ścieżki zawodowej dla matek” [Powell 2003].

2. Wzrost dostępności usług opiekuńczo-wychowawczych dla samotnych matek

W jaki sposób:

- wspieranie nawiązywania współpracy wśród pracodawców i wspólne tworzenie przez nich „paktów lokalnych” w celu uruchamiania placówek opieki nad dziećmi, niekoniecznie dużych żłobków i przedszkoli; chodzi o tworzenie klubów malucha wspólnie przez zlokalizowanych blisko siebie pracodawców; wspólna inwestycja nie byłaby tak kosztowna w utrzymaniu, a matki mogłyby zostawiać swoje dzieci pod opieką na czas pracy;
- zwalnianie z lokalnych podatków (np. od nieruchomości, dla pracodawców, którzy utworzą miejsce przyjazne dzieciom dla swoich pracowników);
- refundacja kosztów opieki nad dzieckiem w przedszkolu/żłobku;
- Karta Małej Rodziny – skoro rodziny niepełne są w najgorszej sytuacji materialno-bytowej spośród wszystkich typów rodzin, to dlaczego analogicznie do Karty Dużej Rodziny nie stworzyć podobnego programu dla samotnych rodziców; możliwość tańszego korzystania z lokalnych usług społecznych spowodowałaby zwiększony dostęp do kultury, rekreacji i edukacji dla dzieci wychowujących się w rodzinach niepełnych.

3. Wzrost dostępu samotnych matek do edukacji

W jaki sposób:

- refundacja studiów;
- organizowanie szkoleń i kursów przy jednoczesnym zapewnieniu opieki nad dziećmi;
- promowanie „malucha na uczelni” niekoniecznie w formie dużych przedszkoli/żłobków.

4. Wsparcie samotnych matek na rynku pracy

W jaki sposób:

- organizowanie targów pracy wyłącznie dla pracodawców oferujących elastyczne formy zatrudnienia;
- organizowanie spotkań pracodawców z matkami;
- przywileje w prawie dotyczące możliwości odpracowania w razie potrzeby nieobecnych godzin;

- asystent zawodowy samotnej matki w urzędzie pracy – kwalifikowanie matek według różnych kryteriów [Wojdyło-Preisner 2013], opracowywanie planu współpracy, asysta w poruszaniu się po runku pracy;
- indywidualizacja wsparcia i pracy socjalnej we współpracy z asystentem zawodowym i organizacjami pozarządowymi.

5. Nacisk na motywowanie samotnych matek

W jaki sposób:

- włączanie dzieci w edukację dorosłych – zamiast koncentracji na terażniejszości, skoncentrowanie na celu; budowanie odpowiedzialności dorosłych za los dzieci, pokazanie samotnym matkom konsekwencji pozostawiania bez pracy również dla ich dzieci (uświadamianie im, że aby móc przekazać dziecku wzorce zachowań pracownika, samemu należy być aktywnym zawodowo);
- budowanie sieci wsparcia (rodzina, przyjaciele, krewni, znajomi, sąsiedzi) – zadanie pracy socjalnej;
- budowanie poczucia zintegrowania ze społecznością lokalną – partycypacja samotnych matek w procesie podejmowania decyzji (np. kawiarnia obywatelska);
- coaching w poradnictwie zawodowym, wzmocnienie psychologiczne.

Przy harmonijnym wykorzystaniu powyższych propozycji działań i zastosowaniu łącznie choćby kilku z nich możliwe jest wyeliminowanie wielu problemów samotnych matek. Zaproponowane rozwiązania należą do działań z zakresu aktywnej polityki społecznej, nastawionej na aktywizowanie osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej. Wszystkie powyższe działania angażują samotne matki, bez ich bowiem udziału i chęci żaden skierowany do nich projekt nie przyniesie zamierzonych rezultatów.

Literatura

- Arendt Ł., Hryniewicka A., Kukulak-Dolata I., Rokicki B., 2013, *Bezrobocie – między diagnozą a działaniem*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa.
- Auleytner J., Błaszczuk D., 1995, *Problemy wychowawcze w rodzinach niepełnych*, [w:] Kurzynowski A. (red.), *Rodzina w okresie transformacji systemowej*, WSP TWP, Warszawa.
- Babbie E., 2008, *Podstawy badań społecznych*, tłum. W. Betkiewicz (et al.), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Brągiel J., 1994, *Rodzinne i osobowościowe uwarunkowania sukcesu szkolnego dziecka z rodziny rozwiedzionej*, Uniwersytet Opolski, Opole.
- Firlit-Fesnak G., 2008, *Wykształcenie i kwalifikacje zawodowe a dyskryminacja kobiet w polskim świecie pracy*, [w:] Firlit-Fesnak G. (red.), *Wykształcenie i kwalifikacje kobiet a ich sytuacja na rynku pracy*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa.
- Firlit-Fesnak G., Kurowska A., 2008, *Miejsce wykształcenia i kwalifikacji zawodowych wśród czynników kreujących wizerunek kobiety pracownika i potencjał zawodowy kobiet*, [w:] Firlit-Fesnak G. (red.), *Wykształcenie i kwalifikacje kobiet a ich sytuacja na rynku pracy*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa.
- Gospodarstwa domowe i rodziny. Charakterystyka demograficzna*, Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2014.

- Juszczak S., 2005, *Badania ilościowe w naukach społecznych. Szkice metodologiczne*, Wydawnictwo Śląskiej Szkoły Zarządzania im. gen. Jerzego Ziętka, Katowice.
- Kośny M., Szczepaniak-Sienniak J., 2015, *Sytuacja ekonomiczna i zamożność rodzin*, [w:] Kotowska I.E. (red.), *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza Społeczna 2015. Raport tematyczny*, MRPiPS, Warszawa.
- Kubicka H., 2005, *Bezdomność rodzin samotnych matek. Społeczno-wychowawcze aspekty zjawiska*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Kurowska A., 2008, *Wykształcenie kobiet a ich pozycja na rynku pracy – podstawowe związki*, [w:] Firlit-Fesnak G. (red.), *Wykształcenie i kwalifikacje kobiet a ich sytuacja na rynku pracy*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa.
- Maciąg J., 2011, *Psychospołeczna sytuacja dzieci z rodzin niepełnych*, [w:] Bębas S., Jasiuk E. (red.), *Prawne, administracyjne i etyczne aspekty wychowania w rodzinie*, t. I, Wyższa Szkoła Handlowa w Radomiu, Radom.
- Nowak S., 2007, *Metodologia badań społecznych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Pielkowska J., 1991, *Pedagogiczny aspekt badań nad rodziną*, Roczniki Socjologii Rodziny, tom III, s. 168-180.
- Powell G., 2003, *Przywództwo i płeć: Vice la difference?*, [w:] Walsh M.R. (red.), *Kobiety, mężczyźni i płeć*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.
- Raławski M., Trawkowska D., 2013, *Samotne rodzicielstwo. Między diagnozą a działaniem*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa.
- Sołoma L., 2002, *Metody i techniki badań socjologicznych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn.
- Wojdyło-Preisner M., 2013, *Koncepcje profilowania bezrobotnych*, Polityka Społeczna, nr 3, s. 11-14.
- Zaborowska A., 2011., *Zbyt wczesna inicjacja seksualna kobiet jako współczesna patologia i zagrożenia dla funkcjonowania rodziny*, [w:] Bębas S., Jasiuk E. (red.), *Prawne, administracyjne i etyczne aspekty wychowania w rodzinie*, t. I, Wyższa Szkoła Handlowa w Radomiu, Radom 2011.
- Zaborowska A., 2014, *Współczesna rodzina – kryzys czy przemiana?*, [w:] Brzeziński M., Jęczeń J. (red.), *Tożsamość i posłannictwo rodziny*, Wydawnictwo KUL, Lublin.
- Zienkiewicz B., 1998, *Niepowodzenia szkolne i zaburzenia w rozwoju społecznym uczniów w młodszym wieku szkolnym wywodzących się z rodzin rozbitych*, [w:] Urban B. (red.), *Problemy współczesnej patologii społecznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.