



# Oferta wsparcia dla rodzin z małymi dziećmi

## 1. Kobieta ciężarna w pracy

### 1.1. Wprowadzenie

Macierzyństwo jest wielkim wyzwaniem w dzisiejszym świecie. Kobiety chcą wychowywać dzieci i jednocześnie pracować, rozwijać się zawodowo. Czy łączenie tych obowiązków jest w ogóle możliwe? Jakie udogodnienia matkom daje prawo, a jak w rzeczywistości wygląda ich sytuacja na rynku pracy? Jakie oczekiwania wobec pracodawców mają kobiety?

Spróbujmy przyjrzeć się dwóm najtrudniejszym etapom w życiu pracującej mamy — ciąży i powrocie do pracy po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym — i zastanowić się, jakie rozwiązania ułatwiłyby kobietom łączenie tych ról życiowych.

Ciąża to niezwykle ważny moment w życiu kobiety, a w przypadku kobiet aktywnych zawodowo ma również duży wpływ na sytuację w pracy. Polskie prawo daje kobietom w ciąży specjalną ochronę. Według Kodeksu pracy (art. 177) pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać z pracownicą umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie jej urlopu macierzyńskiego, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na rozwiązanie umowy. Co bardzo ważne — również umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Jeśli jednak pracodawca naruszy te przepisy, pracownica może ubiegać się w sądzie pracy o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie. W chwili gdy kobieta wróci do pracy, ma prawo do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Teoretycznie więc przyszłe matki powinny czuć się w pracy bezpiecznie i nie martwić się, że macierzyństwo negatywnie wpłynie na ich sytuację zawodową. Niestety w praktyce jest inaczej.

Według badań przeprowadzonych w 2006 r. przez Instytut Millward Brown SMG/KRC na zlecenie Fundacji Świętego Mikołaja<sup>1</sup> kobiety raczej spodziewają się, że w sytuacji zajścia w ciążę spotkają je kłopoty w pracy, a nie pozytywna reakcja pracodawców i współpracowników. Jedna trzecia pracujących kobiet w wieku 18–45 lat<sup>2</sup> obawia się, że zajście w ciążę przysporzyłyby im problemów w sytuacji zawodowej. Ponad 20% kobiet aktywnych zawodowo wątpi, aby ich pracodawca ze zrozumieniem przyjął wiadomość o ciąży pracownicy. Tyle samo badanych przyznaje, że odkłada urodzenie dziecka w obawie przed utratą pracy. Podobne odczucia pojawiają się w wypowiedziach matek dzieci w wieku 12–48 miesięcy<sup>3</sup> — 14% z nich deklaruje, że w ich przypadku przyczyną odkładania macierzyństwa były obawy związane z pracą.

### Mówią mamy

- *Ja tak strasznie chciałam pracować, bałam się, żeby mi nie powiedzieli, żebym do tej pracy nie przychodziła albo że mnie przesuną na inne stanowisko.*
- *Trochę się bałam, że wypadnę z obiegu, że nie będę na bieżąco, nie będę wiedziała, co się dzieje, coś mi ucieknie, jakieś szanse na rozwój, awans, karierę.*
- *Pierwsza myśl to: „Boże, co ja zrobię z pracą, co to będzie? Bo po pierwsze, nie wiem, jak się będę czuła, czasem trzeba leżeć całą ciążę, i co ja wtedy zrobię?”<sup>4</sup>*

Czego więc boją się kobiety? Ich obawy dotyczą przede wszystkim kwestii ekonomicznych i materialnych: zwolnienia z pracy lub utraty stanowiska, braku możliwości rozwoju zawodowego. Przyszłe mamy martwią się również o reakcje pracodawców i współpracowników na informację o ciąży, o atmosferę w pracy oraz o zdrowie swoje i dziecka, wpływ stresu i wykonywanej pracy na ciążę. Najtrudniejszy jest dla nich moment poinformowania przełożonego i kolegów o ciąży. Co piąta kobieta bała się rozmowy z szefem, a co siódma odwlekała ten moment. Te obawy wynikają z własnych wcześniejszych doświadczeń, negatywnych przeżyć koleżanek, a także z zachowania przełożonych.

Obawy kobiet relatywnie rzadko znajdują odzwierciedlenie w zachowaniach pracodawców: ponad 60% kobiet pracujących przed urodzeniem dziecka reakcją swojego szefa na wiadomość o ich ciąży określiło jako pozytywną. Tylko 8% miało negatywne doświadczenia, np. dawano im do zrozumienia, że po porodzie zostaną zwolnione, ostrzegano przed częstymi zwolnieniami lekarskimi.

Prawo nie tylko chroni kobietę w ciąży przed zwolnieniem, ale również daje jej szczególną ochronę warunków pracy. Kodeks pracy (art. 178 i 179) mówi o zakazie zatrudniania ciężarnej pracownicy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. Nie wolno również bez jej zgody delegować pracownicy poza stałe miejsce pracy. Jeśli kobieta przed zajściem w ciążę pracowała w nocy, pracodawca ma obowiązek na okres jej ciąży zmienić rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną, a jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, przenieść pracownicę do innej pracy, której wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej. Jeśli te zmiany powodują obniżenie wynagrodzenia, kobiecie przysługuje dodatek wyrównawczy. Również zgodnie z przepisami BHP (Rozporządzenie Rady Ministrów, z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom) kobiet w ciąży nie można zatrudniać przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia (są to m.in. prace w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla sfery bezpiecznej, prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące oraz prace przy obsłudze monitorów ekranowych — powyżej 4 godzin na dobę).

Zdarza się, że pracodawcy łamią prawo, zmuszając kobiety w ciąży do pracy w sobotę, wykonywania ciężkiej pracy fizycznej (dźwiganie i przesuwanie ciężkich przedmiotów), pracy w kontakcie ze szkodliwymi substancjami, w systemie zmian nocnych bez możliwości ich zamiany, obowiązkowej pracy po godzinach. Choć kobiety mają świadomość swoich praw, to jednak obawiają się zwolnień dyscyplinarnych, przewidując, że procedura przywrócenia do pracy (lub uzyskania odszkodowania) na drodze sądowej może trwać nawet kilka lat<sup>5</sup>.

Kobiety nie są zadowolone ze sposobu, w jaki traktowano je w okresie ciąży. Aż 40% badanych uważa, że nie otrzymały pomocy i wsparcia, jakiego oczekiwały od przełożonych. Większość kobiet uznaje, że pozytywną reakcją jest przyjęcie informacji o ciąży bez komentarza, zachowanie tego samego stanowiska, obowiązków, wynagrodzenia. Przyszłe matki oczekują także przyjmowania zwolnień lekarskich bez złośliwych uwag<sup>6</sup>, niektórym zależy także na wsparciu emocjonalnym.

## 1.2. Urlop macierzyński i wychowawczy

Po pojawieniu się na świecie dziecka matki przeżywają niezwykle intensywny okres. Potrzebują czasu nie tylko po to, żeby opiekować i troszczyć się o dziecko, ale także po to, by odnaleźć się w nowej roli, przeorganizować sobie życie, w tym również zawodowe.

W związku z urodzeniem dziecka kobiecie przysługuje 20 tygodni urlopu macierzyńskiego w przypadku jednego dziecka przy jednym porodzie (Kodeks pracy, art. 180; urlop wydłuża się wraz z ilością dzieci, aż do 37 tygodni przy urodzeniu pięciorga lub więcej dzieci przy jednym porodzie). Część tego urlopu może przypadać przed datą porodu (2 tygodnie). Od 2010 r. mama może skorzystać również z dodatkowych dwóch tygodni płatnego urlopu.



W innych krajach europejskich sytuacja jest różna, np. na Węgrzech urlop trwa 27 tygodni, w Wielkiej Brytanii 52 tygodnie, z czego 39 jest płatnych, a w Norwegii aż 46 pełnopłatnych tygodni, z czego 10 zarezerwowanych jest tylko dla ojców. Z kolei w Szwecji urlop macierzyński wynosi 12 tygodni, w Belgii 15, Holandii 16, w Danii 18. Krótsze urlopy macierzyńskie znajdują pewne zrównoważenie w fakcie, że urlopy wychowawcze w niektórych z tych krajów są płatne: w Szwecji są to 72 tygodnie (płatne w wysokości 73,3% wynagrodzenia do 52,8 tygodni), w Danii 32–40 tygodnie płatne w wysokości 100% wynagrodzenia, natomiast w Belgii 12 tygodni płatnych w wysokości 21,7%, ale w Holandii urlop wychowawczy to 13 tygodni bezpłatnych<sup>7</sup>.

Jak wynika z badań *Mama w pracy*, większość kobiet traktuje urlop macierzyński jako krótkotrwałą przerwę w aktywności zawodowej<sup>8</sup>. Aż 3/4 respondentek pracujących przed urodzeniem dziecka już w trakcie ciąży myślało o powrocie do pracy po porodzie.

Matki tłumaczyły to przede wszystkim kwestiami finansowymi (55% uznało to za bardzo ważny powód), ale również potrzebą kontaktu z ludźmi, tym, że lubią swoją pracę, obawą przed wypadnięciem z rynku pracy, potrzebą bycia na bieżąco w sprawach zawodowych, a także chęcią rozwoju i robienia kariery.

Jednak sam urlop macierzyński bywa trudnym okresem. Chociaż w jego trakcie kobiety nadal są chronione przed zwolnieniem z pracy (podobnie jak podczas urlopu wychowawczego, Kodeks pracy, art. 183<sup>2</sup> 186–189<sup>1</sup>, rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2003 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania urlopu wychowawczego), to część respondentek skarżyła się na to, że pracodawcy próbowali przyśpieszać (lub przeciwnie — opóźniać) ich powrót po urlopie macierzyńskim. Takie wymuszane przejście na urlop wychowawczy często było zapowiedzią rozwiązania umowy po powrocie do pracy.

Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego kobiety muszą wybrać: powrót do pracy czy bezpłatny urlop wychowawczy (trwający maksymalnie 3 lata). Według badań *Diagnozy społecznej* z 2009 r.<sup>9</sup>, w Polsce spośród kobiet, którym przysługują urlopy wychowawcze, 52% skorzystało z tego prawa (uprawnionych mężczyzn — jedynie 2%). Aż 84,9% osób, które korzystały z urlopów wychowawczych, wykorzystało je w pełnym wymiarze. Jedynie 3% osób zmniejszyło wymiar czasu pracy, 8,9% wykorzystało urlop w niepełnym wymiarze, a 3,2% skorzystało z niego w formie mieszanej.

Według danych z GUS<sup>10</sup>, odsetek matek korzystających z urlopu wychowawczego w 2005 r. było dość podobny: 49,9%. Widoczna jest tu także zależność stopnia wykorzystywania urlopu wychowawczego od poziomu wykształcenia kobiet. Wśród matek z wykształceniem wyższym z urlopu skorzystało 37,3%, wśród kobiet z wykształceniem średnim i policealnym: 53,8%, wśród kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym: 59,5%, natomiast z wykształceniem podstawowym aż 70,4%. Jednocześnie wykorzystywanie urlopu było częstsze wśród kobiet pracujących w zawodach niewymagających wysokich kwalifikacji. Również przeważająca większość kobiet (92,9%) brała urlop w jednej części i najczęściej korzystała z niego w pełnym wymiarze, na niepełny wymiar urlopu decydowała się tylko co piąta matka.

Niestety brak informacji nt. wykorzystania urlopu wychowawczego w innych latach nie pozwala na szersze porównanie tych danych.

## Mówią mamy

*Okazało się, że nie ma dla mnie miejsca tam, gdzie pracowałam, w ogóle to nie mają mnie gdzie posadzić, bo nie wiedzą, co ze mną zrobić (...), a może by było lepiej żebyś (...) jeszcze skorzystała z wychowawczego, ja mówię, czy jest jakaś gwarancja, że wrócę. Nie, w tej chwili nie ma żadnej gwarancji.*

*Ja dostałam wyraźne ultimatum: jeśli po macierzyńskim nie wrócę do pracy to praca nie będzie już na mnie czekać, no bo przecież muszą zatrudnić kogoś, kto to wszystko pociągnie, przejmie moje obowiązki. Dla mnie to był szok. Myślałam wcześniej, może naiwnie, jak to kobieta, że jeśli ktoś przez tyle lat jest lojalny wobec firmy to i firma powinna być lojalna wobec niego (...). To, co usłyszałam było bardzo stresujące, naprawdę nie spodziewałam się tego...*

### 1.3. Powrót mamy do pracy

Zgodnie z Kodeksem pracy (art. 183<sup>2)</sup> pracodawca po zakończeniu urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego musi zatrudnić kobietę na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe — na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jej kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem, jakie otrzymywałaby, gdyby nie korzystała z urlopu.

Pomimo tych zabezpieczeń kobiety boją się o swoją przyszłość: według badań *Mama w pracy* w trakcie urlopów aż 23% matek obawiało się, że nie będzie miało dokąd wracać, a 11% spodziewało się, że w związku z urodzeniem dziecka zostanie przesunięta na gorsze stanowisko. Te obawy wynikają przede wszystkim z własnych wyobrażeń, uprzedzeń i opinii innych, niemniej jednak według badań 16% matek zostało pozbawionych pracy wbrew własnej woli, a 24% zadeklarowało, że zrezygnowało z pracy dobrowolnie<sup>11</sup>.

Pytana o idealny czas na powrót do pracy, co czwarta matka wskazywała ukończenie przez dziecko 3. roku życia (24% badanych). W praktyce aż 66% matek małych dzieci, które podjęły pracę zrobiło to w ciągu pierwszego roku życia dziecka.

Ponad połowa badanych pracodawców uważa, że urlopy macierzyńskie należałyby wydłużyć. Większość z nich dostrzega pozytywne strony utrzymywania miejsca pracy dla kobiet w czasie ich urlopów. 61% szefów uważa, że zwiększa dzięki temu poczucie bezpieczeństwa i motywację pracowników, a 60% — że buduje wizerunek firmy przyjaznej pracownikom<sup>12</sup>.

### Mówią mamy

– Nie miałam przerwy na karmienie, nie wychodziłam wcześniej z pracy. (...) Ona tłumaczyła to w ten sposób, że jeżeli ja prowadzę już jakąś sprawę, to muszę ją zapiąć i jest termin, gdzie musimy klientowi złożyć dokumentację. Wobec tego nie ma czegoś takiego jak: „ja muszę wyjść na karmienie”, nieważne, że cycki takie i eksplodują za chwilę, bo ona musi mieć zrobione.  
– I praktycznie, gdyby pół etatu to było pół etatu. (...) A nie na papierze mam pół etatu, a praktycznie robię cały.

Z kolei jeśli chodzi o urlopy wychowawcze — według badań *Diagnoza Społeczna* z 2009 r.<sup>13</sup> — wśród powodów wymienianych przez osoby (zarówno kobiety, jak i mężczyzn), które nie skorzystały z takich urlopów, najczęściej wymieniano chęć jak najszybszego powrotu do pracy (26,5%) i spadek dochodów (18,4%). Ważnym powodem z punktu widzenia kobiet był także wpływ długiej nieobecności w pracy na karierę zawodową (6,6%)<sup>14</sup>.

Powrót kobiet do pracy i łączenie obowiązków macierzyńskich z zawodowymi ma również ułatwiać urlop ojcowski. W Polsce obecnie wynosi on 1 tydzień, a od 1 stycznia 2012 r. został wydłużony do 2 tygodni. Ojciec otrzymuje również w tym czasie zasiłek macierzyński, może się jednak opiekować dzieckiem tylko do ukończenia przez nie 12. miesiąca życia. Ojcu może też być udzielony urlop macierzyński — w przypadku gdy kobieta nie wykorzystała go w całości i wróciła do pracy.

Powrót po urlopie macierzyńskim (lub wychowawczym) jest bardzo trudnym momentem: kobiety borykają się z tęsknotą za dzieckiem, wdrażają się na nowo w obowiązki, uczą nowych rzeczy, czasem niestety spotykają się z nieprzychylnym nastawieniem współpracowników. Kobiety ten czas uznają za trudniejszy niż okres pracy w trakcie ciąży.

Zdarza się, że kobiety karmiące piersią nie mają możliwości odciążenia pokarmu i nie mogą korzystać z przerw na karmienie<sup>15</sup>.

Tymczasem Kodeks pracy (art. 187) mówi, że pracownicy karmiącej dziecko piersią przysługuje prawo do dwóch półgodzinnych przerw wliczanych do czasu pracy (jeśli pracuje powyżej 6 h dziennie), a w przypadku pracownicy karmiącej więcej niż jedno dziecko — dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. Je-

śli matka pracuje od 4 do 6 godzin dziennie ( $\frac{3}{4}$  lub  $\frac{2}{3}$  etatu) przysługuje jej jedna przerwa półgodzinna. Uprawnienie to jest ważne dopóki kobieta karmi, nie ma tu żadnego limitu. Ponieważ przerwy można łączyć, matka może przychodzić godzinę później do pracy lub wychodzić godzinę wcześniej. W firmach, w których pracuje ponad 20 kobiet, pracodawca ma obowiązek wydzielić pomieszczenie do karmienia piersią (zgodnie z § 38 załącznika nr 3 do Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy). Powinno ono mieć co najmniej 8 m<sup>2</sup> i być wyposażone w łóżko lub fotel dla karmiącej mamy. Również ważna jest ilość miejsc do karmienia: powinno być co najmniej 1 miejsce (łóżko, fotel) na każde 300 kobiet w danym zakładzie pracy.

Jakie więc oczekiwania mają kobiety wobec pracodawców? Co pomaga im w znalezieniu równowagi między domem a pracą?

Respondentki badań *Mama w pracy* za najważniejsze uznają: możliwość pracy w domu (27%), zgodę na ruchome godziny pracy (24%) oraz istnienie przyzakładowych przedszkoli i żłobków (17%)<sup>16</sup>. Podobne odpowiedzi udzielały kobiety w badaniach BAEL<sup>17</sup>: 38,7% kobiet wybrało elastyczny czas pracy, zaś 12,8% — pracę w domu. Z kolei w badaniu *Diagnoza społeczna 2009*<sup>18</sup> za najważniejsze rozwiązanie, które ułatwifoby godzenie pracy i obowiązków rodzinnych, uznano dłuższy urlop macierzyński (19% mężczyzn i 22% kobiet). Drugim w kolejności rozwiązaniem był elastyczny czas pracy (ok. 16% mężczyzn, 14% kobiet). Co ciekawe — ok. 70% badanych uważa, że w rodzinie z dziećmi do 3 lat kobieta powinna czasowo lub na stałe zrezygnować z pracy.

W badaniach *Mama w pracy*<sup>19</sup> pytano również pracodawców o warunki pracy na jakie może liczyć matka — tylko w co jedenastej badanej firmie istnieje możliwość pracy przez Internet (najczęściej w małych i średnich prywatnych — 13%)<sup>20</sup>. Żłobki przyzakładowe prowadzi 8% pracodawców, a przedszkola — 12%. W większości firm (55–60%), według pracodawców, istnieje możliwość pracy w skróconym wymiarze godzin ( $\frac{1}{2}$  i  $\frac{3}{4}$  etatu), jak również robienia w trakcie pracy przerw na karmienie<sup>21</sup>.

Z badań BAEL<sup>22</sup> wynika jednak, że matki w Polsce nie mają aż tak szerokich możliwości w zakresie elastycznego czasu i organizacji pracy: 10% kobiet twierdzi, że „na ogół” może pracować w domu, 5% — że jest to możliwe w wyjątkowych przypadkach, zaś 85% — że nie jest to możliwe. Około 30% kobiet twierdzi, że „na ogół” ma możliwość zmiany godziny rozpoczęcia/zakończenia pracy, ale ponad 42% nie ma takiej możliwości.

Tymczasem sytuację matek na rynku pracy bez wątpienia mogą zmienić właśnie pracodawcy — przede wszystkim poprzez przestrzeganie prawa, ale także poprzez aktywne zmienianie swoich firm: wprowadzanie wspomnianych wyżej przyjaznych udogodnień i rozwiązań.

- 1 *Mama w pracy* (2007), A. Jasiewicz–Betkiewicz (red.), Warszawa: Fundacja Świętego Mikołaja. Celem badań było poznanie sytuacji matek małych dzieci na polskim rynku pracy. Obejmowały one część jakościową (cztery zogniskowane wywiady grupowe) i część ilościową (badanie sondażowe zrealizowane na trzech różnych grupach respondentów: *Omnibus*, zrealizowany na tysiącosobowej próbie losowej, reprezentatywnej dla ogółu społeczeństwa w wieku 15–75 lat, sondaż *Matki*, zrealizowany na losowej próbie matek dzieci w wieku 12–48 miesięcy (504 osoby), sondaż *Pracodawcy*, zrealizowany z właścicielami bądź szefami personalnymi firm zarówno państwowych, jak i prywatnych. Ogólna liczebność próby wyniosła 300 osób, przy czym w każdym z trzech typów przedsiębiorstw (firmy państwowe, małe i średnie firmy prywatne, duże firmy prywatne) przeprowadzono po 100 wywiadów.
- 2 Dmochowska M. (2007), *Ciąża a praca zawodowa kobiety*, w: *Mama w pracy*, *op.cit.*, s.10–17.
- 3 Dmochowska M. (2007), *op.cit.*
- 4 Wszystkie cytaty pochodzą z wywiadów grupowych z matkami reprezentującymi różne zawody i sektory gospodarki, o zróżnicowanych zarobkach i stanowiskach, za: *Mama w pracy*, *op.cit.*
- 5 Dziewiątkowska J., Ryś–Gonera P. (2006), *Ochrona pracy kobiet – teoria i praktyka*, Katowice: Okręgowy Inspektorat Pracy, [www.pracujacyrodzice.pl](http://www.pracujacyrodzice.pl)
- 6 Według sondażu *Pracodawcy* dla 43% pracodawców zwolnienia lekarskie pracownic w ciąży nie stanowią żadnego problemu, a 40% jest zdania, że to niewielki problem. Za problem poważny uważa je 17%, za: Dmochowska M., *op.cit.*
- 7 *Matka Polka pracująca, czyli jak zwiększyć aktywność zawodową kobiet?* (2010), Warszawa: Fundacja Forum Obywatelskiego Rozwoju, s. 30–31.
- 8 Broda A. (2007), *Mama na urlopie macierzyńskim*, w: *Mama w pracy*, *op.cit.*, s. 18–29.
- 9 *Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków. Raport* (2009), J. Czapiński, T. Panek (red.), Warszawa: Rada Monitoringu Społecznego, s. 122.
- 10 *Praca a obowiązki rodzinne w 2005 r.* (2006), Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- 11 Broda A. (2007), *op.cit.*
- 12 Broda A. (2007), *op.cit.*
- 13 *Diagnoza społeczna 2009...*, *op.cit.*, s. 121–122.
- 14 *Ibidem*.
- 15 Kordasiewicz A. (2007), *Mama w pracy*, w: *Mama w pracy*, *op.cit.*, s. 30–39.
- 16 Kordasiewicz A. (2007), *op.cit.*
- 17 *Matka Polka pracująca...*, *op.cit.*
- 18 *Diagnoza społeczna 2009*, *op.cit.*
- 19 Kordasiewicz A. (2007), *op.cit.*
- 20 W 2007 r. wprowadzono regulacje dotyczące nowej formy zatrudnienia — telepracy (Kodeks pracy art. 67<sup>5</sup>–67<sup>17</sup>), niestety brak danych nt. tego, czy zwiększyło to odsetek kobiet korzystających z tej formy pracy.
- 21 Być może jednak jest to tylko deklaracja, ponieważ odsetek matek małych dzieci rzeczywiście pracujących na pół etatu jest bardzo niski — 9%, za Kordasiewicz A. (2007), *op.cit.*
- 22 *Matka Polka pracująca...*, *op.cit.*, s. 13.

## 2. Oferta opieki i wczesnej edukacji dla dzieci do 3. roku życia

### 2.1. Dostępność usług opiekuńczych dla dzieci do 3. roku życia

W Polsce w 2010 r. opieką żłobkową objętych było niespełna 3% dzieci w wieku do 3. roku życia (w 2000 r. — 2%)<sup>1</sup>, czyli było to blisko 57 tys. dzieci w tym wieku.

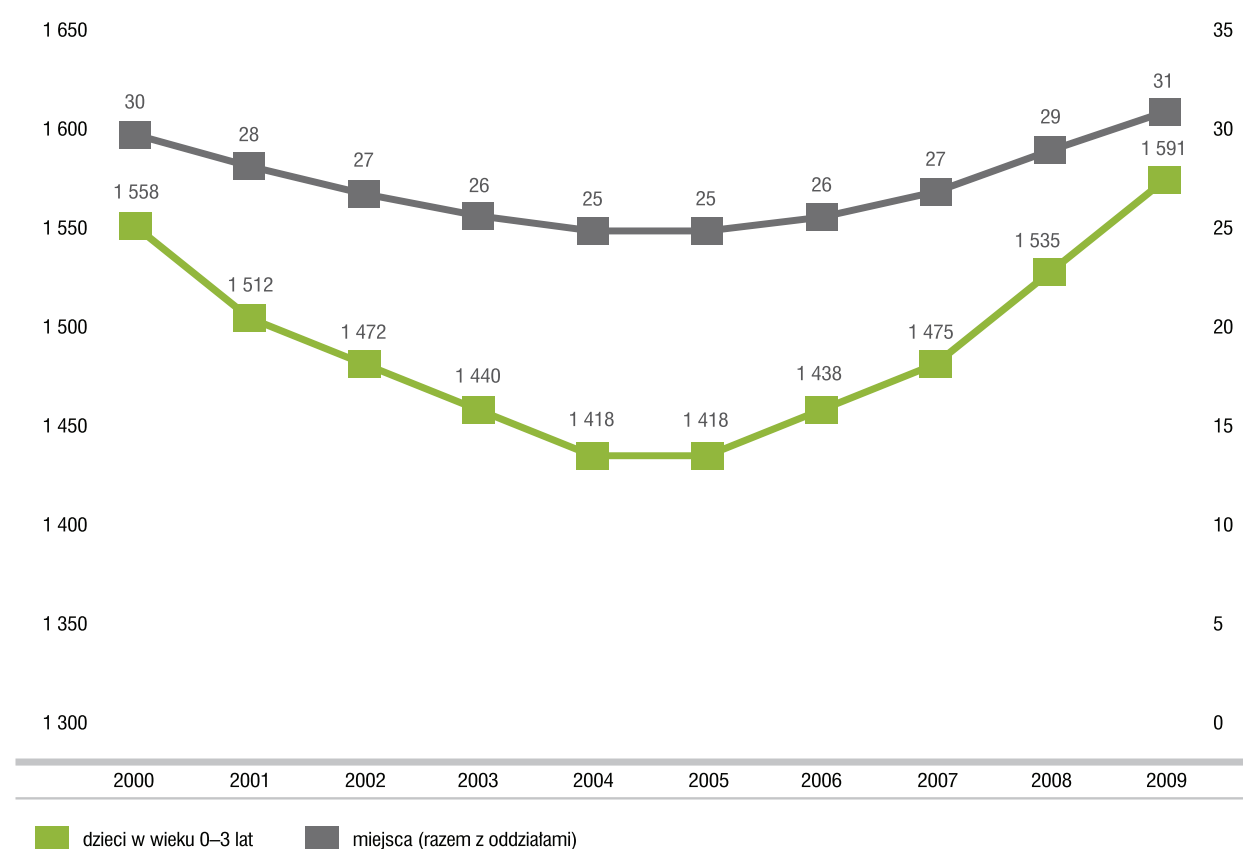
**TABELA 1. DZIECI W ŻŁOBKACH.**

	2000	2005	2009	2010
Żłobki	428	371	380	392
W tym publiczne	416	356	361	372
Oddziały żłobkowe przy przedszkolach	168	130	122	119
Miejsca	29 866	25 219	30 614	32 514
Dzieci (w ciągu roku)	52 790	47 607	55 243	56 907

Źródło: GUS (2011), *Mały rocznik statystyczny Polski*.

Liczba publicznych żłobków i oferowanych w nich miejsc znacząco zmalała po 1989 r. Wprowadzie po zapoczątkowanej w 2004 r. tendencji wzrostu liczby urodzeń liczba miejsc w żłobkach, jak i liczba dzieci korzystających z opieki tych placówek, zwiększa się, jednak ciągle nie jest wystarczająca.

**WYKRES 1. LICZBA DZIECI W WIEKU 0–3 LAT I LICZBA MIEJSC W ŻŁOBKACH PUBLICZNYCH (WRAZ Z ODDZIAŁAMI ŻŁOBKOWYMI W PRZEDSZKOLACH) W LATACH 2000–2009 (W TYS.).**



Źródło: Piętka–Kosińska K., Ruzik–Sierdzińska A. (2010).



Rodziny korzystają z innych niż żłobki form opieki (kluby malucha, nianie), a także z pomocy krewnych. Jak pokazały przeprowadzone w 2007 r. badania kobiet, które przed urodzeniem dziecka były zatrudnione na umowę o pracę, ich dzieci w wieku 0–3 lat pozostawały pod opieką: respondentek — w 22% bez niczyjej pomocy, w 51% z pomocą partnera; krewnych spoza gospodarstwa domowego — 30,9%; krewnych mieszkający razem w gospodarstwie domowym — 19,9%; opłacanej opiekunki — 7,1%. Najrzadziej opiekę nad dziećmi powierzano placówkom opiekuńczym — do żłobka chodziło jedynie 4,2% dzieci<sup>2</sup>.

## Mówią mamy

*Moim zdaniem dobry żłobek państwowy zawsze będzie lepszy od prywatnego. W państwowych są co chwila kontrole, jest na miejscu pielęgniarka, gotowane obiady na miejscu, dietetyk. W prywatnych wiadomo, liczą się koszty. Moim zdaniem dobrze wyglądają, bo mają nowe odmalowane na kolorowo pomieszczenia, nowe zabawki. Ale kadra nie musi być wyspecjalizowana, a w przypadku dzieci to ważne. W państwowym personel jest szkolony, idzie z przepisami, wytycznymi itp.*

*Wpis na forum internetowym  
www.forum.gazeta.pl*

Mała dostępność żłobków i innych instytucjonalnych form opieki nad dziećmi do 3. roku życia ogranicza możliwości łączenia opieki nad dzieckiem z aktywnością zawodową. Po urodzeniu dziecka większość kobiet okresowo lub na stałe odchodzi z rynku pracy.

W zakresie opieki i edukacji dzieci w wieku 0–3 lat Polska, w porównaniu z innymi krajami Unii Europejskiej czy OECD (Organization for Economic Co-operation and Development), jest na ostatnich miejscach w rankingach liczby dzieci uczęszczających do żłobków. Procent dzieci poniżej 3. roku życia, korzystających z instytucjonalnej opieki i edukacji, wynosi od 83% w Danii, 66% w Szwecji, 34% w Belgii, 25% we Francji, 19% na Litwie i 11% w Austrii.<sup>3</sup>

Zapotrzebowanie na opiekę żłobkową w Polsce jest znacząco wyższe niż oferta istniejących placówek.<sup>4</sup> Najgorzej jest na Śląsku, Kujawach, Lubelszczyźnie i Pomorzu — tam miejsc w żłobkach jest najmniej, a oferta powiększa się najwolniej. Stołeczne żłobki

mają łącznie 4 360 miejsc. 170 dzieci przebywa w zarejestrowanych placówkach niepublicznych. Brakuje miejsc dla 6 tys. dzieci<sup>5</sup>. We wszystkich publicznych żłobkach jest kolejka oczekujących rodzin. Listy rezerwowe są również w żłobkach prywatnych i klubach malucha. Niedostatek oferty opiekuńczej dotyczy zarówno placówek w środowiskach wielkomiejskich, jak i na wsi.

## 2.2. Funkcjonowanie placówek opiekuńczych dla dzieci do 3. roku życia

Wiele istotnych informacji na temat oferty opieki instytucjonalnej dla dzieci w wieku do 3. roku życia dostarczyły badania *Żłobki w Polsce* przeprowadzone w 2010 r. na zlecenie Banku Światowego przy współpracy Departamentu Polityki Rodzinnej MPIPS<sup>6</sup>. Badania przeprowadzono na próbie 126 placówek (10,7% ogółu) zapewniających opiekę małym dzieciom: publicznych i prywatnych żłobków oraz klubów malucha. Wyniki badań dokumentują aktualną politykę placówek, praktykę ich funkcjonowania oraz praktykę korzystania z ich oferty przez rodziców i opiekunów dzieci. Badania pozwalają również ocenić różnice w ofercie i funkcjonowaniu placówek publicznych i prywatnych.

Różnice te dotyczą między innymi **wieku dzieci** przyjmowanych do placówek. Prawie wszystkie żłobki publiczne przyjmują dzieci zaraz po zakończeniu urlopu macierzyńskiego (po 20. tygodniu). Natomiast tylko 24% placówek prywatnych podejmuje się opieki nad dziećmi w wieku poniżej 6 miesięcy, 34% — w wieku od 6 miesięcy, 19% począwszy od 12. miesiąca życia, 8% — od 1,5 do 2 lat, a 14% począwszy od 2 lat. Autorki konkludują, iż głównie żłobki publiczne zapewniają możliwość podjęcia pracy zawodowej przez matki z zachowaniem ciągłości pracy, bez korzystania z bezpłatnego urlopu wychowawczego. Jednocześnie wykazują związek pomiędzy tendencjami na rynku pracy i wiekiem dzieci zapisywanych do żłobków: im gorsza sytuacja na lokalnym rynku pracy tym wyższy jest wiek dzieci przyjmowanych do żłobka.

Żłobki różnicuje również **liczba godzin** funkcjonowania — w większości zapewniają opiekę przez 9 do 12 godzin (w tym 6% placówek przez 12h, 21% placówek przez 11h, 27% placówek przez 10h, 4% placówek przez 9h). Godziny funkcjonowania placówek zależą od ich umiejscowienia i nieco inne są w dużych aglomeracjach i mniejszych miastach (żłobki prywatne w dużych miastach mają wydłużone czasy pracy, publiczne w mniejszych miejscowościach są zamykane nawet o 16:00).

Średnia **liczba dzieci** pod opieką placówki również różnicuje żłobki publiczne, prywatne i kluby malucha. Żłobki publiczne są największe — średnio mają 78 miejsc. Prywatne żłobki są o blisko połowę mniejsze — średnio 43 miejsca. Najmniejszymi placówkami są kluby malucha — średnio 16 miejsc.

Różny jest **czas pobytu dzieci** w placówkach. W żłobkach publicznych 88% przebywa w placówce przez cały dzień. W placówkach prywatnych jest to tylko 50% dzieci.

**Liczba dzieci przypadająca na jedną osobę opiekującą się** dziećmi wynosi około 5 dzieci w obu typach placówek. Natomiast w żłobkach publicznych jest zdecydowanie większa liczba osób pracujących jako personel administracyjny (6 osób na 10 bezpośrednio zajmujących się dziećmi w placówkach publicznych i 3 pracowników administracji na 10 opiekunów w placówkach prywatnych).

Oszacowanie **kosztów pobytu dziecka w placówkach** wymaga analizy wielu różnych kosztów składowych i porównywania sposobu działania placówek publicznych i prywatnych. Składają się na to: liczba pracowników administracji, sposób przygotowania posiłków (zamawianie ich na zewnątrz bądź prowadzenie własnej kuchni), pranie pościeli i piżam dzieci (przez rodziców bądź na zlecane na zewnątrz), koszt pieluch jednorazowych (w niektórych placówkach dostarczanych przez rodziców), koszty remontów lokali. Jak dowodzą autorki raportu *Żłobki w Polsce*, koszt pobytu dziecka w placówce prywatnej jest nieco niższy niż w placówce publicznej. Jednocześnie głównie placówki publiczne otrzymują dotacje samorządowe, nawet do 92% kosztów pobytu dziecka.

Średni **koszt czesnego** dla rodziców w żłobkach otrzymujących dotację stanowił ok. 35% średniej dla placówek bez dotacji. Średnia wysokość opłaty ponoszonej przez rodziców w placówkach nie otrzymujących dotacji z gminy wyniosła 836 zł miesięcznie.

Średnia **powierzchnia** przypadająca na 1 dziecko nie różnicuje znacząco żłobków publicznych i prywatnych i wynosi około 6 m<sup>2</sup>.

Wyniki prowadzonych analiz pokazują, że żłobki prywatne w umiarkowanym stopniu wypełniają lukę zapotrzebowania na opiekę instytucjonalną nad dziećmi w wieku 0–3 lat w Polsce. Ich oferta jest dostępna głównie w dużych miastach. Natomiast na terenach wiejskich nie ma praktycznie dostępu do placówek opiekuńczych dla małych dzieci, co może stanowić barierę w niwelowaniu różnic w poziomie edukacji pomiędzy obszarami wiejskimi i miejskimi<sup>7</sup>.

### 2.3. Prawne aspekty funkcjonowania opieki nad dziećmi w wieku do lat 3

W Polsce niski udział dzieci w opiece żłobkowej przed kwietniem 2011 r., kiedy weszła w życie tzw. ustawa żłobkowa, wynikał przede wszystkim z dużych obostrzeń prawnych i sanitarnych jakie były nakładane na żłobki. Instytucje te funkcjonowały jako zakłady opieki zdrowotnej, a więc musiały spełniać podobne wymogi sanitarne jak np. szpitale. To sprawiało, że żłobki były bardzo drogie w utrzymaniu, a co za tym idzie — stać było na ich prowadzenie tylko zamożniejsze gminy.

## Mówią mamy

*Pensje marne, wszystko drogie,  
a jeszcze opłaty za żłobek straszne,  
o ile w ogóle miało się szczęście  
dostać miejsce w żłobku. Moja siostra  
musiała wynająć nianię. Prawie cała  
jej pensja na to idzie. Jak można matki  
stawiać w takiej sytuacji? W zasadzie  
nie opłaca się wracać do pracy po  
urodzeniu dziecka. A jeszcze wokół  
mówią, że żłobek szkodzi...*

Wpis na forum internetowym  
[www.forum.gazeta.pl](http://www.forum.gazeta.pl)

Nowa, opisana poniżej ustawa wprowadza zasadnicze zmiany i nowe możliwości w organizacji opieki i edukacji dla najmłodszych dzieci. Rozwiązania, które wprowadza ustawa są od lat stosowane w takich krajach, jak Norwegia, Finlandia czy Francja.

Ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 ( Dz.U. Nr 45, poz. 235) określa zasady organizowania i funkcjonowania opieki nad dziećmi, warunki świadczonych usług, kwalifikacje osób sprawujących opiekę, zasady finansowania opieki, nadzór nad warunkami i jakością sprawowanej opieki. Wraz z wejściem w życie ustawy żłobki przestały być zakładem opieki zdrowotnej w myśl ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89). Zmiany wprowadzone tą ustawą są krokiem naprzód w myśleniu o opiece nad dziećmi. Najważniejsze obszary tych zmian to:

- rozszerzenie możliwych form opieki o klub dziecięcy, dziennego opiekuna i nianię,
- nowa funkcja żłobka i innych form opieki nad dziećmi — funkcja edukacyjna,
- rola rodzica w żłobku i w innych formach opieki nad dziećmi,
- kwalifikacje opiekunów.

## 2.4. Dziecko w żłobku, klubie dziecięcym, z dziennym opiekunem, z nianią

Opieka nad dzieckiem może być sprawowana nie tylko w żłobku, ale również w klubie dziecięcym, przez dziennego opiekuna lub nianię. Różnice między wymienionymi formami opieki opisane są w tabeli 2.

TABELA 2. KRYTERIA USŁUG OPIEKUŃCZO-EDUKACYJNYCH DLA MAŁYCH DZIECI.				
	Żłobek	Klub dziecięcy	Dzienny opiekun	Niania
Wiek dziecka	Od 20. tygodnia (5 miesięcy)	Od 1. roku życia	Od 20. tygodnia (5 miesięcy)	Od 20. tygodnia (5 miesięcy)
Liczba opiekunów przypadających na jedno dziecko	Na jednego opiekuna przypada maksymalnie 8 dzieci (powyżej 1. r.ż.) lub maksymalnie 5 (gdy jedno z dzieci nie ukończyło 1. r.ż., jest niepełnosprawne lub ma specjalne potrzeby)	Na jednego opiekuna przypada maksymalnie 8 dzieci (powyżej 1. r.ż.) lub maksymalnie 5 (gdy jedno z dzieci nie ukończyło 1. r.ż., jest niepełnosprawne lub ma specjalne potrzeby)	Na jednego opiekuna przypada maksymalnie 5 dzieci (powyżej 1. r.ż.) lub maksymalnie 3 (gdy jedno z nich nie ukończyło 1. r.ż., jest niepełnosprawne lub ma specjalne potrzeby)	Nie ma informacji
Maksymalny czas przebywania dzieci	Do 10 godzin dziennie	Do 5 godzin dziennie	Nie ma informacji	Nie ma informacji
Liczba pomieszczeń	Co najmniej dwa pomieszczenia	Co najmniej jedno pomieszczenie	Nie ma informacji	Nie ma informacji

Źródło: Ustawa z 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz.U. Nr 45, poz. 235); Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2011 r. w sprawie wymagań lokalowych i sanitarnych dotyczących żłobków i klubów dziecięcych (Dz. U. z 2011 r. Nr 69, poz. 367);

Trzeba w tym miejscu podkreślić, że przedstawione w tabeli kryteria to **minimum jakie musi spełnić osoba lub instytucja** prowadząca żłobek lub inną formę opieki nad dziećmi. Nie godząc się na takie **minimalne rozwiązania**, Fundacja Komeńskiego zainicjowała projekt tworzenia standardów usług opiekuńczo-edukacyjnych dla małych dzieci<sup>8</sup>. W skład zespołu, który opracował standardy weszli doświadczeni specjaliści różnych profesji — eksperci akademicy z zakresu wczesnego rozwoju dzieci, specjaliści wspierający rozwój małych dzieci, przedstawiciele Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, przedstawiciele gmin zainteresowanych tworzeniem nowych form opiekuńczych, przedstawiciele organizacji pozarządowych działający

na rzecz małych dzieci, pracownicy żłobków i rodzice. Standardy w zamierzeniu ich autorów są optimum do którego powinny dążyć gminy przy tworzeniu i monitorowaniu działania nowych form wczesnodziecięcej opieki i edukacji. Standardy dotyczą kilku obszarów, takich jak: organizacja instytucji, współpraca z rodzicami, bezpieczeństwo — ochrona przed krzywdzeniem, sytuacje codzienne, przestrzeń. Każdy z obszarów zawiera szczegółowe komponenty. I tak np.: w obszarze „Przestrzeń dla dzieci” zawarte są 4 komponenty:

- wielkość powierzchni uwzględniająca potrzeby rozwojowe dzieci w zakresie swobodnej zabawy i potrzeb życia codziennego,
- aranżacja przestrzeni i wyposażenia uwzględniająca potrzeby rozwojowe dzieci w różnym wieku,
- wygodna i przyjemna przestrzeń dla dzieci i dorosłych,
- bezpieczne i stymulujące zabawy na powietrzu.

## 2.5. Kwalifikacje opiekunów. Wolontariusze

Do niedawna żłobek udzielał świadczeń zdrowotnych, które obejmowały działania profilaktyczne i opiekę nad dzieckiem w wieku do 3 lat. W nowej ustawie w ramach opieki nad dzieckiem w żłobku realizowana powinna być również funkcja edukacyjna.

W Polsce, ale też w innych krajach Europy, trwa dyskusja o kształceniu osób, które mają zajmować się najmłodszymi dziećmi. Do tej pory uznawano, że rolą tych osób jest zagwarantowanie dziecku jak najlepszej opieki. W związku z tym do opieki nad dziećmi zatrudniano głównie osoby z wykształceniem pielęgniarzkim. Obecnie, gdy przyjmuje się również perspektywę edukacji, musi zmienić się też profil wykształcenia osób, których opiece powierzane są dzieci. Kwalifikacje jakie wymagane są od osób zatrudnianych w żłobku i innych formach opieki nad dziećmi przedstawia tabela 3.

Osoby zatrudnione w żłobku czy klubie dziecięcym mogą korzystać z pomocy wolontariuszy. Wolontariusze muszą wziąć udział w 40-godzinym szkoleniu. Z punktu widzenia bezpieczeństwa dzieci, jak również jakości opieki nad nimi jest to bardzo ważna regulacja. Wolontariuszami mogą być osoby w różnym wieku — młode, ale również starsze. Mogą to być osoby, które dzieci znają, np. ciocia, babcia, wujek, dziadek. Dzięki temu dzieci będą czuć się bezpieczniej.

**TABELA 3. KWALIFIKACJE OSÓB ZATRUDNIANYCH W ŻŁOBKU I INNYCH FORMACH OPIEKI NAD DZIEĆMI.**

	Żłobek	Klub dziecięcy	Dzienny opiekun
Osoba z wykształceniem co najmniej średnim	280 godzin szkolenia, w tym 80 godz. praktyki	280 godzin szkolenia, w tym 80 godz. praktyki	160 godzin szkolenia, w tym 80 godz. praktyki
Pielęgniarka, położna, opiekunka dziecięca, nauczyciel wychowania przedszkolnego lub edukacji wczesnoszkolnej, pedagog opiekuńczo-wychowawczy (dotyczy osób z przerwą w pracy z dziećmi do lat 3 dłuższą niż 6 miesięcy)	80-godzinne szkolenie	80-godzinne szkolenie	40-godzinne szkolenie (dot. osób z przerwą w pracy z dziećmi do lat 3 dłuższą niż 12 miesięcy)
Pielęgniarka, położna, opiekunka dziecięca (którzy pracowali z dziećmi do lat 3 bezpośrednio przed podjęciem pracy, przez co najmniej 12 miesięcy)	Może podjąć pracę bez dodatkowego szkolenia	Może podjąć pracę bez dodatkowego szkolenia	Może podjąć pracę bez dodatkowego szkolenia
Wolontariusz	40-godzinne szkolenie	40-godzinne szkolenie	40-godzinne szkolenie

Źródło: Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2011 r. w sprawie zakresu programów szkoleń dla opiekuna w żłobku lub klubie dziecięcym, wolontariusza oraz dziennego opiekuna (Dz.U. z 2011 r. Nr 69, poz. 368).



## Mówią mamy

*Na chwilę obecną jest to mój największy lęk – co zrobić? Pomijam fakt, że w mojej opinii jest to NIESPRAWIEDLIWE, że matki muszą stawać przed takim dylematem. Z dzieckiem powinno się zostać min. do 3. roku, ale to jest abstrakcja. Ja mam też inny problem – ja nie mogę przeżyć myśli, że obca osoba będzie patrzeć, jak rozwija się moje dziecko, a mnie to będzie omijać, albo co gorsza – będzie więcej wiedzieć na temat mojego dziecka niż ja.*

*Wpis na forum internetowym  
www.forum.gazeta.pl*

Ustawodawca zakłada, że osoby pracujące w żłobku lub klubie dziecięcym będą **współpracować z rodzicami dzieci** korzystających z oferty placówki. Jest to nowy zapis, którego w poprzedniej ustawie nie było. Opiekun ze żłobka może m.in. prowadzić konsultacje i udzielać porad rodzicom w zakresie pracy z dziećmi. W zajęciach prowadzonych w klubie dziecięcym mogą uczestniczyć rodzice. Dzienny opiekun może korzystać z pomocy rodziców w sprawowaniu opieki nad dziećmi.

\*\*\*

Dostępność placówek opiekuńczych dla małych dzieci ma podstawowe znaczenie dla aktywności zawodowej matek. Placówki — oprócz funkcji opiekuńczej — mogą też w pewnym stopniu zapewniać dzieciom wczesną edukację. Nowa ustawa nie wpłynęła zasadniczo na zwiększenie dostępności żłobków i innych form opieki nad małymi dziećmi. Rekomendowanym rozwiązaniem tego problemu jest wyrównanie dostępu do dofinansowania miejsc w żłobkach publicznych i prywatnych. Ważnym postulatem jest również upowszechnianie omówionych wyżej standardów opieki żłobkowej. Profesjonalne, otwarte na współpracę z rodzicami dzieci placówki opiekuńcze dla małych dzieci mogą — w połączeniu z preferencyjnymi warunkami zatrudnienia matek — stać się atrakcyjną alternatywą dla opieki rodzinnej.

- 1 W 2000 r. było to średnio 21 na 1 000 dzieci do 3. roku życia, w 2010 r. — 27 dzieci na 1 000 (GUS 2011, *Mały rocznik statystyczny Polski*).
- 2 Kotowska I.E., Słotwińska-Roslanowska E., Styrz M., Zadrozna A. (2007), *Sytuacja kobiet powracających na rynek pracy po przerwie spowodowanej macierzyństwem i opieką nad dzieckiem*, Warszawa: PTPS.
- 3 *Wczesna edukacja i opieka nad dzieckiem w Europie: zmniejszanie nierówności i społecznych i kulturowych* (2009), Agencja Wykonawcza ds. Edukacji, Kultury i Sektora Audiowizualnego (EACEA), Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, s. 65–66.
- 4 [http://serwisy.gazetaprawna.pl/edukacja/artykuly/604344,mimo\\_obsesji\\_premiera\\_zlobkow\\_brak.html](http://serwisy.gazetaprawna.pl/edukacja/artykuly/604344,mimo_obsesji_premiera_zlobkow_brak.html)
- 5 <http://www.tvp.pl/warszawa/aktualnosc-z-regionu/spoleczne/w-warszawskich-zlobkach-brakuje-miejsc/5198884>
- 6 Piętka-Kosińska K., Ruzik-Sierdzińska A. (2010), *Żłobki w Polsce. Badanie empiryczne i jakościowe*, Warszawa: Bank Światowy, Departament Polityki Rodzinnej MPIPS, <http://www.case-research.eu/en/node/55926>.
- 7 Piętka-Kosińska K., Ruzik-Sierdzińska A. (2010), *Żłobki w Polsce...*, *op.cit.*
- 8 [http://www.frd.org.pl/programy/aktualne/early\\_childhood\\_education\\_and\\_care\\_quality\\_standards](http://www.frd.org.pl/programy/aktualne/early_childhood_education_and_care_quality_standards)

### 3. W kryzysie

#### 3.1. Domy dla matek z małoletnimi dziećmi i kobiet w ciąży

Interwencja kryzysowa stanowi zespół interdyscyplinarnych działań podejmowanych na rzecz osób i rodzin będących w stanie kryzysu. Celem interwencji kryzysowej jest przywrócenie równowagi psychicznej i umiejętności samodzielnego radzenia sobie, a dzięki temu zapobieganie przejściu reakcji kryzysowej w stan chronicznej niewydolności psychospołecznej. W ramach interwencji kryzysowej udziela się natychmiastowej specjalistycznej pomocy psychologicznej, a w zależności od potrzeb – poradnictwa socjalnego lub prawnego, w sytuacjach uzasadnionych — schronienia na czas do 3 miesięcy<sup>1</sup>.

Domy dla matek z małoletnimi dziećmi i kobiet w ciąży, zwane domami samotnej matki, to placówki oferujące pomoc dla matek, które znalazły się w sytuacjach kryzysowych. Domy świadczą usługi interwencyjne, opiekuńczo-wspomagające oraz w zakresie potrzeb bytowych<sup>2</sup>. Oznacza to, że — oprócz całonocnego pobytu — oferują również wsparcie w przewyższaniu sytuacji kryzysowych, przygotowują do świadomego i odpowiedzialnego rodzicielstwa, zapewniają schronienie w godnych warunkach oraz pomoc w codziennym funkcjonowaniu<sup>3</sup>.

Nie istnieją ogólnokrajowe dane statystyczne dotyczące pomocy świadczonej dla rodziców dzieci w wieku 0–3 lat. Badania ankietowe, przeprowadzone w 35 domach samotnej matki w 11 województwach<sup>4</sup>, wykazały, że taką ofertę posiada połowa z nich.

Zgodnie z ustawą o pomocy społecznej, domy samotnej matki mogą być prowadzone bezpośrednio przez powiat bądź na jego zlecenie. Jednak w ostatnich latach można obserwować wzrost liczby placówek oferujących wsparcie dla samotnych rodziców poza sektorem publicznym<sup>5</sup>. Obecnie większość domów samotnej matki zakładana jest przez organizacje pozarządowe oraz instytucje kościelne. Około 40 placówek<sup>6</sup> prowadzonych jest przez instytucje związane z kościołem.

Statystyki Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Głównego Urzędu Statystycznego dotyczące domów samotnej matki znacznie się różnią. Dane MPiPS odnoszą się tylko do placówek prowadzonych w ramach zadań własnych lub zleconych powiatu. Wynika z nich, że w latach 2005–2010 liczba placówek wzrosła z 10 do 14. Największą liczbę mieszkańców domów samotnej matki odnotowano w roku 2008. Wtedy to z usług placówek skorzystały łącznie 724 osoby (dorośli i dzieci), co oznacza, że średnio z usług jednej placówki skorzystało 60 osób.

**TABELA 1. DOMY DLA MATEK Z MAŁOLETNIAMI DZIEĆMI I KOBIET W CIĄŻY PROWADZONE W RAMACH ZADAŃ WŁASNYCH LUB ZLECONYCH POWIATU, FINANSOWANE Z BUDŻETU POWIATÓW ZE ŚRODKÓW POMOCY SPOŁECZNEJ.**

Rok	Liczba placówek	Liczba miejsc	Liczba osób korzystających z usług
2005	10	301	428
2006	9	241	327
2007	11	262	491
2008	12	292	724
2009	10	198	391
2010	14	247	494
2011*	14	270	359

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MPiPS.

\* Dane z 2011 za pierwsze półrocze.

Zgodnie ze statystykami GUS, które obejmują sektor publiczny oraz prywatny, w latach 2005–2009 liczba domów samotnej matki wzrosła z 52 do 70 (bez filii). W tym samym czasie spadła liczba miejsc, którymi dysponują placówki. W 2005 r. na jeden dom (z filiami) przypadało średnio 41 miejsc, a w 2009 r. w placówkach dostępnych było średnio nieco ponad 30 miejsc (70 domów i jedna filia). Natomiast nie zmieniła się znacząco liczba mieszkańców placówek. W roku 2009 wynosiła ona średnio 27 osób.

**TABELA 2. DOMY DLA MATEK Z MAŁOLETNIAMI DZIEĆMI I Kobiet w ciąży — SEKTOR PUBLICZNY I PRYWATNY (STAN W DNIU 31 XII).**

Rok	Liczba placówek (bez filii)	Liczba miejsc	Liczba mieszkańców
2005	52	2 214	1 823
2006	54	2 064	1 652
2007	61	2 357	1 709
2008	63	2 144	1 937
2009	70	2 155	1 870

Źródło: GUS (2011), *Pomoc społeczna w Polsce w latach 2005–2009*.

Jeśli chodzi o placówki finansowane ze środków publicznych, to w 2010 r. najwięcej osób skorzystało z ich wsparcia w województwie łódzkim (160) oraz zachodniopomorskim (155). Natomiast według danych GUS w 2009 r. pierwsze miejsce pod względem liczby mieszkańców domów samotnej matki zajmowało województwo mazowieckie. Spośród osób korzystających z ich usług, 20% stanowili mieszkańcy 11 placówek znajdujących się w tym województwie. Natomiast najmniej, bo zaledwie 15 osób, przebywało w domach samotnej matki w województwie podkarpackim. Inne województwa, wyróżniające się relatywnie niską liczbą mieszkańców placówek, to kujawsko-pomorskie (26 osób) oraz lubuskie (37 osób). Nie oznacza to jednak, że w tych województwach nie istnieje zapotrzebowanie na instytucje świadczące wsparcie dla samotnych rodziców i kobiet w ciąży. Niskie liczby mogą być uwarunkowane różnymi czynnikami, m.in. poziomem rozwoju sektora pozarządowego<sup>7</sup>.

## Mówią mamy

*Witam Was kochane.*

*Mam straszną sytuację rodzinną. Mam 20 lat i półrocznego synka. Właśnie kończę klasę maturalną. Mama popadła w ogromne tarapaty. Od ponad miesiąca chodzi dzień w dzień pijana. Jak wróciłam wczoraj ze szkoły maluszek był nienakarmiony, zapłakany... Boję się już zostawić go z mamą. Powstała wczoraj ogromna awantura i muszę do jutra wyprowadzić się z domu. Mama już mnie spakowała. Nie mam się gdzie podziać. Pomyślałam o domu samotnej matki. Czy mieszkając w takim domu mogę skończyć szkołę? Jakie są wymogi mieszkania w takim domu? Proszę o niepisanie komentarzy, że mam się z mamą pogodzić itd. Znam swoją sytuację rodzinną i nie pierwszy raz już to się zdarza, że mama chodzi pijana. Oraz proszę o niekomentowanie tego, że mam 20 lat i już mam dziecko. Nie po to piszę.*

*Wpis na forum internetowym  
www.szafiarenka.pl*



**TABELA 3. DOMY DLA MATEK Z MAŁOLETNIAMI DZIEĆMI I KOBIET W CIĄŻY PROWADZONE W RAMACH ZADAŃ WŁASNYCH LUB ZLECONYCH POWIATU, FINANSOWANE Z BUDŻETU POWIATÓW ZE ŚRODKÓW POMOCY**

województwo	liczba placówek	liczba miejsc	liczba osób korzystających z usług
dolnośląskie	-	-	-
kujawsko-pomorskie	-	-	-
lubelskie	-	-	-
lubuskie	1	30	58
łódzkie	1	60	160
małopolskie	-	-	-
mazowieckie	3	38	41
opolskie	-	-	-
podkarpackie	1	11	44
podlaskie	-	-	-
pomorskie	2	8	20
śląskie	-	-	-
świętokrzyskie	1	15	12
warmińsko-mazurskie	1	9	-
wielkopolskie	1	4	4
zachodniopomorskie	3	72	155
<b>razem</b>	<b>14</b>	<b>247</b>	<b>494</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MPIPS.

**TABELA 4. DOMY DLA MATEK Z MAŁOLETNIMI DZIEĆMI I KOBIET W CIĄŻY — SEKTOR PUBLICZNY I PRYWATNY**

województwo	liczba placówek	liczba miejsc	liczba mieszkańców
dolnośląskie	6	242	200
kujawsko-pomorskie	3	51	26
lubelskie	3	147	110
lubuskie	2	52	37
łódzkie	3	166	161
małopolskie	6	174	178
mazowieckie	11	415	388
opolskie	4	170	152
podkarpackie	2	27	15
podlaskie	2	65	60
pomorskie	2	56	53
śląskie	7	161	146
świętokrzyskie	4	80	67
warmińsko-mazurskie	3	51	47
wielkopolskie	6	131	96
zachodniopomorskie	6	167	134
<b>Polska</b>	<b>70</b>	<b>2 155</b>	<b>1 870</b>

Źródło: GUS (2011), *Pomoc społeczna w Polsce w latach 2005–2009*.

Osoby korzystające ze wsparcia domów dla samotnej matki to głównie matki z dziećmi oraz kobiety, które trafiają do placówki będąc w ciąży. Z badań<sup>8</sup> Instytutu Rzeźby Społecznej wynika, że samotne matki korzystające ze wsparcia placówek to przeważnie osoby słabo wykształcone, nieradzące sobie w trudnych sytuacjach życiowych, pochodzące z rodzin, w których doszło do zaniedbań wychowawczych. Zgodnie z badaniami<sup>9</sup> Fundacji Świętego Mikołaja oraz SMG/KRC, w roku 2003 najliczniejszą grupę mieszkanek placówek stanowiły matki z dziećmi. Średnio liczba dzieci tych kobiet wynosiła 1,8. Prawie połowa matek miała ponad 25 lat. Natomiast kobiety w ciąży były nieco młodsze. Większość z nich była w wieku od 18 do 25 lat. Rzadko która z pensjonariuszek posiadała stałą czy też dorywczą pracę. Ponad 70% kobiet nie miało żadnego zatrudnienia. Wśród przyszłych matek prawie co czwarta jeszcze się uczyła.

Przed zamieszkaniem w ośrodku większość kobiet posiadała potencjalne wsparcie ze strony bliskich (mieszkała z partnerem lub rodziną). Co ciekawe, jako powód przebywania w ośrodku respondenci najczęściej podawały problemy ekonomiczne związane z utratą mieszkania czy środków do życia. Nieco rzadziej wymieniały one przemoc, która z kolei zdaniem kierowników ośrodków była głównym powodem korzystania przez kobiety z pomocy ośrodków. Najczęściej dopuszczali się jej

## Mówią mamy

*Dziewczyny, czy któraś ma doświadczenie i wie jak wygląda życie w domu samotnej matki? Nie wiem, czy się tam nie zgłosić. (...) Mała ma dopiero 3 lata, chodziła do przedszkola, a ja do pracy, ale cały czas chorowała, musiałam ją wypisać i tym samym rzucić pracę, bo nie zarabiałam tyle, żeby mnie było na niańkę stać. Były mąż nie płaci alimentów, w tej chwili nie mam żadnej kasy... w mopsie nic mi nie dadzą, bo babcia ma 1,5 tys. emerytury, to nie mam na co liczyć, i tak sobie biedujemy.*

Wpis na forum internetowym  
[www.f.kafeteria.pl](http://www.f.kafeteria.pl)

partnerzy respondentek, ale zdarzały się też przypadki, że sprawcami przemocy byli członkowie ich rodzin bądź rodzin partnera. Z relacji kobiet wynika, że w większości przypadków przemoc w domu wiązała się z alkoholizmem. Inne czynniki, które wpłynęły na ich pobyt w placówce, to utrata wsparcia ze strony najbliższych oraz wywierana na kobietach presja aborcyjna lub adopcyjna.

Ponad połowa badanych twierdziła, że przed trafieniem do placówki aktywnie poszukiwały informacji na temat możliwości otrzymania pomocy. Kobiety czyniły to poprzez zwracanie się do pracowników opieki społecznej oraz kuratorów, instytucji społecznych, a także do członków swoich rodzin oraz znajomych. Należy zwrócić uwagę na fakt, że prawie co trzecia kobieta przyznała, że o ośrodku dowiedziała się przez przypadek.

Respondentki ( $\frac{2}{3}$ ) uważały, że trafiły do placówki we właściwym momencie. Co ósma twierdziła, że znalazła się w niej za późno. Z deklaracji kobiet wynika, że przed wcześniejszą ucieczką z domu powstrzymywały je różnego rodzaju bariery — informacyjne, społeczne, psychiczne oraz ekonomiczne. Prawie co trzecia respondentka przyznała, że nie zdecydowała się wcześniej na zamieszkanie w placówce, ponieważ liczyła na poprawę swojej sytuacji, 17% z nich twierdziło, że nie były świadome istnienia takiego rodzaju placówek, a 13% nie wiedziało, w jaki sposób szukać pomocy.

W regulaminie domów samotnej matki zazwyczaj określona jest maksymalna długość pobytu w placówce (zazwyczaj 12 miesięcy). Badania prowadzone na Dolnym Śląsku wskazały na zjawisko fluktuacji samotnych matek. Oznacza to, że borykając się z problemem „usamodzielnienia”, kilkakrotnie zmieniają one placówki. Zdaniem autorów raportu dłuższy pobyt w ośrodkach wynika z braku dostępu do mieszkań socjalnych oraz z trudności na rynku pracy.

### 3.2. Domy dla matki i dziecka

W Polsce funkcjonują dwa domy dla matki i dziecka przy zakładach karnych: przy Zakładzie Karnym Nr 1 w Grudziądzu oraz przy Zakładzie Karnym w Krzyżawcu. Powstały one z uwagi na szczególną sytuację kobiet w ciąży oraz matek pozbawionych wolności. Placówki te zapewniają kobietom ciężarnym, matkom oraz ich dzieciom opiekę medyczną i bardzo dobre warunki bytowe. Ponadto umożliwiają one skazanym matkom stałą i bezpośrednią opiekę nad swoimi dziećmi. Jeżeli sąd opiekuńczy wyrazi zgodę, mogą w nich przebywać dzieci do ukończenia 3. roku życia.

W 2010 r. w obu domach przebywało łącznie 74 dzieci i 70 matek. W tym czasie czworo dzieci urodziło się w szpitalnym oddziale ginekologiczno-położniczym w Domu dla Matki i Dziecka przy Zakładzie Karnym Nr 1 w Grudziądzu, a 34 przyszło na świat w szpitalach poza zakładem karnym. Do placówki na prośbę matek przybyło 20 dzieci, natomiast pozostałe przebywały w niej wcześniej. W 2010 r. 47 dzieci opuściło domy matki, z czego większość powróciło wraz z matkami do domów rodzinnych<sup>10</sup>.

1 Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej.

2 Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dnia 8 marca 2005 r. w sprawie domów dla matek z małoletnimi dziećmi i kobiet w ciąży.

3 Trocha O. (2011), *Profilaktyka porzucenia dzieci w Polsce – analiza prawna*, nieopublikowane.

4 Badania objęły województwa: dolnośląskie, kujawsko-pomorskie, lubelskie, łódzkie, mazowieckie, opolskie, podkarpackie, podlaskie, świętokrzyskie, warmińsko-mazurskie i wielkopolskie.

5 GUS (2011), *Pomoc społeczna – infrastruktura, beneficjenci, świadczenia w 2009 roku*.

6 [http://ekai.pl/wydarzenia/temat\\_dnia/x42251/samotnej-matce/](http://ekai.pl/wydarzenia/temat_dnia/x42251/samotnej-matce/)

7 Mischczuk E., Mischczuk-Wereszczyńska M. (2009), *Samotna matka w społeczeństwie obywatelskim – diagnoza aktywności dolnośląskich kobiet*, Wrocław: Instytut Rzeźby Społecznej – Fundacja im. Josepha Beuysa.

8 Mischczuk E., Mischczuk-Wereszczyńska M. (2009), *Samotna matka...*, *op.cit.*

9 Fundacja Świętego Mikołaja, SMG/KRC (2003), *Samotne matki – raport z badania ilościowego*, [http://www.mikolaj.org.pl/images/stories/file/samotne\\_matki\\_raport\\_ilosciowy.pdf](http://www.mikolaj.org.pl/images/stories/file/samotne_matki_raport_ilosciowy.pdf)

10 Nowicka-Chachaj A. (2008), *Macierzyństwo za kratkami*, Warszawa: Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej.