



Justyna Sarnowska 

SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny

Paula Pustułka 

SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny

Iga Werwińska-Wiśnicka 

SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie



## SŁABE PAŃSTWO I SOLWATACJA SPOŁECZNA W OBSZARZE ŁĄCZENIA PRACY Z RODZICIELSTWEM

Celem artykułu jest wyjaśnienie powiązań między trzema poziomami rzeczywistości społecznej związanej z pracą i rodzicielstwem, tj.: makro – polityką państwa i koniunkturą gospodarczą, mezo – strukturą organizacyjną i sieciami społecznymi oraz mikro – indywidualnymi strategiami rodziców-pracowników w łączeniu obowiązków domowych i zawodowych. Proponujemy koncepcję solwatacji społecznej, która ilustruje „rozpuszczanie się” porządku prawnego narzuconego przez państwo w substancji społecznej i powoduje odmienność mikroracjonalnych strategii pracujących rodziców od założeń systemowych. Wskazujemy na sferę mezo, zoperacjonalizowaną jako kultura organizacyjna miejsca pracy i sieci społeczne rodziców. Zastanawiamy się, jakie są wpływy oczekiwań pracodawców i współpracowników na praktyki godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych przez jednostki.

**Słowa kluczowe:** słabe państwo; praktyki rodzinne; mikroracjonalność; solwatacja społeczna

Justyna Sarnowska, SWPS University

Paula Pustułka, SWPS University

Iga Werwińska-Wiśnicka, SWPS University, SGH Warsaw School of Economics

### Weak State and Social Solvation in Combining Parenting with Work

The aim of this article is to explain the links between three levels of social reality connected with work and parenting. These levels are state policy and economy, organizational structures and social networks and individual choices of employed parents concerning the reconciliation of work and family. Adopting the frameworks of weak states, doing family as well as work and life balance (WLB), we argue that it is social solvation that causes differentiated micro-rational strategies of working parents. The analysis combines and contrasts divergent perspectives on work and family. We argue that the mezzo level, i.e. organizational culture of the workplace and parents' networks, is undervalued in social research. In addition, we showcase the effects of people's expectations, or social control at the workplace, on the practices of reconciling work and family observed among individuals.

**Key words:** weak state; family practices; micro-rationality; social solvation

---

Justyna Sarnowska, USWPS, e-mail: jsarnowska@swps.edu.pl, ORCID 0000-0001-5376-7625; Paula Pustułka, USWPS, e-mail: ppustułka@swps.edu.pl, ORCID 0000-0001-6679-0365; Iga Werwińska-Wiśnicka, USWPS, SGH, e-mail: iwermanska-wisnicka@swps.edu.pl, ORCID 0000-0003-4818-3128.

Źródło finansowania: (1) projekt badawczy „Łączenie rodzicielstwa z pracą z perspektywy rodziców-pracowników oraz pracodawców” finansowany ze środków BST Wydziału Nauk

## Wprowadzenie

Mimo wzrostu popularności soczewki centralizującej równowagę pracą-dom (*work-life balance*, Hochschild 1997; Milkie, Peltola 1999) w badaniach społecznych, rozważania dotyczące łączenia roli rodzica i pracownika zwykle dotyczą albo poziomu systemowo-instytucjonalnego, czyli analizy rozwiązań polityczno-prawnych dostępnych dla rodziców-pracowników, albo poziomu mikrospołecznego, tj. badania podziału obowiązków między partnerami (np. Haponiuk 2014; Kotowska i in. 2007; Żadkowska 2016). Brakuje natomiast opracowań, które przezwyciężając ten dychotomiczny podział, podjęłyby kwestię relacji między różnymi (mikro-mezo-makro) poziomami życia społecznego.

W artykule skupimy się na wypracowaniu koncepcji integrującej różne poziomy i próbującej wyjaśnić, dlaczego łączenie ról rodzicielskich i zawodowych pozostaje trudne, mimo poprawiającej się w Polsce koniunktury i nowych rozwiązań systemowych. Celem analizy jest zatem odpowiedź na pytanie o znaczenie uwarunkowań na poziomie makrospołecznym i mezospołecznym dla indywidualnych strategii łączenia rodzicielstwa z pracą. Innymi słowy pytamy, dlaczego rodzice odczuwają konflikt ról niezależnie od dostępnych makro-związań promujących równowagę. W pierwszej części omawiamy ramę teoretyczną rozważań, tj. koncepcję państwa w społeczeństwie i słabego państwa Joela Migdala (2001), mikroracjonalność (Giza-Poleszczuk i in. 2000), jak również założenia z obszaru studiów nad rodziną, tj. badań dotyczących równowagi życia rodzinnego i zawodowego (Gregory, Milner 2009; Milkie, Peltola 1999) oraz praktyk rodzinnych (Morgan 2011). W skrócie przybliżamy też polski kontekst systemowy i rynku pracy. Następnie prezentujemy koncepcję solwatacji społecznej, która metaforycznie obrazuje makro-mezo-mikro powiązania w kontekście państwa, pracy i rodziny. Proponowane ujęcie ilustrujemy empiryczną analizą czterech fokusów z matkami, ojcami oraz pracodawcami. Argumentujemy, że polscy pracownicy-rodzice żyjący w słabym państwie, mierzą się z uwarunkowaniami konkretnych miejsc pracy i realizują powiązane strategie rodzinne w zakresie codziennych praktyk łączenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi.

---

Humanistycznych i Społecznych Uniwersytetu SWPS (grant nr BST6M/2017) oraz (2) projekt badawczy „Fokus na 100 lat praw kobiet” przeprowadzony jako wstępny komponent badania GEMTRA („Tranzycja do macierzyństwa w trzech pokoleniach Polek. Międzygeneracyjne badanie podłużne”) finansowany przez Narodowe Centrum Nauki (grant nr 2017/26/D/HS6/00605). W realizacji badań brały udział: (1) J. Sarnowska, P. Pustułka, M. Buler, I. Wermińska-Wiśnicka, D. Winogrodzka i I. Mleczko oraz (2) P. Pustułka, M. Buler, M. Malesza i J. Bobrowska. Autorki tekstu dziękują wszystkim współpracownikom za pomoc w realizacji badań.

## Ramy teoretyczne

Szeroką ramą rozważań o łączeniu pracy z rodzicielstwem jest koncepcja państwa w społeczeństwie Migdala (2001). Mówi ona, że w społeczeństwie nie istnieją bezsporne kody i reguły zachowań, a różne grupy reprezentują odmienne normy i wartości, toteż państwu trudno jest przyjąć takie zasady, które nie byłyby kwestionowane ani modyfikowane w codziennych praktykach. W tych ramach, państwo jest częścią społeczeństwa (Migdal 2001: 62) i rozległą organizacją, która współistnieje z wieloma innymi formalnymi i nieformalnymi organizacjami społecznymi, od rodzin po duże przedsiębiorstwa przemysłowe. Tym, co wyróżnia państwo w epoce nowożytnej, jest poszukiwanie przez urzędników państwowych przewagi nad pozostałymi, niezliczonymi organizacjami. Oznacza to dążenie do tego, aby państwo ustanowiło wiążące zasady kierujące ludzkim zachowaniem lub przynajmniej upoważniło określone inne organizacje do tworzenia tych reguł w pewnych dziedzinach.

Jednakże rodziny, sąsiedztwa czy pracodawcy mogą wyznawać i chcieć wcielać w życie normy i wartości społeczne różne od tych narzucanych przez państwo (Migdal 2001; zob. też Morgan 2011; McCarthy, Edwards 2011). Do takiego myślenia odwołują się studia nad rodziną, tak na świecie (np. Morgan 2011), jak w Polsce (Sikorska 2019), wskazując, że choć rodzina stanowi sferę codziennych praktyk, to ukazuje „szersze systemy znaczeń [...], lokalizując praktyki wobec dyskursów oraz miejsca rodziny w społeczeństwie” (McCarthy, Edwards 2011: 89). Zarówno Migdal w odniesieniu do państwa (2001), jak i Morgan w kontekście rodziny (2011) koncentrują się na rozdźwięku między państwowymi ideologiami a tym, co faktycznie dzieje się w rodzinach.

Państwo według Migdala jest: „polem władzy, wyznaczonym przez groźbę użycia przemocy i jej faktyczne stosowanie; jest ukształtowane przez: (1) wizerunek spójnej, kontrolującej organizacji na terytorium, które jest reprezentacją ludzi ograniczonych przez to terytorium oraz (2) aktualne praktyki wielu jego części” (Migdal 2001: 16). Niezależnie od stanu faktycznego, wizerunek państwa kształtuje ideę harmonii i współpracy pomiędzy jego poszczególnymi częściami składowymi (aktorami) oraz łączy instytucje sprawujące władzę w „obraz dominującego centrum społeczeństwa”. Praktyki z kolei są rutynowymi działaniami aktorów (czyli instytucji, jednostek czy grup; por. Morgan 2011). Oprócz tego, że służą one oznaczaniu terytorium państwa za pomocą znaków czy ceremonii, przede wszystkim mogą wzmocnić lub osłabić wizerunek państwa. Dokonuje się więc swoiste „uspołecznienie” reguł wyznaczonych przez państwo (Sadura 2018) za pomocą kulturowych kodów moralnych.

Praktyki mogą nie tylko nie odtwarzać wizerunku państwa, ale także mu zaprzeczać (Migdal 2001, 2004; Morgan 2011). Nie są one odchyleniem od

normatywnie dobrych reguł przyjętych przez państwo, a raczej pokazują, że istnieją normy i schematy mające inne źródło niż porządek prawny. Przynależą tu między innymi alternatywnie wobec promowanych przez państwo formy życia małżeńsko-rodzinnego (por. też McCarthy, Edwards 2011). Praktyczne „aberracje” wobec wizerunku państwa wynikają z funkcjonowania rodzin, zasadzającego się na mikroracjonalnych strategiach (por. Giza-Poleszczuk i in. 2000). Wykorzystując rozpoznane „systemowe możliwości realizacji indywidualnych szans życiowych”, jednostki modyfikują odgórnie narzucone reguły. Działania matek i ojców powinny być analizowane z uwagi na dostępność zasobów oraz możliwość ich kapitalizacji przy podejmowaniu wybranej strategii.

Autorzy koncepcji mikroracjonalności inspirowani są pojęciem racjonalności ograniczonej (za Simonem i Marchem oraz Crozierem i Friedbergem), według której: (1) aktorzy społeczni rzadko posiadają jasno sformułowane cele i spójne zamiary, trudno więc traktować ich zachowania jako zawsze przemyślane; (2) podejmowane działania mają charakter zarówno aktywny, jak i pasywny (rezygnacja z czegoś także jest strategią); (3) sens poszczególnych wyborów często jest ukryty i możliwy do zrekonstruowania wyłącznie poprzez odniesienie go do realnych szans i możliwości jednostki, jak również do zachowań innych aktorów w tym samym otoczeniu oraz do zasad toczącej się gry; (4) jednostki mogą zarówno dążyć do poprawienia swojej sytuacji poprzez zmianę, jak również dążyć do utrzymania wcześniej zdobytej pozycji (Giza-Poleszczuk i in. 2000: 27). Dlatego też niektóre rozwiązania systemowe nie przyjmują się lub funkcjonują w zmodyfikowanej formie i, podobnie jak u Migdala (2001), rzeczywistość społeczna staje się wypadkową wyjściowych warunków na poziomie makro i reguł wytwarzanych w skumulowanym efekcie działania indywidualnych i zbiorowych aktów społecznych (mikro i mezo).

Warto dodać, że zarządzając organizacją możemy mówić o czterech rodzajach racjonalności. (1) Racjonalność substancjalna (subiektywna) oznacza, że to, co jest racjonalne z punktu widzenia jednego podmiotu (pracodawcy, menedżera), może być nieracjonalne lub mniej racjonalne z punktu widzenia innego podmiotu (ojca, matki). Ponadto, decyzje zarówno pracowników, jak i pracodawców są podejmowane zgodnie z własnym systemem wartości czy preferencjami oraz dostosowane do ustalonych celów, warunków i okoliczności. Zasadzają się także na wiedzy czy przewidywaniach na temat potencjalnych konsekwencji. (2) Racjonalność formalna pomaga zderzyć ze sobą poziom nakładów pracy z osiągniętym celem. Działanie optymalne będzie zakładało pewną równowagę poniesionych kosztów i przyniesionych korzyści danego rozwiązania. (3) Racjonalność rzeczowa oznacza dobranie strategii odpowiedniej do okoliczności, które wymaga posiadania zasobów umożliwiających rozpoznanie istniejących warunków, co nazwane zostało (4) racjonalnością metodologiczną (Bielski 2002: 181–182).

Elementem dopełniającym model państwa w społeczeństwie jest kontrola społeczna, którą sprawują formalne i nieformalne organizacje, rodziny, sąsiedztwo czy firmy. Poprzez sankcje, nagrody i symbole instytucjonalni aktorzy skłaniają ludzi do zachowań zgodnych z przyjętymi regułami (Migdal 2001: 48). Pod wpływem materialnych i niematerialnych bodźców oraz środków przymusu wprowadzonych przez organizacje wyznaczające sposoby uporządkowania życia społecznego, jednostka dokonuje wyboru określonych zachowań. Jednak symbole i wartości społeczne zaproponowane przez instytucje oraz organizacje mogą zarówno wzmacniać kontrolę społeczną, jak i ułatwiać wprowadzanie alternatywnego porządku społecznego. Inspirując się Pierre'm Bourdieu, Migdal (2001: 11, 50) traktuje państwo jako pole, gdzie pomiędzy różnymi formacjami rozgrywa się gra o kontrolę społeczną. Podobnie, jak w tradycji Bourdieu, Morganowskie (2011) praktyki rodzinne są „płynne, negocjowalne i wielopoziomowe”, obejmując nie tylko to, co ludzie robią (mikro), ale też, jak jest to oceniane przez otoczenie (kontrola społeczna, sieci z poziomu mezo) i na ile ich funkcjonowanie wpisuje się w makrosoczną wizję narzuconą przez państwo (por. też McCarthy, Edwards 2011: 88–91). Rozumienie to jest spójne ze społeczną koncepcją interwplywu (*interfluentiality*) opisaną przez Lynet Uttal (2009) i mówiącą o tym, że rodzina jest kształtowana przez społeczeństwo (na poziomie kontekstów, sieci, wspólnot, państwa narodowego), ale też te wszystkie poziomy życia społecznego kształtuje, modyfikując ich formę.

Kapitalizowanie zasobów jest podstawowym procesem także w dyskusji o mikroracjonalności (Giza-Poleszczuk i in. 2000). Jednostki i grupy uczestniczą w grze, w której dążą do osiągnięcia określonej korzyści (materialnej i niematerialnej), czyli inaczej, do przekształcenia posiadanych zasobów w kapitał. Jest to możliwe przy popycie na określone zasoby oraz przede wszystkim przy sprzyjających regułach gry społecznej. O zasobach mówimy na czterech poziomach, przy czym tu interesuje nas szczególnie poziom społeczny, czyli zasoby związane z rodziną, którą tworzą „ludzie, których wsparcie można zmobilizować”, oraz aspekt zasobów publicznych – obejmujący dobra i usługi o charakterze ogólnodostępnym (np. publiczne żłobki czy przedszkola).

Jak podkreśla Anna Giza-Poleszczuk ze współpracownikami (2000: 30–36), na ostatnim poziomie organizacje i instytucje zarówno tworzą możliwości, jak i je ograniczają. Badacze uzgodnili, że organizacje to np. miejsce pracy, gdzie jednostki gromadzą i kapitalizują zasoby, podczas gdy instytucje wyznaczają „reguły umożliwiające aktywizację owych zasobów”. Koncepcja mikroracjonalności mówi wprost o wpływie poziomu makro na mikro: „Siła i znaczenie rodziny ujawniają się z całą wyrazistością wówczas, gdy załamaniu ulega sfera świadczeń społecznych, usług, rynek pracy czy rynek dóbr. Nawet jednak i wówczas, gdy *welfare state* działa sprawnie, rodzinne wsparcie odgrywa istotną rolę, choć przebiega bardziej dyskretnie” (tamże, s. 109).

Widzimy paralełę w tym, że społeczeństwa i rodziny – według Migdala (2001) – nie są statycznymi formacjami, ale nieustannie podlegają procesowi „stawania się” w wyniku napięć, tak jak i rodzina dynamicznie tworzona jest – według Morgana (2011) – podczas rodzinnych praktyk tzw. *doing family*. W obliczu różnych oczekiwań oraz praktyk na poziomach mikro, mezo i makro powstaje pewien melanz organizacyjnych interwplywów (Uttal 2009), naznaczony konfliktem i kontrolą oraz stający się polem ścierania się rozmaitych wizji świata społecznego. To właśnie napięcia między wizją państwa a wdrożeniami rozwiązań (czy raczej ich brakiem) na poziomie rodzin pokazują, że – w świetle definicji Migdala (2001) – w Polsce borykamy się ze słabym państwem.

Mówiąc o konflikcie, nie sposób nie odnieść się wprost do różnic w perspektywach aktorów zainteresowanych godzeniem życia zawodowego z rodzicielstwem. Te są przedmiotem badań nad tzw. równowagą praca-dom (*work-life balance*, WLB) oraz ich przeciwieństwem, czyli sytuacjami konfliktu ról (zob. Gregory, Milner 2009; Milkie, Peltola 1999). Ten drugi obszar, eksplorowany między innymi przez Arlie Hochschild pokazuje, że jednostki są w tak zwanym „potrzasku zegara” (*time bind*, 1997) i nie są w stanie poświęcać tyle czasu, ile by chciały ani rodzinie, ani pracy (zob. też Tausig, Fenwick 2001; Gregory, Milner 2009).

Za Michelelem Fordem i współpracownikami (2007) warto podkreślić, że moderatorami najsilniej skorelowanymi z WLB są płeć, czas spędzany w pracy oraz charakterystyka rodziny. Istotne dla prezentowanych w artykule analiz jest też to, że refleksja naukowa nad WLB dotyczy – tak jak koncepcje państwa w społeczeństwie Migdala (2001), interwplywu Uttal (2009) czy praktyk rodzinnych Morgana (2011) – różnych aktorów oraz wszystkich trzech poziomów analizy zjawisk społecznych (makro, mezo i mikro), choć wielość i multiskalarność rzadko są integrowane w ramach jednego badania (por. Abendroth, Den Dulk 2011).

Analiza WLB w kontekście aktorów społecznych zwykle kieruje nas przemiany w domenie płci. Chociaż partycypacja kobiet na rynku pracy nie jest w Polsce zjawiskiem nowym, zmiana społeczna w zakresie jednakowego traktowania pracy zarobkowej kobiet i mężczyzn zachodzi powoli (por. GUS 2019a; Kotowska, Magda 2017; Radzik 2018). Utrzymujący się od 1992 roku wzrost gospodarczy Polski (GUS 2014) nie przełożył się wprost proporcjonalnie na sytuację na rynku pracy. Począwszy od 2004 roku stopa bezrobocia zaczęła spadać i wynosi obecnie 5% (GUS 2019d). Dobra koniunktura gospodarcza doprowadziła do systematycznego wzrostu wynagrodzeń, a w 2018 roku przeciętna pensja wzrosła o 7% (w stosunku do roku poprzedniego) i wyniosła 4 585 zł<sup>1</sup> (GUS

<sup>1</sup> Średnia nie uwzględnia wynagrodzenia osób wykonujących pracę nie na podstawie umowy o pracę, np. umowy o dzieło, umowy – zlecenie (GUS 2018c).

2018b). Istnieją jednak znaczne różnice w zarobkach w zależności od wielkości przedsiębiorstwa: przeciętna pensja w mikrofirmach w 2016 roku wyniosła 2 616 zł, podczas gdy w dużych<sup>2</sup> 5 003 zł (PARP 2018).

Mimo dynamicznego rozwoju gospodarczego, wskaźniki demograficzne – zwłaszcza zastępowalność pokoleń – pozostają niskie. W 1990 roku współczynnik dzietności wynosił 1,99, a w 2018 tylko 1,44 (GUS 2019c). Prawie co druga Polka jest aktywna zawodowa (GUS 2018a), ale aktywność zawodowa kobiet jest silnie związana z etapem cyklu życia rodzinnego. Największą aktywność zawodową obserwujemy w kohorcie kobiet w wieku 40–44 lat (84%; GUS 2019a), przy czym największe upłciowienie różnic w aktywności zawodowej występuje wśród trzydziestolatków, czyli w okresie posiadania małych dzieci (współczynnik wynosi 76% dla kobiet w wieku 30–34 i 78% dla pań między 35 a 39 r. ż.; mężczyźni w tych samych kohortach są aktywni odpowiednio na poziomie 95% i 94%; tamże). Jeśli chodzi o tzw. *gender pay gap*, Polska wypada dobrze na tle UE: podczas, gdy średnio obywatelki Unii zarabiały o 16,2% mniej niż mężczyźni na analogicznych stanowiskach, w Polsce ta różnica wynosiła 7,2% (GUS 2018d: 16).

Te optymistyczne wnioski z danych statystycznych mogą jednak wynikać z silnej dywersyfikacji branż na „sfeminizowane” (zwykle wynagradzane gorzej) i „zmaskulinizowane” (zazwyczaj lepiej płatne; Magda, Sałach 2019). W wielu przypadkach porównujemy zarobki licznych kobiet z zarobkami nielicznych mężczyzn i zapominamy, że segregacja zawodów według płci (*occupational sex segregation*) sprawia, że kobiety – poszukując bezpieczeństwa zatrudnienia – podejmują częściej gorzej płatną pracę w sektorze publicznym (Magda i in. 2015). Potwierdzają to dane Eurostatu, które wskazują, że największa luka płacowa występuje na stanowiskach kierowniczych, na których kobiety w UE zarabiają przeciętnie aż 23% mniej niż ich koledzy (GUS 2018d: 16). W Polsce, w 2014 roku, kierownik-kobieta zarabiała przeciętnie o 3,5 euro brutto mniej za godzinę pracy niż kierownik-mężczyzna (GUS 2018d: 18). Tylko co dziesiąty członek zarządu firmy jest w Polsce kobietą (MSCI 2017: 16). Lukę płacową pogłębia struktura urlopów macierzyńskich/rodzicielskich w połączeniu z niewystarczającą siecią instytucji opiekuńczych oraz tradycyjnym podziałem ról, które szerzej omawiamy poniżej (Kotowska, Magda 2017).

Działania z zakresu polityki rodzinnej mające na celu zapobieganie niekorzystnym trendom demograficznym zostały zintensyfikowane w ostatnich 10–15 latach. W 2009 roku został wprowadzony 20-tygodniowy urlop macierzyński, a następnie w ciągu kolejnych lat wdrażano stopniowo 6-tygodniowy

<sup>2</sup> Mikrofirmy stanowią 96% sektora przedsiębiorstw w Polsce, duże firmy stanowią 0,2% sektora przedsiębiorstw w Polsce.

dotatkowy urlop dla matek. Od 2013 roku istnieje urlop rodzicielski (26 tygodni), którym partnerzy mogą się podzielić. Tym samym rodzicom przysługują obecnie łącznie 52 tygodnie na opiekę nad noworodkiem. Dodatkowo, od 2010 roku istnieje urlop ojcowski uprawniający ojców-pracowników do 2-tygodniowego urlopu (płatnego w 100%). O ile z urlopu ojcowskiego korzysta stosunkowo dużo mężczyzn (61,1 tys. ojców w pierwszych czterech miesiącach 2019 roku), o tyle z możliwości wzięcia urlopu rodzicielskiego przez ojca pary korzystają marginalnie – tylko 0,8% wszystkich urlopów rodzicielskich wziętych na początku 2019 roku było wykorzystywanych przez mężczyzn (MRPiPS 2019). Dla matek, długi urlop rodzicielski może mieć niekorzystne skutki takie, jak poczucie izolacji oraz zahamowanie rozwoju osobistego, tym bardziej że pracodawcy często traktują urlop macierzyński/rodzicielski jako czas stagnacji (Sobanova 2017; Blau, Winkler 2018).

Słabość polskiego państwa oznacza też niewystarczająco rozwinięty system opieki nad dziećmi, który powoduje, że część kobiet odwleka powrót do pracy po urodzeniu dziecka (Baran i in. 2013) lub z niej rezygnuje. W 2018 roku do żłobka uczęszczało tylko co 10 dziecko do trzeciego roku życia (GUS 2019e). Po zmianie ustawy, aż 84% dzieci w wieku 3–5 lat uczęszczało do przedszkoli w 2015 roku, jednak tylko 69% z nich korzystało ze standardowej formy wychowania przedszkolnego, a pozostałe dzieci otrzymywały je w ramach innych przewidzianych prawnie rozwiązań (Ślusarczyk i in. 2018). Co więcej, migracje wewnętrzne, późniejsza w cyklu życia aktywność zawodowa kobiet i relacje rodzinne zmniejszają udział babć w opiece nad małymi dziećmi (Baran i in. 2013; Grotowska-Leder, Roszak 2016). W związku z tym łączenie rodzicielstwa z pracą oznacza delegowanie kosztów opieki nad dzieckiem na aktorów z poziomu mikro<sup>3</sup>. Opłaty za żłobki państwowe są ustalane przez gminy na mocy uchwały regulującej opłaty za pobyt i wyżywienie dziecka, co oznacza, że rodzice mogą być zwolnieni częściowo lub całkowicie z płatności. Nie istnieją natomiast państwowo ustalone górne limity opłat za żłobek prywatny.

Od 2016 roku rodzice mogą korzystać z programu 500+, jednak wielu ekspertów (Radzik 2018; Rządowa Rada Ludnościowa 2018) uważa, że trudno o jednoznaczną ocenę wpływu programu na podejmowanie oraz poszukiwanie zatrudnienia przez kobiety. Z jednej strony, według badania przeprowadzonego przez GUS (2019b), program 500+ przyczynił się do poprawy aktywności zawodowej kobiet, gdyż gospodarstwa domowe mogły przeznaczyć dodatkowe środki pieniężne na odpłatną opiekę nad dziećmi. Z drugiej strony,

<sup>3</sup> Według badania przeprowadzonego przez serwis niania.pl, w 2018 roku opiekunka do dziecka otrzymywała przeciętnie w skali kraju 12,73 zł netto za godzinę pracy, a w Warszawie 15,48 zł netto (INFOR.PL 2018).



badania przeprowadzone przez Igę Magdę i współpracowniczki (2018) wskazują na całkowicie odmienny trend. Według autorek, program 500+ obniżył współczynnik aktywności zawodowej kobiet, szczególnie tych z małych miejscowości oraz słabiej wykształconych. Podobny wniosek wynika z badań Magdaleny Rękas (2018) oraz z ekspertyzy FOR (2019), mówiącej o zaprzestaniu aktywności zawodowej przez około 100 tys. kobiet. Program potencjalnie nie spełnił głównego postulatu dotyczącego zwiększania dzietności (Magda i in. 2018) oraz pogłębił nierówności społeczne, gdyż zwiększony popyt na dobra konsumpcyjne spowodował wzrost ich cen, co najbardziej odczuli najbiedniejsi (Nałęcz 2019).

Łącząc dane statystyczne z omówioną powyżej mikroracjonalnością (Giza-Poleszczuk i in. 2000), należy dodać, że równowaga praca-dom w kontekście płci nie powinna być rozumiana jako antagonizujące partnerów wyliczanie poświęcanego czasu, lecz bardziej odnosi się do tego, co mężczyzna i kobieta w parze uznają za sprawiedliwy bilans pozwalający na zgodę i harmonię rodzinną w konkretnych okolicznościach (Milkie, Peltola 1999: 447; Żadkowska 2016; Bielski 2002). Podczas, gdy 94% polskich kobiet posiadających dzieci angażuje się codziennie w ich opiekę oraz wychowanie, tylko 65% mężczyzn zadeklarowało analogiczne zachowanie (GUS 2018d: 24). W przypadku wykonywania codziennych obowiązków domowych występuje jeszcze większa dysproporcja pomiędzy zaangażowaniem kobiet i mężczyzn (aż 82% Polek i tylko 33% Polaków codziennie sprząta i gotuje, GUS 2018d: 25).

Powyższe dane pokazują szereg dychotomii: prywatne – publiczne, opieka – zarobkowanie, kobiecość – męskość, matka – ojciec. Schematy kulturowe mają realne konsekwencje dla pracujących rodziców obu płci (zob. też Hochschild 1997; Milkie, Peltola 1999), gdyż ojcostwo winduje notowania mężczyzn (*fatherhood premium*), a macierzyństwo pogarsza sytuację pracujących kobiet (*motherhood penalty*, zob. np. Mleczko i in. 2019; Haponiuk 2014; Kotowska i in. 2007; Kotowska, Magda 2017; Radzik 2018). Kobiety uwikłane są w pułapkę solidarności międzypokoleniowej na pozycji *sandwich generation*, tj. odpowiedzialności za potomstwo i za opiekę senioralną (Grotowska-Leder, Roszak 2016).

Należy też wyjaśnić wspomnianą multiskalarność koncepcji WLB, którą tu rozumiemy jako istotną dla zrozumienia zależności między politykami, rozwiązaniami oraz praktykami dostępnymi i wdrażanymi przez różnych aktorów. Na poziomie makrospołecznym, WLB powinny promować regulacje na poziomie państwa, jednak – jak pokazują analizy Doroty Szelewy (2014) – czołowe partie polityczne w Polsce w nieznacznym stopniu stawiają na model równościowy oraz hołdują raczej konserwatywnej wizji familiaryzmu i męskiego *breadwinnera*, które z zasady są przeciwstawne wobec zrównoważonych relacji partnerskich (por. Hochschild 1997). Irena Kotowska i Iga Magda

(2017) uważają, że obecna polityka rodzinna w Polsce daje rodzicom sprzeczne sygnały, gdyż z jednej strony zwiększa dostępność usług opiekuńczych dla dzieci, a z drugiej wydłuża urlopy dla rodziców oraz zwiększa świadczenia finansowe dla rodzin. Autorki uważają, że kobiety mniej wykształcone (i ze słabszą pozycją na rynku pracy) mogą odczuwać bodźce do dezaktywizacji zawodowej. Maciej Sobociński (2016) sądzi natomiast, że polityka rodzinna w Polsce powinna być prowadzona w bardziej zintegrowany i spójny sposób, zauważając, że obecnie jej działania są głównie skierowane do kobiet jako matek oraz nastawione są na zwiększenie dzietności, zamiast na poprawę jakości życia rodzin.

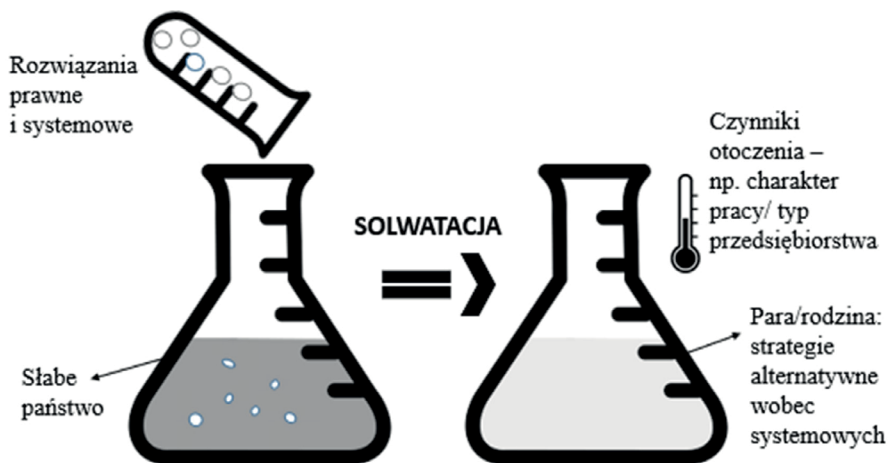
Idąc dalej, działania aktorów społecznych średniego szczebla w przypadku WLB można dostrzec w dwóch głównych obszarach: miejsca pracy oraz sieci społecznych. Często pomijanym, ale ważnym aktorem procesu uzyskiwania WLB są pracodawcy, którzy to muszą mierzyć się z negatywnymi skutkami konfliktu praca-dom takimi, jak wypalenie zawodowe czy stres. Na świecie, szczególnie w ostatnich latach, to nie pracownicy, a właśnie zarządzający personelem i przedsiębiorcy są obarczani odpowiedzialnością za brak polityk wspierających WLB (Hobson i in. 2001). Jednak z przeglądu badań Agnieszki Smoder (2010) wynika, że obszar ten pozostaje w Polsce niedowartościowany: choć odsetki różnią się w zależności od badania, zwykle blisko w połowie miejsc pracy nie ma polityk WLB. W pewnych przypadkach, które można łączyć z mikroracjonalnością (Giza-Poleszczuk i in. 2000) czy racjonalnością substancjalną (Bielski 2002) w wykonaniu przedsiębiorców, także i odgórne (makro) rozwiązania bywają omijane (Smoder 2010), ponownie wskazując na słabość polskiego państwa.

Mechanizmem kompensującym WLB wobec braków na poziomach makro czy mezo mogą być sieci społeczne związane z typem rodzin, gdzie założenie o dostępności zasobów opiekuńczo-wspierających w sieci pokrewieństwa może oznaczać zniwelowanie poczucia bycia „w potrzasku zegara” poprzez delegowanie działań w sferze domowej w modelu międzypokoleniowej solidarności (zob. Grotowska-Leder, Roszak 2016). Wreszcie na poziomie jednostek (mikro) zataczamy krąg i wracamy do rodzin nuklearnych oraz funkcjonujących partnerów, którzy – z uwzględnieniem upłciowionych schematów kulturowych, warunków strukturalnych, charakterystyk swojego miejsca pracy i sytuacji rodzinnej – podejmują wybory dotyczące godzenia życia zawodowego z rodzinnym w sposób zbliżający ich do stanu równowagi praca-dom.

## Ilustracja procesu solwatacji społecznej

Rzeczywistość faktycznego miejsca pracy wiąże się z konkretnymi doświadczeniami jednostek w środowisku zawodowym. To właśnie w skali mezo, reprezentowanej tu przez sieci społeczne jednostek w miejscach pracy i poza nimi, dostrzegamy zjawisko, które określamy mianem solwatacji społecznej. Stosując zaczerpniętą z chemii metaforę solwatacji dostrzegamy, że w życiu społecznym polityki i rozwiązania oddziałują na siebie doprowadzając do rozproszenia pewnych elementów na poszczególnych poziomach (niczym substancja umieszczona w rozpuszczalniku). Solwatacja oddaje nie tylko aspekt interwplywu (Uttal 2009), ale pokazuje, jak teoretycznie dobre polityki podlegają dyfuzji i rozproszeniu na mezopoziomach i mikropoziomach życia społecznego w słabym państwie (Migdal 2001). Zrekonstruowanie procesu solwatacji społecznej pozwala dostrzec realne szanse i możliwości, jak również sens wyborów i zachowań jednostek w odniesieniu do ich otoczenia społecznego (Giza-Poleszczuk i in. 2000; Bielski 2002). W związku z tym jest to podstawowy element w relacji mikro-racjonalnych strategii tworzących codzienność rodzinną (Morgan 2011) z systemem. Główne założenia zjawiska pokazano na rysunku 1.

**Rysunek 1.** Solwatacja społeczna w słabym państwie



Źródło: opracowanie własne.

W dalszych częściach artykułu zawarto metodologię oraz empiryczny opis procesu solwatacji społecznej.

## Metodologia

Prezentowane dane pochodzą z badania jakościowego zrealizowanego serią czterech zogniskowanych wywiadów grupowych, tzw. fokusów (zob. np. Barbour 2011). Wywiady były przeprowadzone w ramach dwóch projektów – pierwszym było badanie „Łączenie rodzicielstwa z pracą z perspektywy rodziców-pracowników oraz pracodawców”, a drugim „Fokus na 100 lat praw kobiet”. Wybór techniki badawczej podyktowany był potrzebą skontrastowania perspektyw przedstawicieli trzech specyficznych grup respondentów, to jest: pracodawców, matek oraz ojców. Oznacza to innowację wobec dotychczasowych badań, które zwykle opierają się na wywiadach indywidualnych lub rodzinnych, podczas gdy respondenci w naszym badaniu wyrażali swoje opinie w grupowej interakcji (Morgan 1996). Zgodnie z zaleceniami Barbour (2011), wywiady grupowe nie polegały na pasywnym „zbieraniu” wypowiedzi, a raczej promowały aktywne zaangażowanie badaczek zachęcających uczestników do dociekania przyczyn różnic między nimi. Takie podejście pozwala nie tylko na aktywną multiperspektywiczność, ale też umożliwia wielowątkowość eksploracji w przypadku złożonych problemów obejmujących różne poziomy życia społecznego, jednocześnie realizując postulaty badawcze bez angażowania znacznych zasobów (Babbie 2003).

Niereprezentatywny dobór respondentów miał charakter dogodnościowy i celowy (tamże), gdyż poszukiwano osób spełniających konkretne kryteria, tj. łączenia zatrudnienia z wychowaniem dzieci w przypadku ojców (FG1O) i matek (FG2M/FG4K), bądź też fakt bycia przełożonym/przedsiębiorcą zatrudniającym osoby posiadające dzieci (FG3P/FG4K). Dla porównania, w badaniu FG4K uczestniczyły także kobiety, które nie posiadają dzieci oraz niepracujące matki. Uczestniczki i uczestników badania rekrutowano zarówno w mediach społecznościowych, jak i przez sieci kontaktów badaczek. W badaniu wzięły udział 33 osoby mieszkające i pracujące w aglomeracji warszawskiej, co oznacza, że dane odzwierciedlają przede wszystkim wielkomiejską rzeczywistość stolicy i wymagają replikacji w innych kontekstach. Liczebność i główne charakterystyki grup ujęto w tabeli 1, zamieszczonej na końcu tekstu.

Każdy fokus prowadził inny, dwuosobowy zespół moderatorek. Wszystkie spotkania odbyły się w Warszawie. FG1-FG3 przeprowadzono w styczniu 2019 roku, a FG4 odbył się w listopadzie roku poprzedniego. Dyskusje trwały od 1,5 do 2,5 godziny i dotyczyły szeroko rozumianych relacji między rolami społecznymi w pracy i w domu oraz ich upłciowienia. Zebrany materiał w postaci nagrań (audio) został poddany transkrypcji, a następnie – w procesie kodowania analitycznego (*data-driven coding*) – zastosowano kody in-vivo (por. Saldana 2009). Zgodnie ze standardami etycznymi dyscypliny (np. Babbie 2003) wypowiedzi uczestników i uczestniczek zanonimizowano.

## Miejsce pracy jako społeczny rozpuszczalnik

Uczestnicy naszych badań zauważali i doceniali poprawę koniunktury gospodarczej w Polsce. Panuje przekonanie o istnieniu „ryнку pracownika”, który niejako wymusza na pracodawcach przestrzeganie prawa do rozdziału życia osobistego od zawodowego i poszanowania WLB. Podczas gdy matki oraz ojcowie chcieliby dalszych ulepszeń, pracodawcy są zdania odmiennego i uważają, że prawa przysługujące obecnie rodzicom w Polsce są już wystarczające.

*Myślę, że tak, patrząc z perspektywy pracodawcy i z perspektywy tego, co mają, jakie, na jakich zasadach pracują moje koleżanki za granicą... Nawet bym powiedziała [że rynek pracy] jest prorodzinny (FG3P).*

W świetle wypowiedzi badanych, solwatacja cechuje się różnym tempem w zależności od miejsca pracy, a jej główne kryteria to wielkość przedsiębiorstwa i charakter branży. Zgodnie z przewidywaniami, solwatacja państwowych polityk, wspierających rodzicielstwo pracownicze, nie jest aż tak znaczna w dużych korporacjach.

*Jak pracowałem w firmach z zagranicznym [kapitałem] to ok, to były duże firmy. Tam nigdy rodzicielstwo nie było problemem, nigdy, wręcz bym powiedział, [...] że dyrektor mówił wielokrotnie, rozmnażajcie się (FG1O).*

*Od [liczby] pracowników to też zależy. Łatwiej jest w firmie, która ma dwieście osób oddelegować zadania. Jeżeli firma ma sześć osób, to wtedy zaczynają się problemy (FG2M).*

Jednocześnie w organizacjach panuje przekonanie, że cięża pracownicy oznacza konieczność działań logistycznych, często o kreatywnym o charakterze:

*Ze strony prawnej jest wszystko pięknie. Ja mam jasność, ona mówi teraz, że dobrze się czuje, poczekam sobie do lutego, bo będzie trzynastka wypłacona, (rodzice) świetnie znają przepisy [...] obliczyła, żeby sobie podnieść średnią poczeka do tego lutego, po czym zakomunikowała, „ja idę na zwolnienie”. Dla mnie to jest dobre [...] wszystko z nią ustalone, [nowa] osoba jest zatrudniona do czasu jej powrotu. (FG4K).*

Pomimo przekonania wyrażanego przez badanych pracodawców, wiedza o istniejących rozwiązaniach instytucjonalnych wśród pracowników-rodziców jest ograniczona. Badani wskazywali, że system jest skomplikowany i czują się zagubieni i niepewni, przy czym matki wykazywały większą inicjatywę w poszukiwaniu informacji (por. Grotowska-Leder, Roszak 2016). Podczas wywiadu z matkami, jedna uczestniczka podzieliła się z innymi informacją dotyczącą wykorzystania dwóch dni opieki nad dzieckiem w postaci godzinowej. Kilka pań od razu się tym zainteresowało i poprosiło o wyjaśnienie, jak dokładnie powinny to zrobić. Jest to jasny sygnał, że polityki słabego państwa (Migdal

2001) podlegają dyfuzji i docierają do aktorów społecznych na poziomie mikro w formie rozproszonej. Co ciekawe, badani ojcowie chętniej czekali, aż to pracodawca przedstawi im pakiet rozwiązań i udogodnień/dodatzków dla rodziców, ilustrując upłciowiony charakter mikroracjonalnych działań w słabym makro-systemie.

Badani zupełnie inaczej postrzegają sytuację mniejszych przedsiębiorstw, które uważane są za strukturalnie z gruntu niezdolne do wdrażania tych samych, ogólnie narzuconych rozwiązań prawnych:

*System nie za dobrze działa, ponieważ patrząc na takiego pracodawcę, on w tym czasie musi płacić i Tobie pensję [jak jesteś... jak wrócisz po macierzyńskim i pójdziesz na zaległy urlop] i jeszcze tej osobie, która Cię zastępuje. Także system może pracodawcę, takiego mniejszego, no bo wiadomo, że molocha tam nic nie ruszy, wyautować z rynku. (FG4K).*

Podobne wymiany zdań powtórzyły się w kolejnych fokusach, a pracodawcy i menedżerowie szczególnie zwracali uwagę na nieadekwatność kosztów zatrudnienia oraz brak elastyczności w systemie współpracy. Menedżerowie podkreślali konieczność wprowadzenia rozwiązań systemowych, które zmniejszyłyby nadużycia i pozwalały na większą przewidywalność w zarządzaniu zespołem. Zasadniczo uważano też, że mali i średni pracodawcy zazwyczaj tracą na zatrudnieniu pracownicy w wieku reprodukcyjnym i wypowiedzi takie jak: „[mój przełożony w małej firmie], jeśli chodzi o kobietę, która [...] jest młoda i planuje zajść w ciążę, to on jej nie zatrudni” (FG2M), spotykały się paradoksalnie z pewnym zrozumieniem, nawet wśród pracodawców-kobiet: „ja jestem pracodawcą i zawsze mam z tyłu głowy, jak zatrudniając grafika lub kogokolwiek potencjalnie w wieku rozrodczym, to [...] muszę się liczyć z tym, że na pewien okres ta osoba wypadnie z rynku” (FG4K).

Dostrzegamy wyraźne napięcie w różnych grupach interesów reprezentujące odmienne przekonania na poziomach mikro (pracownicy) i mezo (pracodawcy) (Bielski 2002). Choć obie grupy mają zastrzeżenia do systemu (makro), efekt solwatacyjny nasila się i systemowe zalecenia nie tylko są „rozpuszczalne” (poprzez uznanie ich za zbyt kosztowne, nierentowne) na poziomie pracodawców, ale też docierają do świadomości jednostek w tak bardzo rozproszonej formie, że czasem nie są nawet kontestowane. Podobne oceny dotyczyły różnych sektorów gospodarki, gdzie określone branże działały jak rozpuszczalniki na różnym poziomie zdolności rozpraszającej polityki państwa. Na jednym krańcu kontinuum wskazywano sektor administracji publicznej, który nie tylko odznacza się feminizacją, ale też niejako reprezentuje państwo i powinien wdrażać politykę promującą dietność:

*Pracujemy w jednym departamencie, [gdzie] jest po prostu większość, no nie wiem siedem ósmych, to są kobiety, więc trudno byłoby tutaj strzelać focha, że rodzą dzieci tak*

*naprawdę. [...] szef mi zawsze oferował więcej, żebym została, więc w sumie wyszłam na powrocie po tych urloпах, przynajmniej dwa razy lepiej [teraz] niż, jak nie miałam jeszcze dzieci. (FG2M).*

Zupełnie inaczej jest wówczas, gdy charakter pracy w branży stoi w sprzeczności z rodzicielstwem:

*W moich zespołach, gdzie na przykład są eventy, to rodzic nie ma szansy, żeby pracował, jak przygotowujemy event, a tak bywa, 12 albo 16 godzin przed konferencją. (FG3P).*

Badani mówili, że starano się „przywoływać pracowników do porządku” i podkreślać prymarność ich roli zawodowej wobec domowej. Jest to przykład sytuacji, w której poziom mezo (pracodawcy) wprost zaprzecza rozwiązaniom systemowym (makro), dowodząc słabości państwa:

*Było nas cztery kobiety w dziale siedmioosobowym i wszystkie trzy, które urodziły dzieci po jakimś czasie zrezygnowały, bo po prostu nie były w stanie pracować już dalej, bo były na przykład do nas pretensje o to, że nasi koledzy siedzą po godzinach, że nasi koledzy nie wychodzą o czasie do domu, a my zawsze o tej godzinie, jak wybija no nie wiem siedemnasta, my chcemy wyjść. (FG2M).*

Wszystkie grupy badanych twierdzą, że obowiązujące zasady udzielania urlopu zdrowotnego w ciąży (L4) prowadzą do powstawania patologii systemowych oraz niechęci firm do zatrudniania młodych kobiet. Przytaczano przypadki, gdy kobieta niedługo po otrzymaniu umowy o pracę na czas nieokreślony zachodzi w ciążę i od razu bierze zwolnienie lekarskie, potem urlop macierzyński, urlop rodzicielski i urlop wychowawczy, w efekcie blokując etat podczas wieloletniej nieobecności. Z wywiadów fokusowych przebijała też kontrnarracja dotycząca negatywnych zmian na poziomie makro, które *de facto* legitymizują błędy na poziomie „mikro” i szczególnie negatywnie odbijają się w mezoskali pracodawców. Szczególnie podnoszone były nadużycia związane z tzw. plagą zwolnień lekarskich L4 wśród ciężarnych:

*Sama kiedyś rodziłam dzieci, ale po prostu to wszystko inaczej wyglądało. Inne było podejście do siebie w stanie ciąży. Teraz po prostu, jeśli chcę zobaczyć ciężarną kobietę w pracy, to muszę wyjechać za granicę. W Polsce jest tak, że jak mija ten 3 miesiąc [...], wszystkie idą na zwolnienie lekarskie. Ok, no ja pracuję w korporacji, więc to mnie nie boli, ale [...]. (FG4K).*

Praktyki w publicznym sektorze są bliskie wizerunkowi państwa, lecz w sektorze prywatnym następuje ich duże zróżnicowanie ze względu na wielkość firmy, na co nakłada się rodzaj branży i wymagania związane z samym charakterem pracy (Migdal 2001). Solwatacja polega tu na tym, że polityka (makro) *versus* praktyka (mikro) korzystania ze zwolnień doprowadziły do nadużyć i obecnie największe zdziwienie budzą kobiety, które w ciąży pracują:

*To było w takich miesiącach siódmy-dziewiąty, to było tak, że po prostu większość ludzi w pracy mówiła mi, czemu nie jestem na zwolnieniu. Częściej pracownicy mi to mówili niż przełożeni, że powinnam iść na zwolnienie. (FG2M).*

Ciekawą ilustracją solwatacji na poziomie mezo z przeciwnej strony jest historia badanej, która próbowała negocjować w ciąży oddelegowanie do mniej stresujących obowiązków. Gdy to nie przyniosło pożądanych rezultatów, zignorowała politykę firmy (mezo) i zaczęła polegać na rozwiązaniach strukturalnych (makro). Takie działanie wiąże się jednak z obawami o powrót do pracy po urlopie macierzyńskim:

*Więc sama uprzedziłam moment i ja zakomunikowałam, że potrzebowałabym być jakby odsunięta od zwalniania ludzi... i odmówiono mi. Następnego dnia poszłam na zwolnienie [...], aż do końca ciąży z tego względu, że nie chciałam po prostu przeżywać ciąży w stresie. No i wiem, że to na pewno będzie negatywnie wpływało na mój powrót. (FG2M).*

Znaczącą rolę na poziomie mezo odgrywają relacje społeczne, szczególnie to, jak konkretny zespół, współpracownik czy przełożony zapatruje się na rodzicielstwo, czy jakie wyznaje wartości. We wszystkich dyskusjach dość zgodnie twierdzono, że kluczem do sukcesu w godzeniu ról rodzinnych z pracą jest rozumiejący szef, najlepiej taki, który jest rodzicem:

*Miałem tylko takie doświadczenie pozytywne do teraz [...] szefowa [po porodzie partnerki] w trakcie rozmowy zasugerowała, może jeszcze posiedź, czy na pewno żona jest gotowa, czy na pewno czuje się ok, żeby ją zostawić? [...] Ja czułem się jakby trochę zobligowany, [ale] dostałem taki sygnał z zewnątrz, że po prostu, słuchaj posiedź, bo to jednak są priorytety (FG10).*

Można suponować, że przełożony pełni rolę łącznika między sferą makro i mikro, stając się agentem solwatacji. Przykładowo, wywiad fokusowy z menedżerami potwierdził rozumienie rodzicielstwa jako zasobu, które na poziomie mezo może być korzystne dla przedsiębiorstwa:

*Uważam, że naprawdę, bycie rodzicem, jeżeli się do tego właśnie tak podejrze, trochę z autorefleksją, to jest najlepszy trigger do rozwoju, ale też najlepszy motywator. (FG3P).*

Miejsce pracy „rozpuszcza” polityki państwa, które przez pracodawców i pracowników są stosowane w zmienionej i dostosowanej do potrzeb firmy czy sektora, formie. W części firm dochodzi do zderzenia prawa (makro) z niekorzystnymi, z punktu widzenia pracownika, uwarunkowaniami przedsiębiorstwa czy branży (mezo). Bywa jednak i tak, że rozwiązania na poziomie firmy niwelują braki w polityce państwa, dając rodzicom dodatkowe możliwości łączenia pracy z życiem osobistym – prym wiodą tu międzynarodowe korporacje, których silna pozycja stawia ich w roli aktora o wizerunku lepszym niż słabe polskie państwo.



## Mikroracjonalność w praktykach tworzenia rodziny

W poprzedniej sekcji omówiliśmy codzienność zawodową (mezo), w której dokonuje się proces solwatacji. W tym miejscu zaprezentujemy indywidualne i rodzinne strategie działania, które są mikroracjonalną odpowiedzią par na istniejące uwarunkowania, tak na poziomie makro, jak i mezo. Znamienne jest to, że jeśli sytuacja zewnętrzna z różnych względów uniemożliwia pogodzenie rodzicielstwa z pracą, to wciąż zwykle kobieta dokonuje zmian w życiu zawodowym (por. Gregory, Milner 2009; Milkie, Peltola 1999; Ford i in. 2007; Kotowska, Magda 2017; Magda 2015; Magda, Sałach 2019), rezygnując z pracy, wybierając inny tryb lub model pracy, a nawet decydując się na przejście na niższe stanowisko.

*Wróciłam po macierzyńskim na etat, próbowałam na niższym stanowisku, ale też mi nie do końca wyszło, bo tam z kolei była praca zmianowa. Mój mąż pracuje też bardzo długo i to też nam się wszystko, bardzo rozjeżdżało, więc uciekłam na wychowawczy i staram się po prostu zarabiać na zleceniach. (FG2M).*

*Ja wiem, że mój mąż nie może i on właściwie nie odbiera telefonów w ciągu dnia, więc myślę, że pani z przedszkola nie próbowały się do niego dodzwonić, więc z góry wie, że ja w takich sytuacjach zawsze. (FG2M).*

W zderzeniu z rzeczywistością łączenia rodzicielstwa z pracą, dla rodziców, a szczególnie matek, istotne jest to, jakie koszty i korzyści ponoszą podejmując określone aktywności, co wyczerpywałoby znamiona stosowania racjonalności formalnej (Bielski 2002). Syndromem tradycji podtrzymywanej przez słabe państwo jest fakt, że mężczyźni niekiedy namawiają partnerki do tego, by zrezygnowały z pracy, jeśli ich sytuacja zawodowa jest niepewna, a godzenie roli rodzicielskiej i zawodowej stanowi dla pary wyzwanie:

*[...] uznaliśmy, że chcemy, żeby żona została w domu z dziećmi, w związku z tym jakby, no liczy na to, że niestabilna sytuacja zawodowa stanie się w tym okresie stabilna, a decyzyjne, to coś takiego, co ja chciałem bronić, bo nie byliśmy tak do końca zgodni, to takie dyskusyjne i trochę tendencyjne, ale czasem właśnie, jak partnerka jest już naprawdę skrajnie zmęczona i jeszcze nie będę mówił o hormonach, bo to już całkiem dyskusyjne, ale czasem trudno jest podjąć decyzję i ktoś ją musi podjąć. (FG10).*

Taka strategia argumentowana jest kompromisem partnerów, który to w konkretnych warunkach wydawał się najbardziej mikroracjonalny (por. Giza-Poleszczuk i in. 2000) czy rzeczowo racjonalny (Bielski 2002). Postawa pracodawcy warunkuje decyzje zawodowe kobiety łączącej rolę matki i pracownicy, dla której przerwa związana z wychowywaniem dziecka bywa (mikroracjonalną) strategią ucieczki od niesprzyjającego pracodawcy. W konsekwencji jednak zjawisko to doprowadza do pogłębiania tradycyjnego podziału ról w rodzinie

i wypychania matek z rynku pracy lub spychania ich na drugorzędną pozycję w parze (Tausig, Fenwick 2001; Gregory, Milner 2009; Kotowska i in. 2007). Powyższe narracje wskazują, że to nadal kobiety dostosowują swoje plany zawodowe zarówno do sytuacji zawodowej partnera, jak i klimatu panującego w miejscu pracy (por. Hochschild 1997; Ford i in. 2007). Przy podejmowaniu decyzji o podziale obowiązków domowych liczy się chłodny rachunek ekonomiczny, zwykle niekorzystny dla kobiet:

*Różnice płacowe też sprawiają, że właśnie kobiety idą głównie na urlopy wychowawcze i mężczyźni, mimo, że prawo daje im teraz taką możliwość, że rzadko się na to decydują, już nie tylko ze względów kulturowo-społecznych, ale właśnie z takich, że zazwyczaj więcej zarabiają i w związku z tym to kobieta jest siłą rzeczy wypychana na urlop wychowawczy, nawet gdyby chciałaby inaczej to rozwiązać. (FG4K).*

Decyzje partnerów są więc mocno osadzone w kontekście makroekonomicznym, a różnice w zarobkach kobiet i mężczyzn czy utrudniony dostęp do stanowisk kierowniczych niewątpliwie mają odzwierciedlenie w strategiach godzenia obowiązków rodzinnych z pracą wśród naszych badanych (por. Kotowska i in. 2007; Ford i in. 2007; Milkie, Peltola 1999). W procesie solwatacji polityki prorodnościowe zderzają się z patriarchalnym rozumieniem płci społeczno-kulturowej powodując, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni większą rangę nadają pracy, jaką wykonuje mężczyzna niż kobieta. Pozycja kobiety w dyskusjach nad podziałem opieki nad dziećmi zmienia się, kiedy to partnerka zarabia więcej w związku i rachunek ekonomiczny sugeruje inne niż tradycyjne rozwiązanie:

*Badaczka: A jakie macie doświadczenia? Kto bierze zwolnienie, jeżeli dziecko jest chore?*

*Pracodawca: U mnie ojcowie.*

*[...] Bo ich żony zarabiają lepiej od nich. Więc żona mówi krótko, bardziej się oplatca, żebyś ty siedział niż ja, dziękuję. (FG3P).*

Tradycyjny schemat postępowania widać najbardziej wyraźnie na najwcześniejszym etapie rodzicielstwa. Wówczas badani przyjmują za „naturalne”, że to kobieta zostaje w domu i opiekuje się niemowlęciem, i że ma to swoje uzasadnienie „biologiczne”:

*No, ale to jest, to ma swoje uzasadnienie, no, bo jednak, no choćbym nie wiem, jak był zaangażowany, to tą piersią nie nakarmię. (FG10).*

*U mnie, jeśli chodzi o ten dwutygodniowy tacierzyński, czy ojcowski urlop, to nie brałem go [...]. Po prostu wezmę i przeznaczymy go prawdopodobnie na jakieś wakacje. I tyle... Tylko dlatego go jeszcze nie wziąłem. Ale ogólnie w pracy był kolega, który wziął urlop rodzicielski taki, jak kobieta zwykle bierze. Jego żona pracowała na własnej działalności gospodarczej, natomiast on miał prawo do tego urlopu. Urodziły mu się bliźnięta*

*i wziął po prostu roczny urlop, taki macierzyński, jak to nazywamy, czy rodzicielski i wzbudził sensację.* (FG1O).

Przedstawiona wyżej narracja dowodzi, że istnieje postsolwacyjna norma na poziomie rodzin (mikro), która sprawia, że urlop rodzicielski bierze kobieta, chociaż zgodnie z założeniem systemu (makro) partnerzy mogliby się nim podzielić. W dyskursie potocznym urlop rodzicielski jest nazywany macierzyńskim, co pokazuje, że wizerunek państwa nie jest spójny z praktykami społecznymi (Migdal 2001). Rodzice dzielą się urlopem stosując mikroracjonalne dla siebie przesłanki ekonomiczne (Giza-Poleszczuk i in. 2000; Bielski 2002) oraz funkcjonując w utrwalonych schematach kulturowych. Wspomniany przez cytowanego rozmówcę urlop ojcowski jest traktowany jak urlop wypoczynkowy. Słabe państwo zdaje się nie egzekwować w żaden sposób przyjętej polityki partycypowania ojców w sprawowaniu opieki nad dziećmi, a dostępne rozwiązania pełnią – po „rozpuszczeniu” – inne funkcje, niż wskazywałyby na to ustawa. Docierające do jednostek wersje rozwiązań podległy solwatacji, a „uspołecznianie” rozwiązań prawnych (Sadura 2018) powoduje scedowanie głównego obowiązku opieki na wczesnym etapie życia dziecka na kobietę.

Ład instytucjonalny bywa także niedopasowany do życia w przypadku ojców. Jeśli ojciec chce wziąć wolne od razu po urodzeniu dziecka, to musi wziąć urlop wypoczynkowy. Zgodnie z prawem bowiem, aby skorzystać z urlopu ojcowskiego pracownik powinien przedstawić pracodawcy skrócony odpis aktu urodzenia dziecka, który zostaje wystawiony dopiero po pewnym czasie.

*Znaczy ja powiem, nie wiem czy to jest kwestia jakby mojego zakładu pracy, czy kodeksu pracy, żeby wziąć urlop ojcowski, trzeba przedstawić akt urodzenia, którego się nie ma od razu wychodząc ze szpitala tego dnia, tylko ma się go po jakimś czasie. W związku, z czym tak naprawdę w tym momencie samym, po urodzeniu, brałem urlop wypoczynkowy, który miałem w puli a potem, jako wypoczynkowy wykorzystywałem ojcowski...* (FG1O).

Ojcowie są także odsuwani od opieki nad dziećmi przez matki, które wpadają w pułapkę modelu Matki-Polki (por. Sikorska 2019) i darzą partnerów ograniczonym zaufaniem w kwestii „właściwego” opiekowania się dzieckiem.

*Znaczy ja się muszę przyznać, że chyba częściej tego wszystkiego, jak to wyglądało, to było przeze mnie, bo ja przez długi czas wychodziłam z założenia, że nikt nie robi tego lepiej niż ja. Więc na zebrania chodzę ja, do lekarza chodzę ja i gdzieś tam zaprowadzam na takie zajęcia ja i wracam ja z nim [...] Wysyłam mu propozycje, co może zrobić, pojechać do papugarni, czy cokolwiek załatwić, ale chyba to, że tak, jak jest, to wszystko jest spowodowane tym, że ja tak od samego początku narzuciłam, że ja to zrobię najlepiej...* (FG2M).

*Ja na przykład nie chciałam, żeby ktoś obcy zostawał z moim dzieckiem... W ogóle jakoś tak obserwując moich sąsiadów i ich opiekunki, po prostu nie byłabym w stanie żadnej z tych pań zaufać, a przewinęło się już ich kilka w międzyczasie i ja na przykład*

*stwierdziłam, że nie wyobrażam sobie, żeby obca osoba została... Ale to jest właśnie kwestia opieki. (FG2M).*

Ostatni z przywołanych cytatów pokazuje także brak zaufania do osób trzecich, które mogłyby wesprzeć rodziców w opiece nad dziećmi, co przy ograniczonym dostępie do kapitału społecznego w postaci babci może okazać się dużym obciążeniem dla kobiety. Postrzeganie przez rodziców państwa jako słabego jest dobrze ilustrowane przez nieufność wobec instytucji opiekuńczych. Wiele osób wciąż uważa, że to matka lub ktoś z rodziny najlepiej zajmie się dzieckiem.

*[...] teraz moje dziecko młodsze do żłobka i jestem teraz na wychowawczym, ponieważ moje dziecko chodzi, nawet nie przeszło adaptacji, ponieważ, co tam pójdzie na dwie i pół godziny to jest chore. I jest chore non stop i Pani doktor już mi powiedziała, że szkoda jej tego mojego dziecka i po prostu bez sensu, więc wybór między obcą osobą, a już mam bardzo złe doświadczenia z nianiami, więc stwierdziłam, że poświęcę swój dobry czas i swoją wspaniałą karierę, i z przyjemnością zostanę z nim w domu jeszcze trochę. (FG2M).*

Realizacja społecznych norm opieki pokazuje, że teoretyczna wizja państwa zapewniającego opiekę instytucjonalną w procesie solwatacji staje się fikcją. Pomimo tej nierównowagi w dzieleniu się obowiązkami między partnerami, matki i ojcowie chcieliby mieć możliwość większej swobody w korzystaniu z praw przysługujących pracownikom-rodzicom.

*[...] nie ma dwóch takich samych przypadków, nie da się zrobić jakiś rozwiązań systemowych, bo tak nawet jakbyśmy zwiększali ilość godzin dla rodziny, to by się stawały rzeczy takie, o których kolega mówił, że kogoś nie byłoby w pracy piętnaście lat, tak. (FG10).*

Jednocześnie zdania dotyczące oceny swobodnego podziału urlopu rodzicielskiego wśród badanych były podzielone, jako że to matka zazwyczaj z niego korzysta:

*Jeśli chodzi o nierówność na rynku pracy, to mam wrażenie, że się ona teraz w ostatnim czasie pogłębi. Przez to, że jest roczny płatny urlop macierzyński. [...] Naście lat temu nie miało to tak dużego znaczenia, jak dzisiaj, mam wrażenie, czy jest się kobietą, czy młodym mężczyzną na rynku pracy. (FG4K).*

*Ja niestety miałam dzieci jeszcze w czasach, kiedy nie było rocznego [...] i to było straszne. (FG2M).*

Zgodnie z ustaleniami Uttal (2009) rodzice nie są biernymi odbiorcami polityk państwa, ale poprzez swoje działania odpowiednio je modyfikują (por. Sadura 2018). Pokazuje to, że nie istnieje jeden, uniwersalny system opieki nad dzieckiem, gdyż zawsze będą rodzice, którzy go zakwestionują. Zarówno wśród matek, jak i ojców pojawiły się głosy świadczące o tym, że podział obowiązków rodzinnych między partnerami to sprawa wyłącznie między nimi, bo tylko oni

posiadają wystarczające informacje o możliwych konsekwencjach swoich decyzji i są w stanie dokonać najlepszego wyboru (Giza-Poleszczuk i in. 2000):

*Kobiety są inteligentne i wybierają sobie finansowe opcje, które są dla nich najkorzystniejsze. (FG4K).*

*Myślę, że tu nie ma innych rozwiązań, po prostu – kompromis, logistyka i rozmowa. Na wszystkich płaszczyznach – rodzina, dom, praca. (FG10).*

Praktyki rodziców są więc mocno zindywidualizowane, a życie rodzinne „sprywatyzowane”, co oznacza, że słabe państwo ma niewielki wpływ na to, jak partnerzy podzielią się rolami i jak dalece będzie to odpowiadać założeniom przyjętych polityk. Indywidualne strategie będą zatem realizowane niezależnie od wizerunku państwa, poza systemem i w niewielkim nawiązaniu do istniejących rozwiązań prawnych. Co więcej, może się okazać, że rozwiązania, które już i tak gloryfikują rolę matki w opiece nad dzieckiem (Szelewa 2014), będą funkcjonowały w jeszcze bardziej tradycyjnej formie, pod wpływem racjonalnych kalkulacji ekonomicznych i strategii opartych na utartych schematach płciowych.

Ciekawym zjawiskiem zaobserwowanym w narracjach naszych rozmówców jest korporatyzacja życia rodzinnego, oznaczająca traktowanie wychowywania dzieci w kategoriach projektu oraz organizację życia rodzinnego przez kopiowanie rozwiązań stosowanych w miejscu pracy:

*Robi się coś takiego [...] klimat pracy przenosi się do klimatu domowego. To znaczy przez to wszystko, że trzeba być tak bardzo logistycznie zorganizowanym przy posiadaniu dzieci, troszeczkę znika romantyzm, a pojawia się maszyna... [...] Dobre dogadywanie polega na tym, że się sprawnie dzielimy zadaniami przy dziecku, nie. Bo to trochę można zacząć być takim dobrze zorganizowanym współpracownikiem swojego partnera. (FG10).*

Z narracji badanych wynika jednak, że biurem planistycznym rodzinnego przedsiębiorstwa jest zazwyczaj matka, na co wskazywały wcześniejsze fragmenty wypowiedzi o Matce-Polce, ale także poniższy komentarz:

*Głównie jest tak – nawet, jak panowie przychodzą – no to, jak jest rozmowa i się rozmawia, to faktycznie odbierają dzieci tak, jak wy mówicie, ale to jest wszystko zarządzane przez tę żonę, wszystko jest zarządzane, czyli oni na przykład wiedzą, że mają odebrać dziecko z przedszkola tego czy tego dnia, bo jest już rozporządzenie przez tę żonę, przez tę matkę, jak dla dziecka, to tak wygląda, po prostu, się, nie no tak jest. Zakupy, no nie słyszałam, żeby któryś powiedział, że on jedzie, bo sobie wymyślił, że coś ugotuje – nie, to ta żona powiedziała, że dzisiaj, zakupisz, to to to, to po prostu ta sama rola. (FG3P).*

Traktowanie rodziny jako przedsiębiorstwa jest ilustracją intensywnego rodzicielstwa, jakie obserwujemy współcześnie w Polsce (Sikorska 2019), mamy więc interwpliw korporatyzacji działań rodzinnych jako przenikających z pracy

do domu i z domu do pracy. Rodzicielstwo jest w pewnych kontekstach zawodowych traktowane jako zasób, ale takie rozumienie jest rozpraszane przez efekt solwacyjny warunkowany przez kulturę, w której płeć różnicuje zaangażowanie partnerów w zarządzanie gospodarstwem domowym.

### Podsumowanie i dyskusja

Chociaż Migdal (2001) sugeruje, że przed wdrożeniem nowej polityki należy poznać środowisko, w którym ma ona być zaimplementowana, wydaje się, że ten etap procesu jest pomijany w Polsce jako słabym państwie, a aktorzy kolejnych poziomów – przedsiębiorstwa czy dalej rodziny – realizują wobec proponowanych makrorozwiązań strategię oporu. Solwacja społeczna zasadza się na zrozumieniu, że jednostki i firmy słusznie uznają normy państwa za suboptymalne wobec ich interesów i wypracowują własne, mikroracjonalne strategie (Giza-Poleszczuk i in. 2000; por. też Bielski 2002). Innymi słowy, wizerunek państwa jako autonomicznej jednostki, która bezpośrednio lub pośrednio sprawuje kontrolę i wprowadza jeden standard „właściwej drogi” postępowania (Migdal 2001) nie jest widoczny w działaniach innych aktorów – tj. przedsiębiorców i rodziców – we współczesnej Polsce.

Przy rosnącej złożoności społeczeństwa polityki państwa prawdopodobnie nie powinny być uniwersalne, zwłaszcza gdy słaby (zagubiony, niedoinformowany) obywatel słabego państwa musi odnaleźć się wśród silnych przedsiębiorstw. Nieuniknioność solwacji sprawia, że proponowane rozwiązania powinny odpowiadać zróżnicowaniu perspektyw poszczególnych aktorów społecznych na mezo- i mikropoziomach, jak również brać pod uwagę racjonalność substancjalną (Bielski 2002) każdej ze stron. Z uwagi na jakościowy i eksploracyjny charakter badania oraz jego realizację w środowisku warszawskim, wskazujemy na konieczność replikacji i weryfikacji analiz w innych kontekstach. Jednocześnie w świetle wyników badania argumentujemy, że to przedsiębiorstwo lub miejsce pracy wydaje się głównym aktorem społecznym wyznaczającym kierunek zmian w łączeniu rodzicielstwa z pracą.

Institucje pracy nie są jednak homogeniczne, a ich zróżnicowanie i wynikające z tego konsekwencje najlepiej ilustrują proces solwacji społecznej. Trzy podstawowe zjawiska mające wpływ na skalę, zasięg oraz wynik procesu rozpuszczania się polityk państwa to sektoryzacja (typ przedsiębiorstwa – państwowe/prywatne), segmentacja ze względu na płeć (podział na sfeminizowane i męskulinizowane zawody i branże), oraz zróżnicowanie rozmiarów przedsiębiorstw. Podsumowując, słabość państwa sprawia, że to pracodawcy decydują, jak dalece „rozpuszczone” bądź „wzmocnione” są odgórne polityki. O mikroracjonalnych strategiach pracowników-rodziców zatem nie da się dziś mówić bez odniesienia

do systemów państwa (por. Giza-Poleszczuk 2000), a przede wszystkim wobec pozycjonowania się ojców i matek względem polityk WLB konkretnego pracodawcy. Z pewnością warto rozwijać kwestię słabego państwa kładąc większy nacisk na upłciwienie i eksplorując rolę korporatyzacji życia rodzinnego jako kolejnego czynnika interwplywu społeczeństw i rodzin (Uttal 2009).

Solwatacja społeczna dobitnie pokazuje, że posiadanie dzieci wywołuje sprzeczność interesów pracodawców i pracowników, która jest nawigowana w różny sposób w zależności od poziomu „rozpuszczenia” polityk systemowych. Pracodawcy z jednej strony korzystają na umiejętnościach, które pracownicy-rodzice zdobywają wychowując dzieci. Z drugiej strony, poważną barierą staje się ich ograniczona dyspozycyjność, często wprost wynikająca z nierównomiernego podziału obowiązków domowych pomiędzy partnerami, z tradycyjnym rozumieniem kontraktów płci jako czynnikiem nasilającym solwatację. Napięciom i konfliktom sprzyja także niespójność wyobrażeń o łączeniu pracy z rodzicielstwem, jakie posiadają pracodawcy – aktorzy poziomu mezo, a jakie pracownicy o mikrointeresach. Ci pierwsi przypisują rodzicom zbyt dużą wiedzę i świadomość tego, jak funkcjonuje państwo i co systemowo powinno wspierać godzenie pracy z opieką nad dziećmi. Ponadto, zarówno pracodawcy, jak i pracownicy, kierując się substancjalną racjonalnością (Bielski 2002) stosują strategie indywidualnego podejmowania decyzji, co jest podyktowane przekonaniem, że najlepiej wiedzą, co jest dobre dla firmy (pracodawcy) i dla dziecka (rodzice). Można stwierdzić, że jest to scheda transformacji ustrojowej, która przyczyniła się do rozwoju mikroracjonalności w warunkach rynkowo-politycznego chaosu. Postępująca korporatyzacja rodzin jest pewnym dostosowaniem do prywatyzacji powodującej przesunięcia siły aktorów społecznych, zasadniczo osłabiając polityki państwa i oddając władzę nad ich dowolnymi realizacjami pracodawcom. Napięcia mnożą się, kiedy państwo rozdysponowuje zasoby finansowe, na które łożą pracodawcy, pomijając ich jednocześnie w procesie decyzyjnym tworzenia rozwiązań dedykowanych pracownikom (por. Hobson i in. 2001; Smoder 2010; Szelewa 2014). W przypadku rodziców praca z impetem wkracza do domu (Milkie, Peltola 2009; Gregory, Milner 2009; Żadkowska 2016), a rozmaite praktyki rodzinne (Morgan 2011) przypominają zarządzanie prywatnym przedsiębiorstwem. To wszystko osłabia wizerunek państwa i przyspiesza proces rozpuszczania się jego polityk w substancji społecznej.

Wyniki badania sugerują aktualność koncepcji mikroracjonalności, mimo kolejnych dekad upływających od transformacji ustrojowej. Fakt, iż „pomiędzy intencje a konsekwencje wkraczają indywidualne i grupowe, całkowicie racjonalne strategie działania, które pozostają w sprzeczności z nowymi zasadami” (Giza-Poleszczuk i in. 2000: 30) oddaje przekonania uczestników wywiadów, którzy pewnymi rozwiązaniami byli niezainteresowani lub nie mieli możliwości

z nich skorzystać. Jako zjawisko dynamiczne i multiskalarne, solwatacja ilustruje, że skutkiem stale słabnącego państwa jest nowy typ mikroracjonalności indywidualnych aktorów (ojców i matek), którzy coraz mniej odnoszą się do systemu makro, a coraz silniej wiążą swoje strategie z poziomem mezo. Płeć jest istotnym czynnikiem różnicującym wybory rodziców w łączeniu rodzicielstwa z pracą (zob. też Mleczek i in. 2019), a wspomniane wyżej sektoryzacja i segmentacja rynku pracy (zob. Magda i in. 2010, Magda, Sałach 2019, Kotowska i in. 2007) są istotne dla tego, jakie decyzje zawodowo-rodzinne podejmują rodzice.

### Bibliografia

- Abendroth, Anja-Kristin, Laura Den Dulk. 2011. Support for the work-life balance in Europe: the impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment and Society*, 25, 2: 234–256.
- Babbie, Earl. 2003. *Badania społeczne w praktyce*. Przekład Witold Betkiewicz, Marta Bucholc, Przemysław Gadomski, Jacek Haman. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Baran, Jan, Piotr Lewandowski, Iga Magda, Atilla Bartha, Olena Fedyuk. 2013. Gender dimension of the labour markets over the past two decades. *IBS Working Paper*, 01. <http://ibs.org.pl/publications/pl-gender-dimension-of-the-labour-markets-over-the-past-two-decades/>. Dostęp 17.07.2019.
- Barbour, Rosalie. 2011. *Badania fokusowe. Niezbędnik badacza*. Przekład Barbara Komorowska, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Bielski, Marcin. 2002. *Podstawy teorii organizacji i zarządzania*. Warszawa: C.H. Beck.
- Blau, Francine D., Anne E. Winkler. 2018. *The economics of women, men and work*, 8th ed. New York – Oxford: Oxford University Press.
- FOR. 2019. *Rodzina 500 plus – ocena programu i propozycje zmian*. <https://for.org.pl/pl/publikacje/raporty-for/raport-rodzina-500-plus-ocena-programu-i-propozycje-zmian>. Dostęp 21.06.2019.
- Ford, Michael T., Beth A. Heinen, Krista L. Langkamer. 2007. Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1: 57–80.
- Giza-Poleszczuk, Anna. 2000. Przestrzeń społeczna. W: A. Giza-Poleszczuk, M. Marody, A. Rychard. *Strategie i system. Polacy w obliczu zmiany społecznej*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN, 97–166.
- Giza-Poleszczuk, Anna, Mirosława Marody, Andrzej Rychard. *Strategie i system. Polacy w obliczu zmiany społecznej*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Gregory, Abigail, Susan Milner. 2009. Work–life Balance: A Matter of Choice? *Gender, Work & Organization*, 16, 1: 1–13. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2008.00429.x.
- Grotowska-Leder, Jolanta, Katarzyna Roszak. 2016. *Sandwich generation? Wzory wsparcia w rodzinach trzypokoleniowych. Na przykładzie mieszkańców dwóch gmin województwa świętokrzyskiego*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- GUS. 2014. *Polska 1989–2014*. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/inne-opracowania/inne-opracowania-zbiorcze/polska-19892014,13,1.html>. Dostęp 14.07. 2019.



- GUS. 2018a. *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/kobiety-i-mezczyzni-na-ryнку-pracy-2018,1,7.html>. Dostęp 29.04.2019.
- GUS. 2018b. *Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w latach 1950–2017*. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/przecietne-miesieczne-wynagrodzenie-w-gospodarce-narodowej-w-latach-1950-2017,2,1.html>. Dostęp 16.07.2019.
- GUS. 2018c. *Zeszyt metodologiczny. Statystyka rynku pracy i wynagrodzeń*. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/zasady-metodyczne-rocznik-pracy/zeszyt-metodologiczny-statystyka-ryнку-pracy-i-wynagrodzen,1,2.html>. Dostęp 16.07.2019.
- GUS. 2018d. *Życie kobiet i mężczyzn w Europie. Portret statystyczny. Edycja 2018*. [https://stat.gov.pl/kobiety-i-mezczyzni-w-europie/images/pdf/WomenMenEurope-DigitalPublication-2018\\_pl.pdf?lang=pl](https://stat.gov.pl/kobiety-i-mezczyzni-w-europie/images/pdf/WomenMenEurope-DigitalPublication-2018_pl.pdf?lang=pl). Dostęp 31.07.2019.
- GUS. 2019a. *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2018 r.* [https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5475/4/32/1/aktywnosc\\_ekonomiczna\\_ludnosci\\_polski\\_iv\\_kwartal\\_2018.pdf](https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5475/4/32/1/aktywnosc_ekonomiczna_ludnosci_polski_iv_kwartal_2018.pdf). Dostęp 30.08.2019.
- GUS. 2019b. *Praca a obowiązki rodzinne w 2018 roku*. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/praca-a-obowiazki-rodzinne-w-2018-roku,29,1.html>. Dostęp 16.07.2019.
- GUS. 2019c. *Rocznik demograficzny 2019*. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-demograficzny-2019,3,13.html>. Dostęp 31.01.2020.
- GUS. 2019d. *Stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 1990–2019*. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-rejestrowanego-w-latach-1990-2019,4,1.html>. Dostęp 29.08.2019.
- GUS. 2019e. *Żłobki i kluby dziecięce w 2018 r.* <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/dzieci-i-rodzina/dzieci/zlobki-i-kluby-dzieciece-w-2018-roku,3,6.html>. Dostęp 30.08.2019.
- Haponiuk, Marzena. 2014. Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce. *Zeszyty Demograficzne*, 1: 38–51.
- Hobson, Charles J., Linda Delunas, Dawn Kesic. 2001. Compelling evidence of the need for corporate work/life balance initiatives: results from a national survey of stressful life events. *Journal of Employment Counseling*, 38, 1: 38–44.
- Hochschild, Arlie Russell. 1997. When work becomes home and home becomes work. *California Management Review*, 39, 4: 79–97.
- INFOR.PL. 2018. *Wynagrodzenia i stawki godzinowe opiekunek do dziecka w Polsce 2018/2019*. <https://ksiegowosc.infor.pl/zus-kadry/wynagrodzenia/2927184>, Wynagrodzenia-i-stawki-godzinowe-opiekunek-do-dziecka-w-Polsce-20182019.html. Dostęp 15.07.2019.
- Kotowska, Irena, Iga Magda. 2017. Polityka rodzinna i podaż pracy w Polsce. W: P. Lewandowski, J. Rutkowski, red. *Starzenie się ludności, rynek pracy i finanse publiczne w Polsce*. Warszawa: Przedstawicielstwo Komisji Europejskiej w Polsce, 5–10.
- Kotowska, Irena, Urszula Sztanderska, Irena Wóycicka, red. 2007. *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce: w świetle badań empirycznych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Magda, Iga, Aneta Kielczewska, Nicola Brandt. 2018. The “family 500+” child allowance and female labour supply in Poland. *IBS working paper*, 01. [http://ibs.org.pl/app/uploads/2018/03/IBS\\_Working\\_Paper\\_01\\_2018.pdf](http://ibs.org.pl/app/uploads/2018/03/IBS_Working_Paper_01_2018.pdf). Dostęp 08.08.2019.

- Magda, Iga, Katarzyna Sałach. 2019. Gender Pay Gap Patterns in Domestic and Foreign-Owned Firms. *IZA Discussion Paper*, 12453. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3415798](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3415798). Dostęp 01.09.2019.
- Magda, Iga, Joanna Tyrowicz, Lucas Van der Velde. 2015. *Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn. Pomiary, trendy, wyjaśnienia*. <http://ibs.org.pl/publications/nierownosc-placowa/>. Dostęp 31.07.2019.
- McCarthy Ribbens, Jane, Rosalind Edwards. 2011. *Key concepts in family studies*. London: Sage Publications.
- Migdal, Joel S. 2001. *State in Society. Studying how states societies transform and constitute one another*. Cambridge University Press.
- Migdal, Joel S. 2004. *Boundaries and Belonging. States and Societies in the Struggle to Shape Identities and Local Practices*. Cambridge University Press.
- Milkie, Melissa A., Pia Peltola. 1999. Playing All the Roles: Gender and the Work-Family Balancing Act. *Journal of Marriage and Family*, 61, 2: 476–490.
- Mleczeko, Izabela, Paula Pustułka, Justyna Sarnowska, Marta Buler. 2019. Nowe oblicza konfliktu ról wśród młodych Polek i Polaków w świetle łączenia rodzicielstwa ze studiami i pracą zawodową. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 15, 4: 106–129.
- Morgan, David L. 1996. *Focus groups as qualitative research*. vol. 16. Sage.
- Morgan, David. 2011. *Rethinking family practices*. Springer.
- MRPiPS. 2019. *Tata na urlopie*. <https://www.gov.pl/web/rodzina/tata-na-urlopie3>. Dostęp 31.07.2019.
- MSCI. 2017. *Women on Boards: Progress Report 2017*. <https://www.msci.com/www/research-paper/women-on-boards-progress-report/0806530251>. Dostęp 31.07.2019.
- Nalecz, Sławomir 2019. *Odłożone skutki 500+ i systemu podatkowego szkodzą najbardziej*. [http://www.batory.org.pl/forum\\_idei/blog\\_idei/slawomir\\_nalecz\\_odlozone\\_skutki\\_500\\_i\\_systemu\\_podatkowego\\_najbardziej\\_szkodza](http://www.batory.org.pl/forum_idei/blog_idei/slawomir_nalecz_odlozone_skutki_500_i_systemu_podatkowego_najbardziej_szkodza). Dostęp 01.09.2019.
- PARP. 2018. *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*. <https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/raport-o-stanie-sektora-msp-w-polsce-2018>. Dostęp 16.07.2019.
- Radzik, Paulina. 2018. Wpływ rządowego programu „Rodzina 500+” na współczynnik aktywności zawodowej kobiet. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, 353: 59–72.
- Rękas, Magdalena. 2018. Podaż pracy kobiet a posiadanie dzieci – analiza rynku pracy w Polsce w latach 2014–2017. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 529: 283–295.
- Rządowa Rada Ludnościowa. 2018. *Sytuacja demograficzna Polski – Raport 2017–2018*. [https://bip.stat.gov.pl/download/gfx/bip/pl/defaultstronaopisowa/805/1/1/rrl\\_sytuacja\\_demograficzna\\_polski\\_raport\\_2017\\_2018.pdf](https://bip.stat.gov.pl/download/gfx/bip/pl/defaultstronaopisowa/805/1/1/rrl_sytuacja_demograficzna_polski_raport_2017_2018.pdf). Dostęp 24.04.2019.
- Sadura, Przemysław. 2018. *Państwo, szkoła, klasy*. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Saldana, Johnny. 2009. *The Coding Manual for Qualitative Researchers*. London: Sage.
- Sikorska, Małgorzata. 2019. *Praktyki rodzinne i rodzicielskie we współczesnej Polsce – rekonstrukcja codzienności*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Sobanova, Petra. 2017. Parental leave as a trap for the mother. W: O. Kotowska-Wójcik, M. Luty-Michalak, red. *Kobieta w przestrzeni publicznej. Dialog-praktyka-nauka*. Warszawskie Wydawnictwo Socjologiczne: 269–280.
- Sobociński, Maciej. 2016. Kierunki polityki państwa wobec rodziny w latach 1989–2015. *Studia BAS*, 1: 31–54.

- Smoder, Agnieszka. 2010. Równowaga praca-życie – wybór czy konieczność? *Polityka Społeczna*, 4: 12–18.
- Szelewa, Dorota. 2014. *Polityka wobec rodziny i rodzicielstwa w Polsce: w pułapce konserwatyzmu?* <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/warschau/11374.pdf>. Dostęp 24.07.2019.
- Ślusarczyk, Magdalena, Paula Pustułka, Lucia Balduzzi, Arianna Lazzari, Jan De Mets. 2018. *TRACKS Working Paper 1: Comparing ECEC across Italy, Poland and Belgium*. [http://www.tracks.socjologia.uj.edu.pl/documents/138243923/140250127/TRACKs\\_Raport\\_o\\_wyzwaniach\\_ECEC\\_PL.pdf/44fe7db6-b45b-4b81-bf00-1e5026146b70](http://www.tracks.socjologia.uj.edu.pl/documents/138243923/140250127/TRACKs_Raport_o_wyzwaniach_ECEC_PL.pdf/44fe7db6-b45b-4b81-bf00-1e5026146b70). Dostęp 17.08.2019.
- Uttal, Lynet. 2009. (Re)visioning family ties to communities i contexts. In: S. A. Lloyd, A. L. Few, K. R. Allen, eds. *Handbook of feminist family studies*. Thousand Oaks, CA: Sage, 134–146.
- Tausig, Mark, Rudy Fenwick. 2001. Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 2, 22: 101–119.
- Żadkowska, Magdalena. 2016. *Para w praniu: codzienność, partnerstwo, obowiązki domowe*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.

**Tabela 1.** Charakterystyka osób badanych w próbie

	Typ uczestników	N	Wiek	Sytuacja zawodowa	Sytuacja rodzinna
FG1O	Pracujący ojcowie	7	29–45	<ul style="list-style-type: none"> <li>specjaliści w różnych branżach, menedżerowie i freelancerzy</li> <li>absolwenci zarówno obszarów humanistyczno-społecznych, jak i ścisłych</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>w stałych związkach</li> <li>większość to ojcowie dwójki dzieci</li> <li>wiek dzieci od 2,5 miesiąca do 18 lat (średnia 7.5)</li> <li>aż 5 uczestników z dziećmi poniżej wieku szkolnego.</li> </ul>
FG2M	Pracujące matki	8	34–46	<ul style="list-style-type: none"> <li>specjalistki w różnych branżach</li> <li>głównie absolwentki nauk społecznych i humanistycznych</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>w stałych związkach</li> <li>większość to matki dwójki dzieci</li> <li>wiek dzieci od 11 miesięcy do 14 lat (średnia 6.5)</li> <li>aż 6 uczestniczek z dziećmi poniżej wieku szkolnego.</li> </ul>
FG3P	Menedżerowie oraz przedsiębiorcy zatrudniający rodziców	9	32–45	<ul style="list-style-type: none"> <li>4 przedsiębiorców,</li> <li>5 menedżerów (2 w sektorze publicznym, 3 w biznesie)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5 osób bezdzietnych</li> <li>wśród osób posiadających dzieci głównie rodzice nastolatków</li> </ul>
FG4K	Matki (pracujące i nie) oraz kobiety bezdzietne	9	19–48	<ul style="list-style-type: none"> <li>osoby poza rynkiem pracy (3)</li> <li>przedsiębiorczynie/ menadżerki (3)</li> <li>specjalistki, freelancerki</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4 singielki i 5 kobiet w stałych związkach</li> <li>4 matki</li> </ul>

Źródło: opracowanie własne.