

Magda Urbańska
Katedra Nauk o Rodzinie, Uniwersytet Rzeszowski

INSTYTUCJONALNE I PRAWNE INSTRUMENTY ŁĄCZENIA RÓL ZAWODOWYCH I RODZINNYCH KOBIEC

ABSTRAKT

Osoby aktywne zawodowo doświadczają wielu trudności związanych z godzeniem ról zawodowych i rodzinnych. W szczególnej sytuacji są pracujące kobiety, gdyż stereotypowo to na nich spoczywa obowiązek opieki nad dziećmi, a w przekonaniu społecznym realizacja zawodowa nie może odbywać się kosztem rodziny. Skomplikowana natura łączenia ról, współwystępująca z konfliktem strukturalnym i kulturowym, lokuje problemy z nimi związane na dwóch biegunach – od dezaktywizacji kobiet na rynku pracy aż po ograniczanie decyzji prokreacyjnych. Jest jednak wiele kobiet, które pragną godzić obie role, łącząc wykonywanie pracy zawodowej z życiem rodzinnym. W rozwiązaniu tych kwestii pomocne stają się narzędzia funkcjonujące w wymiarze prawnym, związane z uprawnieniami pracowników będących rodzicami oraz regulacjami w zakresie elastycznych form zatrudnienia a także w wymiarze instytucjonalnym, odnoszącym się do zapewnienia opieki dzieciom w placówkach opiekuńczych w czasie pracy rodziców. Ważne są także poglądy na podział ról i obowiązków w rodzinie. Artykuł jest próbą przedstawienia instrumentów ułatwiających kobietom godzenie pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych w świetle istniejących rozwiązań instytucjonalnych i prawnych.

Słowa kluczowe: praca zawodowa, rodzina, godzenie ról zawodowych i rodzinnych przez kobiety

ABSTRACT

People who are active professionally experience many difficulties related to combining their professional and family roles. The situation of working women is special because, stereotypically, they are obliged to take care of children, and it is a common opinion in the community that career cannot be at the expense of the family. A complicated nature of combining the roles plus the structural and cultural conflict, places the problems related thereto on polar opposites – from deactivation of women on the labour market to taking fewer decisions to procreate. However, there are many women who urge to combine both roles and have both their professional life and family life. In legal terms, the tools related to the rights of the employees being parents and regulations regarding flexible forms of employment, and in institutional terms the ones related to ensuring child care when their parent are at work - are helpful to solve these issues. Also the views on the division of roles and duties in the family are important. This paper is an attempt to present instruments that facilitate women to combine their professional work and family duties making use of the existing institutional and legal solutions.

Keywords: professional work, family, reconciling professional roles and family by women

Wprowadzenie

Praca kobiet niejednokrotnie pociąga za sobą konieczność godzenia życia zawodowego i rodzinnego. W społeczeństwie polskim kobiety częściej niż mężczyźni stają wobec konieczności pełnienia obowiązków opiekuńczych i łączenia ich z aktywnością zawodową. Przyczynia się to do zróżnicowania kobiecych zachowań, związanych z aktywnością na rynku pracy: rezygnacji części kobiet z aktywności zawodowej z powodu obowiązków rodzinnych lub odroczenia decyzji prokreacyjnych z powodu pracy zawodowej. Rozwiązaniem pośrednim jest próba łączenia obu obszarów aktywności. Sposób równoważenia pracy z życiem rodzinnym uzależniony jest od tzw. konfliktu strukturalnego i kulturowego. Pierwszy z nich wiąże się z niedostosowaniem rozwiązań instytucjonalnych do pracy zawodowej kobiet, drugi powiązany jest z podejściem do ról społecznych kobiet i mężczyzn, w tym relacji między pracą zawodową kobiet i rodziną [Kotowska 2009: 46]. W artykule zostaną omówione aktualnie istniejące i wykorzystywane instrumenty instytucjonalne i prawne, ułatwiające kobietom godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi, wśród których za najważniejsze uważane są: usługi opiekuńcze (instytucjonalna opieka nad dziećmi), urlopy związane z urodzeniem i opieką nad dzieckiem oraz elastyczna organizacja pracy, w tym praca w niepełnym wymiarze godzin oraz elastyczny czas pracy [Kotowska, Sztanderska, Wóycicka 2009: 241-245].

Możliwości łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym

Łączenie obowiązków zawodowych i rodzinnych ułatwiają rozwiązania dotyczące instytucjonalnej opieki nad dziećmi. Związane są one z dostępem do usług opiekuńczych dla dzieci w wieku do lat 3 oraz opieką nad dziećmi w wieku przedszkolnym (3-5/6 lat) oraz opieką nad dziećmi, przebywającymi w świetlicach szkolnych po zakończeniu zajęć szkolnych. Wsparciem dla pracujących rodziców są przede wszystkim instytucjonalne formy opieki w formie żłobków, klubów dziecięcych a także placówki wychowania przedszkolnego i świetlice szkolne.

Ramy prawne dla instytucjonalnej opieki nad dziećmi oraz nowych form opieki wobec dzieci w najmłodszej grupie wiekowej stworzyła Ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3. Na jej mocy podstawową formą opieki są żłobki, sprawujące opiekę nad dzieckiem od ukończenia 20 tygodnia życia do ukończenia roku szkolnego, w którym dziecko kończy 3 lata. Opieka żłobka obejmuje do 10 godzin dziennie względem każdego dziecka, jednak w uzasadnionych przypadkach wymiar ten może być wydłużony na wniosek rodziców dziecka, za dodatkową opłatą. Opieka nad dziećmi, które ukończyły 1 rok życia może być sprawowana także w klubie dziecięcym. Zapewnia on opiekę w wymiarze nie większym niż 5 godzin dziennie. Nową formą zindywidualizowanej opieki jest instytucja dziennego opiekuna [art. 36-47 Ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3]. Jest ona realizowana przez osobę fizyczną, która sprawuje opiekę nad dziećmi w wieku od ukończenia 20 tygodnia życia do ukończenia roku szkolnego, w którym dziecko ukończy 3 rok życia. Opiekun dzienny może sprawować opiekę maksymalnie nad 5 dziećmi, w warunkach domowych (w lokalu, do którego opiekun posiada tytuł prawny lub który został udostępniony przez podmiot zatrudniający) a czas sprawowania opieki dopasowany jest do czasu pracy rodziców. Opiekun zatrudniany jest przez gminę na podstawie umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego dotyczące zlecenia. Indywidualna opieka na dzieckiem do lat 3 sprawowana jest także przez nianię [art. 50-53 Ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3]. Niania może sprawować opiekę nad dzieckiem w wieku od ukończenia

20 tygodnia życia do ukończenia roku szkolnego, w którym dziecko kończy 3 rok życia. Nianię zatrudniają rodzice dziecka na podstawie umowy uaktywniającej, a z budżetu państwa opłacane są składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Jednym z istotnym warunków korzystania z tej formy opieki nad dzieckiem jest praca zawodowa obojga rodziców dziecka lub w sytuacji samotnego rodzicielstwa, praca zawodowa tego rodzica. Dla dzieci, które ukończyły 3 rok życia organizowane jest opieka instytucjonalna w placówkach wychowania przedszkolnego. W ich skład wchodzi przedszkola (dla dzieci w wieku 3-6 lat), zespoły wychowania przedszkolnego i punkty przedszkolne (dla dzieci w wieku 3-5 lat) oraz oddziały przedszkolne w szkołach podstawowych (dla dzieci w wieku 5-6 lat). W przypadku dzieci w młodszym wieku szkolnym, ze względu na czas pracy rodziców, opieka zapewniana jest w świetlicach szkolnych.

Szansą dla łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych są także rozwiązania prawne zawarte w Kodeksie pracy, regulujące uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem. Wśród nich należy zwrócić szczególną uwagę na urlopy związane z urodzeniem i opieką nad dzieckiem, które przysługują jednemu lub obojgu rodzicom. Do tych uprawnień należą: 1) urlop macierzyński w wymiarze 20 tygodni (w przypadku urodzenia większej liczby dzieci przy jednym porodzie wymiar urlopu ulega zwiększeniu odpowiednio do 37 tygodni). Matka może zrezygnować z urlopu po 14 tygodniach, pozostała część może zostać wykorzystana przez ojca [art. 180 Kodeksu pracy]; 2) dodatkowy urlop macierzyński, w wymiarze do 6 tygodni (lub do 8 tygodni w sytuacji większej liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie), z którego mogą korzystać oboje rodzice [art. 182¹ Kodeksu pracy]; 3) urlop rodzicielski w wymiarze do 26 tygodni, z którego mogą korzystać oboje rodzice [art. 182^{1a} Kodeksu pracy]; 4) urlop dla ojca, w wymiarze 2 tygodni, do wykorzystania do czasu ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia [art. 182³ Kodeksu pracy]; 5) urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy, udzielany pracownikowi zatrudnionemu co najmniej 6 miesięcy, w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, w okresie do ukończenia przez dziecko 5 roku życia. Każdemu z rodziców przysługuje prawo do jednego miesiąca urlopu wychowawczego, którego nie można przenieść na drugiego z rodziców. Rodzice mogą korzystać jednocześnie z urlopu wychowawczego przez okres nieprzekraczający 4 miesiące [art. 186 Kodeksu pracy]; 6) obniżenie wymiaru czasu pracy do połowy pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym pracownik mógłby korzystać z urlopu wychowawczego [art. 186⁷ Kodeksu pracy]; 7) zwolnienie od pracy w wymiarze 2 dni w roku kalendarzowym przysługujące pracownikowi wychowującemu dziecko w wieku do lat 14 [art. 188 Kodeksu pracy].

Drugą grupą instrumentów z obszaru prawnego, mających w założeniu ułatwiać godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych, są regulacje dotyczące elastycznego czasu pracy oraz pracy w niepełnym wymiarze godzin. Większa elastyczność wiąże się m.in. z systemem czasu pracy, który może przybierać formę: równoważnego czasu pracy, związanego z przedłużeniem dobowego wymiaru czasu pracy, równoważonego krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy [art. 135 Kodeksu pracy], przerywanego czasu pracy, związanego ze świadczeniem pracy w określonych godzinach [art. 139 Kodeksu pracy], zadaniowego systemu pracy, opartego na czasie wykonania zadania [art. 140 Kodeksu pracy], indywidualnego rozkładu czasu pracy [art. 142 Kodeksu pracy], skróconego tygodnia pracy [art. 143 Kodeksu pracy] oraz pracy wykonywanej w systemie weekendowym w piątki, soboty, niedziele i święta [art. 144 Kodeksu pracy]. W kontekście ułatwień dotyczących życia zawodowego i rodzinnego pomocne może być także zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin.

Wymienione powyżej instrumenty ułatwiające godzenie ról mają jednak swoje liczne ograniczenia. Mimo wprowadzenia w 2011 r. Ustawy o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 opieka ta nie jest dostępna dla wszystkich pracujących rodziców, posiadających dzieci w tym wieku. Jak wskazują dane GUS, w 2013 r. na 1 tys. dzieci w wieku do lat 3 tylko 48 dzieci przebywało w żłobkach, klubach dziecięcych i oddziałach żłobkowych (w 2012 r. – 38 dzieci [GUS 2014a: 57]. Z placówek tych na koniec 2013 r. korzystało 55,5 tys. dzieci, z czego 87% dzieci miało zapewnioną opiekę w żłobkach. W całej Polsce działało łącznie 1526 placówek opieki nad dziećmi do lat 3, w stosunku do 2012 r. nastąpił wzrost o 376 placówek (32,7%). Najczęściej opieką instytucjonalną objęte były dzieci w wieku 2 lat (52% ogółu) oraz roczne (35,9%), kolejne grupy stanowiły dzieci w wieku lat 3 (7,7%), poniżej 1 roku (4,1%) oraz w wieku lat 4 i więcej (0,4%) (GUS 2014a: 54, 57). Z danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej wynika, że w latach 2011-2014 nastąpił wzrost liczby żłobków (2014 – 1667, 2013 – 1243, 2012 – 791, 2011 - 523), klubów dziecięcych (2014 – 384, 2013 – 212, 2012 – 105, 2011 - 48), opiekunów dziennych (2014 – 442, 2013 – 56, 2012 – 30) oraz wzrost liczby miejsc w tych instytucjach (2014 – 71386 miejsc, 2013 – 56042, 2012 – 39967, 2011 - 32053) [MPIPS, *Informacja*]. W 2013 r. zarejestrowanych było 9054 nianie [GUS 2014a: 59]. Ze Sprawozdania Rady Ministrów wynika jednak, że na koniec 2013 r. opieką instytucjonalną żłobków i klubów dziecięcych oraz opieką indywidualną opiekunów dziennych i nian objętych było tylko 5,7% wszystkich dzieci w wieku 0-3 lata (w 2012 r. – 4,5%, w 2010 – 2,6%) [*Sprawozdanie* 2014: 18]. W świetle danych europejskich można ponadto stwierdzić, że Polska, obok Bułgarii, Republiki Czeskiej, Litwy, Węgier, Malty, Rumunii i Słowacji należy do krajów, w których wskaźnik uczestnictwa dzieci w wieku poniżej 3 lat we wczesnej edukacji i opiece jest szczególnie niski [Komisja Europejska 2014: 13]. Niewystarczająca jest także liczba miejsc w placówkach wychowania przedszkolnego, mimo iż powstaje więcej miejsc opieki w przedszkolach i punktach przedszkolnych. W 2013 r. funkcjonowało 21,5 tys. placówek, z czego najwięcej przedszkoli. Większość przedszkoli zlokalizowanych jest w miastach, na wsi dominują oddziały przedszkolne, zapewniające opiekę dzieciom w wieku 5-6 lat. W roku szkolnym 2013/2014 w grupie wiekowej 3-6 lat wychowaniu przedszkolnemu podlegało 75,3% dzieci (w 2012/2013 – 71,6%), z czego 84,4% w mieście, 58,6% na wsi. W stosunku do roku szkolnego 2012/2013 nastąpił wzrost wskaźnika edukacji przedszkolnej w każdej grupie wiekowej (w 2013 r. 57,5% 3-latków, 70,7% 4-latków, 93,6% 5-latków uczęszczało do placówek wychowania przedszkolnego) [GUS 2014b: 61-62].

Mimo iż zwiększa się liczba miejsc oraz dostępność opieki przedszkolnej, jak wskazują U. Sztanderska i G. Grotkowska [2009: 78] blisko 60% rodziców z dziećmi w tym wieku musiało korzystać z opieki wewnątrzrodzinnej lub wynajętej opiekunki. Jeszcze większym problemem jest zapewnienie opieki dzieciom najmłodszym. Jak wynika z raportu GUS „Praca a obowiązki rodzinne w 2010 r.” ponad 30% gospodarstw domowych z dziećmi do lat 14 korzystało z usług opiekuńczych dla najmłodszego dziecka, jednak aż 11% kobiet opiekujących się dzieckiem do lat 14 zrezygnowało całkowicie lub częściowo z pracy lub podjęło pracę w niepełnym wymiarze z powodu zbyt wysokich kosztów lub ograniczonej dostępności usług opiekuńczych [GUS 2012: 51].

Urlopy rodzicielskie i wychowawcze, traktowane jako narzędzie ułatwiające godzenie ról zawodowych i rodzinnych, wykorzystywane są głównie przez kobiety. Wynika to z jednej strony z kulturowego przekonania, że właśnie na kobiecie ciąży obowiązek opieki nad dzieckiem, z drugiej strony znaczenie ma także aspekt finansowy. Utrata wyższego dochodu mężczyzny w

sytuacji urlopu rodzicielskiego czy wychowawczego nie sprzyja korzystaniu z tych uprawnień przez ojców. Z obowiązujących od 2013 r. urlopów rodzicielskich skorzystało w 2014 r. 310,6 tys. kobiet i 5,2 tys. mężczyzn [Piątkowska 2015]. W przypadku urlopów wychowawczych wykorzystało go 50% uprawnionych matek i 2,6% ojców [Kotowska, Sztanderska, Wóycicka 2009: 242].

Z badań wynika, że prawo do korzystania z urlopu wychowawczego w częściach nie jest rozwiązaniem praktykowanym. Skorzystało z niego jedynie 7% pracowników przebywających na urlopach wychowawczych. Nie jest także wykorzystywane połączenie pracy z urlopem. Z uwagi na utratę prawa do świadczeń rodzinnych tylko 16% kobiet zaangażowało się w jakąś działalność podczas urlopu wychowawczego. Niepopularnym rozwiązaniem okazała się także możliwość skróconego wymiaru czasu pracy, gdyż skorzystało z niego jedynie 3% osób korzystających z urlopów wychowawczych. Jak wskazują badania w większości firm przeważa nieelastyczna organizacja czasu pracy, tylko 9-13% pracowników najemnych ma możliwość zmiany godzin pracy z powodów rodzinnych czy wzięcia dnia wolnego bez wykorzystania urlopu. W praktyce niewielkie są także możliwości skorzystania z elastycznego czasu pracy, gdyż uzależnione jest to od cech sektora zatrudnienia, stanowiska oraz szczegółowych charakterystyk firm lub pracodawcy, a nie potrzeb pracownika. Także praca w niepełnym wymiarze godzin jest słabo rozpowszechniona, wynika bowiem nie z potrzeby dopasowania godzin pracy do sytuacji rodzinnej pracownika a wymogów rynku pracy i zależy od kwalifikacji oraz wieku pracownika oraz sekcji gospodarki [Kotowska, Sztanderska, Wóycicka 2009: 242-245]. Dane GUS pozwalają na stwierdzenie, że kobiety częściej niż mężczyźni pracują w niepełnym wymiarze godzin, jednak nie ma to związku z sytuacją rodzinną [GUS 2011: 4; GUS 2015: 29, Wóycicka 2009: 107].

Niedostosowanie narzędzi ułatwiających godzenie pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych do potrzeb pracujących kobiet, powoduje, że część z nich wycofuje z aktywności zawodowej po urodzeniu dziecka. Model ten realizowany był w Polsce przez 3/5 kobiet z dziećmi w wieku do lat 3 oraz 1/2 kobiet z dziećmi w wieku 4-6 lat. Starania powrotu na rynek pracy czynione są gdy dzieci są starsze, ale ze względu na długie okresy dezaktywizacji zawodowej, powrót ten jest trudny i często nieskuteczny. Drugim modelem jest rodzina, w której kobieta mimo pracy zawodowej w pełnym wymiarze godzin jest odpowiedzialna za sprawowanie opieki nad dziećmi. Dotyczyło to 2/5 kobiet mających dzieci w wieku do lat 3 oraz połowy kobiet wychowujących dzieci w wieku 4-6 lat. Pomoc w opiece nad dziećmi świadczona jest przez członków najbliższej rodziny [Wóycicka 2009: 107]. To, czy kobieta zrezygnuje z aktywności zawodowej lub odroczy decyzje prokreacyjne uzależnione jest więc także od dostępności do instytucjonalnej lub rodzinnej formy opieki nad dziećmi [Sztanderska, Grotkowska 2009: 78].

Podsumowanie

Konflikt w obszarze praca zawodowa-rodzina osłabiany jest poprzez podejmowanie działań na płaszczyźnie instytucjonalnej (dostęp do usług opiekuńczych), prawnej (uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem oraz w zakresie elastycznej organizacji zatrudnienia) a także na płaszczyźnie kulturowej, związanej z rolami społecznymi oraz podziałem ról w rodzinie. W niniejszym artykule skupiono się na działaniach w dwóch pierwszych obszarach, wskazując na aktualnie obowiązujące rozwiązania instytucjonalne i prawne oraz ich wykorzystanie. Ze względu na niedostatki w obszarze opieki instytucjonalnej nad dziećmi kobiety często podejmują decyzję o czasowej dezaktywizacji zawodowej. Te z kolei, które decydują się na

pracę zawodową często doświadczają tzw. podwójnego obciążenia. Rozwiązania mające na celu ułatwienie godzenia ról zawodowych i rodzinnych, mimo iż kierowane do pracowników obu płci, w większym stopniu determinują aktywność zawodową kobiet, co przekłada się na częstsze korzystanie przez kobiety z urlopów rodzicielskich i wychowawczych. Sprzyjają temu społeczne normy dotyczące konieczności zapewnienia przez kobiety opieki dzieciom. Z kolei rozwiązania prawne w zakresie elastycznej organizacji pracy nie są popularne, gdyż nie wynikają z rzeczywistej potrzeby dopasowania ich do sytuacji rodzinnej pracownika a także wpływają na ograniczenie dochodu rodziny (praca w niepełnym wymiarze, urlop wychowawczy).

W dobie dynamicznych zmian na rynku pracy warto zatem podejmować działania, które w rzeczywisty sposób pozwolą kobietom cieszyć się udanym życiem rodzinnym i zawodowym, poprzez równoległe ich prowadzenie w kilku sferach: w obszarze polityki rodzinnej (rozwiązania instytucjonalne i prawne, związane z instytucjami opieki, urlopami z powodu urodzenia i opieki nad dzieckiem), w obszarze rynku pracy (uelastycznienie godzin pracy, zmniejszenie barier wejścia na rynek pracy), w działaniach na rzecz równości płci na rynku pracy i życiu rodzinnym (kampanie promujące równość płci, praktyki antydyskryminacyjne). Ważnym elementem są także rozwiązania organizacyjne, związane z promowaniem przedsiębiorstw i pracodawców przyjaznych rodzinie [Łucjan 2010: 32]. Działania te mogą przyczynić się do osłabienia konfliktu w obszarze praca-rodzina a także wzmocnić pozycję kobiet na rynku pracy.

BIBLIOGRAFIA

- GUS (2011), *Nieniekorzystane potencjalne zasoby pracy (na podstawie BAEL). Materiał na konferencję prasową w dniu 22 grudnia 2011 r.* <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/niewykorzystane-potencjalne-zasoby-pracy,10,1.html> (27.07.2015).
- GUS (2012), *Praca a obowiązki rodzinne w 2010 r.* Warszawa.
- GUS (2015), *Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2015 r.* Warszawa.
- GUS (2014a), *Pomoc społeczna i opieka nad dzieckiem i rodziną w 2013 roku.* Warszawa.
- GUS (2014b), *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2013/2014.* Warszawa.
- Komisja Europejska (2014), *Kluczowe dane dotyczące wczesniej edukacji i opieki w Europie. Wydanie 2014. Raport Eurydice i Eurostatu.* Warszawa, eurydice.org.pl/wp-content/uploads/2015/01/PL_KD_ECEC1.pdf (30.07.2015).
- Kotowska I.E. (2009), *Zmiany modelu rodziny a zmiany aktywności zawodowej kobiet w Europie.* [w:] I.E. Kotowska (red.) *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar Sp. z o.o.
- Kotowska I.E., Sztanderska U., Wóycicka I. (2009), *Diagnoza kulturowych i strukturalnych uwarunkowań łączenia pracy zawodowej i aktywności rodzinnej przez kobiety.* [w:] I.E. Kotowska (red.) *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar Sp. z o.o.
- Łucjan I. (2010), *Przemiany współczesnego rynku pracy i ich wpływ na kształtowanie relacji rodzina-praca.* [w:] U. Swadźba, E. Budzyńska (red.) *Rodzina i praca – między tradycją a współczesnością.* Katowice: Uniwersytet Śląski, Wydawnictwo Gnome.
- MPIPS, *Informacja na temat funkcjonowania instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 w latach 2011-2014,* www.zlobki.mpips.gov.pl/statystyki (27.07.2015).

- Piątkowska M., *Ojcowie wzięli się za dzieci. Przełomony miniony rok.* „Wyborcza.biz” 02.03.2015, <http://m.wyborcza.biz/biznes/1,106501,17504442.html?i=0> (28.07.2015)
- Sprawozdanie Rady Ministrów z realizacji Ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2013 r. poz. 1457) w 2013 r.*, Warszawa 2014. <http://www.mpips.gov.pl/wsparcie-dla-rodzin-z-dziecmi/opieka-nad-dzieckiem-w-wieku-do-lat-trzech/sprawozdanie-rady-ministrow-z-realizacji-ustawy-z-dnia-4-lutego-2011-r-o-opiece-nad-dziecmi-w-wieku-do-lat-3-w-latach-2011-2012/> (27.07.2015).
- Sztanderska U., Grotkowska G. (2009), *Rynek pracy kobiet w Polsce w latach 1992-2007.* [w:] I.E. Kotowska (red.) *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar Sp. z o.o.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz. U. 2014 r., poz. 1502).
- Ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. 2011, nr 45, poz. 235).
- Wóycicka I. (2009), *Model opieki w Polsce.* [w:] I.E. Kotowska (red.) *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar Sp. z o.o.