

*Mira Machowiak**

UBEZPIECZENIE JAKO INSTRUMENT FINANSOWANIA RYZYKA ZAWODOWEGO MŁODYCH MATEK

WPROWADZENIE

Mimo niewątpliwie pozytywnych zmian, które zaszły na przestrzeni ostatnich kilkudziesięciu lat w dostępie do swobody gospodarczej, która jest osiągalna dla współczesnej kobiety oraz pomimo pozornego wyrównania statusu płci, w praktyce gospodarczej obserwuje się bardzo dużą liczbę zachowań patologicznych zachodzących na płaszczyźnie równości kobiet i mężczyzn. Nierówność ta, jako jedna z dysfunkcji gospodarowania swój wyraz znajduje przede wszystkim na płaszczyźnie zawodowej. Okazuje się bowiem, że współcześnie, obecność w świecie biznesu, a w szczególności na szczeblu kadry zarządzającej jest nie tylko kategorią proceduralną czy formalną uwzględniającą kwalifikacje zawodowe, umiejętności i potencjał zatrudnionego. Praktyka gospodarcza jednoznacznie wskazuje, że to mężczyźni ciągle dominują na polu aktywności zawodowych, a ponadto nadal występuje problem utrudniania kobietom dostępu do wyższych stanowisk kierowniczych [Kupczyk 2009, s. 10].

Okazuje się także, że najbardziej na wykluczenie zawodowe narażone są młode matki powracające na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem, wychowaniem oraz opieką nad dzieckiem. Celem niniejszego artykułu jest wskazanie możliwych form finansowania ryzyka towarzyszącego młodym matkom, które są świadome możliwych konsekwencji jego realizacji.

Badania pokazują, że co czwarta kobieta wyraża przekonanie, że ma ona zdecydowanie trudniejszy niż mężczyzna dostęp do wyższych stanowisk, zarabia mniej niż mężczyzna na tym samym stanowisku oraz że wolniej niż on awansuje, co w swej konsekwencji przekłada się na izolację oraz dyskryminację tych grup podmiotów gospodarczych [Kupczyk 2009, s. 114].

* Mgr, doktorantka, Katedra Nauk Ekonomicznych, Politechnika Poznańska.

Barierą uznawaną za najbardziej ograniczającą możliwości zawodowe kobiet jest macierzyństwo – aż 52% Polaków uważa, że właśnie ten aspekt oraz towarzyszące mu stereotypy w znaczącym stopniu ograniczają potencjał przedsiębiorczy kobiet [Manpower 2009]. Owe przekonanie bez wątpienia powodowane jest wieloma trudnościami, które towarzyszą procesowi godzenia obowiązków zawodowych oraz macierzyńskich.

Zjawisko wyjątkowo niekorzystnych warunków pracy dla młodych matek obserwuje się nawet pomimo że Kodeks Pracy gwarantuje całkowitą równość kobiet i mężczyzn na płaszczyźnie podejmowanych aktywności zawodowych, tj. warunków zatrudnienia oraz równego dostępu do zawodów, świadczeń i wynagrodzenia [Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r, art. 11², 18^{3a}–18^{3e}], a zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn Unii Europejskiej znajduje swój wyraz i prawne umocowanie już w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej [Konstytucja RP, art. 33]. Innymi słowy równość płci nie powinna i nie może stać także w sprzeczności z naturalnymi uwarunkowaniami społecznymi i biologicznymi. Z punktu widzenia prawa nie dopuszczalnym jest, aby traktować jako sprzeczne z zasadami równości te wszystkie społeczno-biologiczne uwarunkowania, które z różnych względów określają istotę kobiecości, a które mogą mieć zasadnicze znaczenie dla procesu pracy oraz innych podejmowanych przez kobiety form przedsiębiorczości.

Różnice w budowie ciała kobiety i mężczyzny, przede wszystkim takie jak układ rozrodczy, a tym samym możliwość rodzenia dzieci, w swej konsekwencji na przestrzeni wielu tysięcy lat ukształtowały także społeczną rolę kobiety. Rola ta polega na przypisaniu matce takich funkcji rodziny jak: wychowanie potomstwa, opieka nad domownikami, troska i zaufanie.

Jednym z podstawowych czynników kształtujących nierówność płci w aspekcie macierzyńskich obowiązków oraz pełnionych przez kobiety z tego względu role rodzinne i społeczne, są wydłużone okresy nieobecności w pracy, bez wątpienia działające na niekorzyść matek [Kupczyk 2009, s. 27].

Macierzyństwo w tzw. pełnym wymiarze obejmuje ciągłą i bezwarunkową opiekę nad potomstwem – w tym często konieczność skorzystania z urlopu macierzyńskiego i wychowawczego czy potrzebę skorzystania do opieki nad dzieckiem w czasie jego choroby. Z tej perspektywy kobieta nie może być postrzegana przez pracodawcę jako pracownik dobry i wartościowy, gdyż generuje ona zwiększone w stosunku do pracownika-mężczyzny koszty jego utrzymania (m.in. obowiązek wydłużenia umowy o pracę minimum do dnia porodu, także w przypadku nieplanowanego przedłużenia umowy [Ustawa z dnia 26 czerwca 1974, art. 177] czy dostosowanie godzin pracy karmiącej matki i kobiety w ciąży do przepisów prawnych [Ustawa z dnia 26 czerwca 1974, art. 178, 179]).

W związku z powyższym obserwuje się, że kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni padają ofiarą patologii gospodarczej, jakimi są tzw. lepka podłoga i szklany sufit. Polegają one na znaczącym ograniczeniu, w tym wypadku kobie-

tom, dostępu do wyższych pozycji biznesowych i zarządczych w przedsiębiorstwie [Kupczyk 2009, s. 22].

Wskazane powyżej czynniki bez wątpienia generują konieczność zabezpieczenia młodych oraz przyszłych matek przed ryzykiem związanym z negatywnym podziałem ról społecznych, w tym zawodowych, a tym samym umożliwieniem im normalnego funkcjonowania na płaszczyźnie zawodowej, a w konsekwencji i rodzinnej.

1. OBECNIE STOSOWANE ROZWIĄZANIA MAKROGOSPODARCZE W ZAKRESIE ZAPOBIEGANIA NEGATYWNYM SKUTKOM RYZYKA ZAWODOWEGO TOWARZYSZĄCEGO MŁODYM MATKOM

Mimo, iż polskie oraz europejskie prawodawstwa stanowią całkowitą równość kobiet i mężczyzn na wszystkich płaszczyznach życia społeczno-gospodarczego, to niestety w kontekście przywilejów oraz zagrożeń, jakie niesie za sobą rodzicielstwo przepisy te sprawują funkcję tylko pozornie prourodzeniową oraz fikcyjnie zorientowaną na możliwie jak najlepsze zabezpieczenie godnego życia młodej matki i jej dziecka.

Z perspektywy pozornej ochrony młodej matki oraz jej nowo narodzonego potomstwa, a także uwzględniając niekorzystną atmosferę niżu demograficznego oraz konieczność zapewnienia stałego i dobrze ukierunkowanego rozwoju polityki prorodzinnej wydaje się, że popyt na wszelkie formy skutecznie zapewniające bezpieczeństwo ciężarnych kobiet oraz młodych matek będzie systematycznie rósł. Teza ta jest tym bardziej prawdopodobna, że każde nowo narodzone dziecko wydaje się być niezwykle cenne nie tylko dla jego rodziców, ale i przede wszystkim dla całego społeczeństwa. Zwiększona wartość społeczna nowo narodzonego Polaka nawiązuje do starzejącej się struktury demograficznej społeczeństwa i wymaga szczególnych form zabezpieczenia jego niczym niezagrożonych narodzin oraz bezpiecznego stania się pełnoprawnym obywatelem świata.

Jedną z kluczowych form mającą za zadanie poprawę sytuacji zawodowej młodych oraz przyszłych matek, poza wykonywaną i prowadzoną przez Wspólnotę Europejską Polityką Równości Szans w tym Równości Płci, jest szereg zapisów prawnych dotyczących mężczyzn. Zapisy te dotyczą przywilejów, które nadaje się mężczyźnie z tytułu bycia ojcem, a w praktyce pozwalają one częściowo zrównać sytuację płci. Za przykład mogą tu posłużyć tzw. urlopy ojcowskie, które dają szansę na choćby częściowe wyrównanie aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn opiekujących się dziećmi. Niestety praktyka gospodarcza pokazuje, że ojcowie tylko w niewielkim stopniu są skłonni korzystać z tego typu rozwiązań.

Inną formą ograniczania zjawiska polegającego na wykluczeniu zawodowego młodych matek, w tym także na spadku ich wartości jako pracowników, jest

wdrażana w ramach polityki prorodzinnej praktyka elastycznego czasu pracy. Niestety, w Polsce polityka niepełnego wymiaru czasu pracy nie cieszy się dużą popularnością wśród pracodawców, a stanowisk na wyższym szczeblu w ogóle nie obejmuje. Badania pokazują, że podczas gdy w Polsce z takiej formy zatrudnienia korzysta 17,5% kobiet, w tym samym czasie, w Belgii są to 34%, W Wielkiej Brytanii – 40%, a w Holandii – 60,2% kobiet [Kupczyk 2009, s. 27].

Powyżej przedstawiono tylko część ze stosowanych obecnie metod zwiększania szans na zwiększenie roli kobiet na rynku pracy, a w szczególności na ograniczeniu ryzyka zawodowego towarzyszącego młodym matkom. Niestety okazuje się, że każda ze stosowanych obecnie form zapobiegania negatywnym skutkom macierzyństwa na płaszczyźnie zawodowej, a w tym całkowitemu lub częściowemu wykluczeniu zawodowemu młodych matek oraz obniżeniu wartości matki jako pracownika, niezależnie czy wskazana osobno czy w ich dowolnej kompilacji, nie jest wystarczającą, aby zapewnić matce pewność zatrudnienia oraz możliwość utrzymania aktywności zawodowej na dotychczasowym poziomie i stanowisku.

Wskazane wyżej instrumenty pełnią jednak funkcję tylko prewencyjną. Oznacza to, że wpisują się one w katalog tylko tych działań, które są podejmowane w celu uniemożliwienia realizacji następstw pewnej przyszłej, hipotetycznej sytuacji. Powyższa analiza pozwala wnioskować, że w celu zapewnienia młodym matkom optymalnej ochrony niezbędne są rozwiązania innowacyjne.

2. UBEZPIECZENIE JAKO PROPOZYCJA ROZWIĄZANIA INNOWACYJNEGO W ZAKRESIE ZAPOBIEGANIA NEGATYWNYM SKUTKOM RYZYKA ZAWODOWEGO TOWARZYSZĄCEGO MŁODYM MATKOM

Nowym rozwiązaniem na płaszczyźnie zarządzania ryzykiem, które towarzyszy młodym matkom powracającym na rynek pracy, okazać się może usługa ubezpieczeniowa pozwalająca zabezpieczyć koszty niezbędne do poniesienia, a związane z utrzymaniem wartości matki-pracownika na poziomie takim samym lub zbliżonym do tego, który osiągnęła ona przed okresem przerwy w aktywności zawodowej związanej z macierzyństwem.

Okazuje się bowiem, że ubezpieczenie jako instrument *sensu stricto* zarządzania ryzykiem, może mieć zastosowanie nie tylko jako usługa sama w sobie, ale także jako instrument wdrażania i wykonywania polityki równości płci. Obserwuje się, że względu na szereg odrębnych cech kobiety jako podmiotu ubezpieczenia tj. m.in. cechy psycho-fizyczne, uwarunkowania kulturowe, społeczne oraz ekonomiczne itp., staje się ona adresatem oraz twórcą coraz szerszej ubezpieczeniowej oferty produktowej adresowanej specjalnie dla niej. Wyodrębnienie takiej propozycji ma bardzo silne uwarunkowanie ekonomiczne, jakkolwiek jest

przedmiotem ciągłej dyskusji polityczno-gospodarczej i wzbudza szereg kontrowersji, a w konsekwencji wciąż pozostaje nie w pełni wykorzystane oraz mało spopularyzowane.

Każdy produkt oraz usługa przed jego wdrożeniem przechodzi fazę analizy jego potencjału biznesowego. Analiza ta ma za zadanie przedstawić najważniejsze cechy produktu, które będą istotne z perspektywy jego dostawcy oraz odbiorców. Pozwala ona także wykreować najbardziej optymalne warunki funkcjonowania oferty w środowisku konkurencji rynkowej.

Punktem wyjścia do analizy innowacji zabezpieczenia kobiet w ciąży na wypadek spadku jej wartości jako pracownika poprzez instrument ubezpieczeniowy jest popularność i powszechność stosowania produktu ubezpieczeniowego jako skutecznego instrumentu zarządzania ryzykiem. Dla potrzeb analizy przyjęto także założenie, iż dany katalog usług ubezpieczeniowych dla kobiet w ciąży jest nowym tworem rynkowym, a obecny poziom konkurencyjnej oferty rynkowej jest niezmienny.

Produkt składać się będzie z 2 podstawowych elementów: ochrony na wypadek likwidacji stanowiska pracy po przerwie związanej z urodzeniem, wychowaniem i opieką nad dzieckiem oraz pakietu szkoleń wraz z coachingiem obejmującym poradnictwo zawodowo-psychologiczne dla kobiet, które doświadczyły negatywnych skutków macierzyństwa na płaszczyźnie zawodowej.

W przypadku pierwszego z elementów przedmiotem ubezpieczenia będą niekorzystne następstwa finansowe powstałe w związku z likwidacją stanowiska pracy i lub całkowitą utratą pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka. Celowość tego elementu opierać się będzie na uzupełnieniu straty w przychodach spowodowanej statusem osoby bezrobotnej [Szumilicz 2010, s. 146].

Okres odpowiedzialności Ubezpieczyciela w odniesieniu do Ubezpieczonej powinien rozpocząć się nie wcześniej po 90 dniach od daty przystąpienia do ubezpieczenia. Trzymiesięczna karencja służyć ma zabezpieczeniu ubezpieczyciela przed ewentualnymi oszustwami związanymi z wcześniej przewidywaną likwidacją stanowiska pracy [zobacz: *Firmy omijają prawo chroniące rodziców* 2011]. Ponadto jej długość jest spójna z przepisami Kodeksu Pracy, który przewiduje okres wypowiedzenia do 3 miesięcy w przypadku minimum 3 letniego okresu pracy na umowę na czas nieokreślony [Ustawa z dnia 26 czerwca 1974, art. 36]. Dodatkowo koresponduje również z przepisami o tzw. *becikowym*, które zakładają, że w celu uzyskania świadczenia kobieta i dziecko muszą zostać objęte opieką lekarską najpóźniej do 10 tygodnia ciąży [Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 14 września 2010]. Badania potwierdzają stosunkowo niską tzw. zgłaszalność kobiet w ciąży (czyli w jej 1 trymestrze) tj. 40–60% w zależności od regionu [Topolewska 2011, s. 6–7].

Świadczenie pieniężne, które uzyska ubezpieczona w przypadku realizacji ryzyka wypłacane będzie w odstępach miesięcznych i powinno trwać maksymalnie

do 10 miesięcy, gdyż badania wskazują, że przeciętnie właśnie tyle czasu trwają poszukiwania nowego zatrudnienia [Jakubczak 2011]. Ponadto świadczenie wypłacane powinno być do momentu zawarcia umowy z nowym pracodawcą albo podjęcia pracy albo nieskorzystania z propozycji podjęcia pracy, w zależności która z sytuacji nastąpi wcześniej. Każdorazowo przewidziana do wypłaty kwota wynosić powinna 70% średniego miesięcznego wynagrodzenia uzyskiwanego przez poszkodowaną, ale nie może przekroczyć jednorazowo 5 000 zł.

Kwota ta jest skonstruowana w taki sposób, aby zapewnić ciągłość dochodów ubezpieczonej i umożliwić jej dalsze, normalne funkcjonowanie w życiu społeczno-gospodarczym. Z drugiej strony ma ona za zadanie nie zachęcać do nadużyć, tutaj rozumianych głównie jako przedłużanie okresu poszukiwania pracy lub nieuzasadnionego przebiegania w ofertach. Kwota świadczenia koresponduje z wysokością płatności przewidzianych w podobnych ubezpieczeniach obejmujących ryzyko utraty pracy [zobacz: *Ogólne warunki ubezpieczenia od ryzyka utraty pracy*].

Okres odpowiedzialności zakładu ubezpieczeń, poprzedzony 3 miesięcznym okresem karencji, obejmuje okres ciąży i urlopu macierzyńskiego, jednak nie może być dłuższy niż do 20 tygodni po porodzie. Ograniczenie to nawiązuje do specjalnej ochrony, która przysługuje kobietom ciężarnym oraz opiekującym się nowo urodzonymi dziećmi [Ustawa z dnia 26 czerwca 1974, art. 177 § 1]. Dodatkowo, jest to zabezpieczenie ze strony ubezpieczyciela na wypadek ciąży mnogiej. Zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy kobiecie przysługuje 20 tygodni urlopu macierzyńskiego w przypadku urodzenia jednego dziecka, 31 w przypadku bliźniąt oraz po 2 dodatkowe tygodnie, jednak łącznie nie więcej niż 37, przypadające na każde kolejne dziecko [Ustawa z dnia 26 czerwca 1974, art. 180 § 1].

Drugi z elementów ubezpieczenia, przewidywać powinien pakiet szkoleń wraz z coachingiem obejmującym poradnictwo zawodowo-psychologiczne. W przypadku utraty pracy ubezpieczyciel sfinansuje koszty porady psychologiczno-zawodowej w oparciu o którą powstanie IPD (indywidualny plan działań). IPD to program powrotu na rynek pracy wraz z określeniem mocnych i słabych stron kobiety, obszarów w których mama posiada predyspozycje i zawodowe oraz obszarów w których dostrzegana jest szansa ich rynkowej realizacji. W ramach usługi przewidziane będą zajęcia ze specjalistą – doradcą zawodowym posiadającym uprawnienia psychologa, który w oparciu o test kompetencji psychologiczno-zawodowych stworzy IPD. Następnie, w odniesieniu do stworzonego planu, kobieta przejdzie ścieżkę szkoleniową zaprogramowaną zgodnie ze wskazanymi problemami i obszarami działań. Cały czas mama pozostanie pod opieką psychologa, który pomoże przygotować ją do rozmowy kwalifikacyjnej, wypełnić CV oraz znaleźć odpowiednią ofertę pracy. Wszystkie elementy ścieżki odbywane w ramach programu powrotu na rynek pracy będą konsultowane z prywatną agencją zatrudnienia oraz z instytucjami publicznymi (np. w porozumieniu z Powiatowym Urzędem Pracy) z którymi prowadzona będzie również stała współpraca w ramach IPD.

Zaangażowanie specjalisty rynku pracy będzie przeciwdziałać dyskryminacji kobiet-matek powracających na rynek pracy. Ochronie tej bowiem towarzyszyć będzie także doradztwo prawne w zakresie prawa pracy i umów cywilno-prawnych z pracodawcami, które pomogą prawidłowo przeprowadzić zawarcie nowej umowy, oraz będą służyły poradą prawną w przypadku nieuczciwego zwolnienia. Okazuje się bowiem, że pracodawcy skutecznie omijają prawo chroniące kobiety w ciąży i matki [Guza 2011, s. 6–7].

Zgodnie z przepisami prawa kobieta ciężarna oraz przebywająca na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym chroniona jest w sposób szczególny przez prawodawcę. Jednak zgodnie z art. 52 Kodeksu Pracy istnieją szczególne warunki, które dopuszczają zwolnienie kobiety w trybie dyscyplinarnym [Ustawa z dnia 26 czerwca 1974, art. 52]. W związku z powyższym ubezpieczenie nie powinno obejmować swoim zakresem przypadków, w których utrata pracy nastąpiła z winy pracownicy.

Dodatkowo odpowiedzialność ubezpieczyciela może zostać ograniczona przez 3 miesięczny okres karencji. Okres ten spójny jest z 1 częścią pakietu – *Ubezpieczeniem na wypadek likwidacji stanowiska pracy po przerwie związanej z urodzeniem, wychowaniem i opieką nad dzieckiem*, w którym to przewidziano podobny okres karencji, gdyż oba instrumenty wiążą się z podobnym rodzajem oraz cechami ilościowymi jak i jakościowymi ryzyka.

PODSUMOWANIE

Obecnie stosowane rozwiązania w zakresie ograniczenia ryzyka obniżenia wartości zawodowej towarzyszącego młodym matkom powracającym na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem oraz opieką nad dzieckiem okazują się być niewystarczająco skuteczne. Zaproponowane zastosowanie instrumentu ubezpieczeniowego adresowanego do kobiet jest w ciąży jest rozwiązaniem innowacyjnym i może stanowić uzupełnienie stosowanych obecnie form polityki prourodzeniowej oraz polityki Równości Szans.

Największą wartością tego instrumentu nie będzie sama jego wartość finansowa, ale świadomość i pewność, że w razie zajścia sytuacji określonych w umowie zakład ubezpieczeń jest gotowy pokryć koszty z nią związane.

Bezwzględnie, wartością dla klienta będą również same instrumenty wspierające powrót kobiety na rynek pracy. Będą to między innymi szkolenia zawodowe oraz społeczne organizowane dla ubezpieczonej podczas okresu ciąży oraz urlopu macierzyńskiego i wychowawczego. Podobną rolę może odgrywać telepraca lub telestaże dla kobiet w ciąży. Okazuje się bowiem, że niezwykle trudna jest integracja na rynku pracy młodych matek powracających z urlopów macierzyńskich oraz wychowawczych. Często kobieta powraca po przerwie do pracy tylko po to, aby otrzymać w najbliższym możliwym czasie wypowiedzenie, w lepszych

przypadkach są jedynie przesuwane na niższe stanowiska oraz szykanowane czy pomijane w awansach [Klinger 2009, s. 1]. Ponadto, badania pokazują, że ilość przedsiębiorstw, które były skłonne zatrudniać pracujące matki spada średnio o 1/5 w stosunku do roku poprzedniego [*Matki mają problem z zatrudnieniem* 2011, s. 6]. Skuteczne formy integracji społeczno-zawodowej kobiet stanowić powinny obecnie zarówno element wsparcia indywidualnego, jak i realizację istotnego interesu społecznego zawierającego się w podnoszeniu odsetka aktywności zawodowej grup w wieku produkcyjnym.

W tym ujęciu proponowane rozwiązanie ochrony kobiet w ciąży oraz młodych matek jest bez wątpienia uzupełnieniem aktualnie dostępnej oferty. Co więcej jest to oferta i produkt niejako następnej generacji, które łączą szereg elementów w system otuliny o charakterze socjalnym, zawodowym, finansowym, kulturowym oraz cywilizacyjnym, a takie rozwiązania nie występuje w obecnej ofercie rynkowej, gdzie dostępne pakiety raczej podążają za standardami, niż tworzą nową jakość zabezpieczeń.

BIBLIOGRAFIA

- Guza Ł., *Matki po urlopie źle chronione*, Gazeta Prawna, 21 kwietnia 2011, nr 78 (2964)
Jakubczak P., *Prawie rok trwa znalezienie pracy*, Gazeta Prawna, 22–25 kwietnia 2011, nr 79 (2965)
Klinger K., *Wśród bezrobotnych nadal najwięcej jest młodych kobiet*, Dziennik Gazeta Prawna, 13 października 2009, nr 200 (2576 w2)
Kupczyk T., *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*, Wyższa Szkoła Handlowa we Wrocławiu, Wrocław 2009
Szumilicz T., *Spoleczne aspekty rozwoju rynku ubezpieczeniowego*, Oficyna Wydawnicza Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa 2010
Topolewska M., *Znowu trudniej o becikowe*, Gazeta Prawna, 14 kwietnia 2011, 73 (2959)
Firmy omijają prawo chroniące rodziców, Gazeta Prawna, 20 kwietnia 2011, nr 78 (2964)
Matki mają problem z zatrudnieniem, Gazeta Prawna, 24 stycznia 2011, nr 15 (2901)
Ogólne warunki ubezpieczenia od ryzyka utraty pracy, Towarzystwo Ubezpieczeń Allianz Polska SA
Women in Management Survey, Manpower 2009
Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 22 kwietnia 1997 r., Dz.U. 1997, Nr 78, poz. 483
Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 14 września 2010 r. – Forma opieki medycznej nad kobietą w ciąży, uprawniającej do dodatku z tytułu urodzenia dziecka oraz wzór zaświadczenia potwierdzający pozostawanie pod tą opieką, Dz.U. 2010, Nr 183, poz. 1234
Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974, Nr 24 poz. 141

INSURANCE AS AN INSTRUMENT HEDGING OF EXCLUSION OF YOUNG MOTHERS FROM THE LABOUR MARKET

The paper analysis the situation of woman who are going back on the labor market after period of pregnancy and babysitting. After time of taking care of baby woman position on labor market is quite poor and in most cases worst than before babysitting. Business practice shows that time when

woman if not working because of delivering a child or babysitting has many negative effects on her future employment status.

In the article were also discussed current trends in Polish system that secure labor position for young mothers. Unfortunately system is not good enough, it does not solve problem and needs some new solutions.

Article presents innovative form of preventing this negative effects. The proposed solution is to create special insurance for woman who are planning to get pregnant and who are predicts that it can effects negative on their future labor position.