
ANNALES
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA
LUBLIN - POLONIA

VOL.LX, SUPPL. XVI, 227

SECTIO D

2005

*Zakład Pielęgniarstwa Położniczo- Ginekologicznego Katedry Macierzyństwa i Prokreacji
WPiNoZ Akademii Medycznej w Lublinie,

kierownik Zakładu: prof. nadzw. dr hab. n. med. Henryk Wiktor

The Department of Obstetric and Gynaecological Nursing

kierownik Katedry: prof. zw. dr hab. n. med. Grzegorz Jakiel

**Katedra i Klinika Położnictwa i Perinatologii Akademii Medycznej w Lublinie

kierownik Katedry: prof. zw. dr hab. n. med. Jan Oleszczuk

Department of Obstetrics and Perinatology Medical University in Lublin

BUCHOLC MARZENA*, OLESZCZUK JAN **

Kind of work contract and type of company and the result of pregnancy

Rodzaj umowy o pracę i typ firmy a wynik ciąży

Wśród przyczyn niepomyślnego przebiegu i wyniku ciąży wielu autorów wymienia pracę zawodową ciężarnych. Skutki jej w tym okresie są trudne do ustalenia, bowiem wchodzi w grę nie tylko czynniki bezpośrednio związane ze stanowiskiem pracy (szkodliwości fizyczne, chemiczne), ale także związane z napięciem nerwowo-emocjonalnym czy statusem zatrudnienia. Brak swobody prywatnej, sytuacje konfliktowe, niski poziom kontroli nad własną sytuacją w pracy czy naciski wywierane na pracownika mogą być przyczyną poronienia lub porodu przedwczesnego [1 – 4, 6, 7, 10, 12].

W związku z tym podjęto badania mające na celu próbę odpowiedzi na pytanie czy rodzaj umowy o pracę i typ firmy zatrudniającej ciężarną mają wpływ na wynik ciąży

MATERIAŁ I METODYKA

Badania przeprowadzono w Klinice Położnictwa i Perinatologii Samodzielnego Publicznego Szpitala Klinicznego nr 4 w Lublinie w okresie od stycznia 2002 do stycznia 2003 roku. Wcześniej wykonano badania pilotażowe, które pozwoliły na weryfikację pytań, zawartych we własnym narzędziu badawczym. Przed wypełnieniem kwestionariusza ankiety respondentki zostały poinformowane, że badania są anonimowe, a ich wyniki będą wykorzystane tylko do celów naukowych. Do uzyskania materiału badawczego posłużono się standaryzowanym kwestionariuszem ankiety Europop Group, kwestionariuszem ankiety własnego autorstwa oraz analizą dokumentacji medycznej.

Grupa badana stanowiła 185 respondentek, u których ciąża zakończyła się między 22 a 36 skończonym tygodniem, liczącym od daty pierwszego dnia ostatniego krwawienia miesięcznego. Wiek ankietowanych wahał się od 18 do 48 lat, w tym 119 (64,3%) znalazło się w przedziale do 30 roku życia, a pozostałe 66 (35,7%) były starsze. Respondentki pochodziły z różnych miejscowości, z czego 111 (60,0%) mieszkało w mieście, a 74 (40,0%) na wsi. Badane legitymowały się różnym poziomem wykształcenia – 105 (56,8%) średnim lub wyższym, 80 (43,2%) zasadniczym zawodowym lub podstawowym. Zdecydowana większość ankietowanych (123, tj.66,5%) posiadała dochód poniżej ustawowej granicy ubóstwa (w Polsce w 2002 roku – 548 zł), a pozostałe 62 (35,5%) powyżej.

Na pytanie, czy respondentki pracowały zawodowo w jakimkolwiek okresie ciąży, blisko połowa (88, tj.47,6%) odpowiedziała twierdząco, inne 97 (52,4%) zaprzeczyły temu. Podziału zawodów wykonywanych przez pracujące ciężarne dokonano na podstawie Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2002 roku, w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy. Struktura klasyfikacji jest wynikiem grupowania zawodów na podstawie podobień-

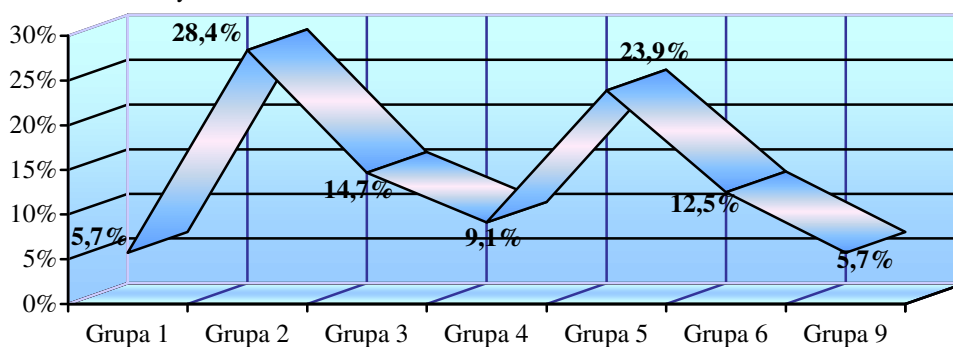
stwa kwalifikacji zawodowych, wymaganych dla realizacji zadań danego zawodu (specjalności). Tworzy ją dziesięć wielkich grup zawodów:

- ⇒ Siły zbrojne
- ⇒ Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy
- ⇒ Specjaliści
- ⇒ Technicy i inny średni personel
- ⇒ Pracownicy biurowi
- ⇒ Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy
- ⇒ Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy
- ⇒ Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
- ⇒ Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń
- ⇒ Pracownicy przy pracach prostych [11].

Uzyskane wyniki badań poddano analizie statystycznej. Wartości analizowanych parametrów, mierzonych w skali nominalnej, scharakteryzowano przy pomocy licznosci i odsetka. Natomiast mierzalnych w skali porządkowej lub ilorazowej, przy pomocy średniej, mediany, odchylenia standardowego, 25 i 75 percentyla z podaniem zakresu zmienności. Do wykrycia istnienia różnic, bądź zależności, między analizowanymi cechami jakościowymi użyto testu jednorodności χ^2 lub niezależności χ^2 . Przyjęto 5% błąd wnioskowania i związany z nim poziom istotności $p < 0,05$; wskazujący na występowanie istotnych statystycznie różnic bądź zależności. Analizy statystyczne przeprowadzono z użyciem oprogramowania komputerowego STATISTICA V.6.1 (StatSoft, Polska) [13].

WYNIKI

Ciężarne pracujące były przedstawicielkami różnych zawodów. Bliższe dane dotyczące tej kwestii przedstawiono na rycinie 1.



Rycina 1. Grupy zawodów wykonywanych przez respondenci

Najliczniej reprezentowaną (25, tj.28,4%) była grupa druga. Tuż obok (21, tj.23,9%) znalazła się piąta, czyli kobiety pracujące m.in. jako fryzjerki, kosmetyczki, sprzedawczynie. W dalszej kolejności były: grupa 3 – licząca 13 osób, tj.14,7%; grupa 6 (11, tj.12,5%); grupa 4 (8, tj.9,1%). Pozostałe to kobiety zakwalifikowane do grupy pierwszej (5 osób) oraz dziewiątej (5 osób), w równym odsetku 5,7. Zdecydowana większość respondentek (82, tj.93,2%) nie zmieniła miejsca pracy w czasie ciąży. Dokonało tego 6 (6,8%) pozostałych osób, w tym wszystkie dodały, że była to zmiana odpowiednia dla ciężarnej i miała miejsce w ciągu trzech pierwszych miesięcy. Zapytane, czy w czasie ciąży nastąpiły zmiany w warunkach ich pracy 36 (40,9%) kobiet potwierdziło to, a inne 52 (59,1%) zaprzeczyły. Zmiany te dotyczyły: skrócenia czasu pracy (12, tj.33,3%), zakresu obowiązków (20, tj.55,5%), umożliwienia częstego siadania (8, tj.22,2%), dodatkowych przerw (3, tj.8,3%) i/lub zmniejszenia normy (6, tj.16,6%). O fakcie zaistnienia ciąży pracodawcę zawiadomiły 73 (82,9%) badane, w tym w pierwszych dwóch miesiącach jej trwania uczyniło to 25 (34,3%) kobiet, w trzecim kolejnych 21 (28,8%). Pozostałe dokonały tego w późniejszych miesiącach: w czwartym 16 (21,9%) osób, w piątym kolejnych 8 (10,9%) a w szóstym inne 3 (4,1%). W badanej grupie było też 15 (17,1%) respondentek, które wcale nie poinformowały swego pracodawcę o fakcie bycia w ciąży. Na pytanie, czy pracodawca przystosował warunki pracy dla potrzeb ciężarnej, 43 (48,9%) kobiety odpowiedziały twierdząco, a dalszych 45 (51,1%) zaprzeczyło temu. Zdaniem badanych stopień tego przy-

stosowania był dość zróżnicowany: 20 (22,7%) osób oceniło go jako średni, 17 (19,4%) jako nieznaczny a jedynie 6 (6,8%) napisało o znacznym. Większość kobiet (54, tj.61,4%) w czasie ciąży nie obawiała się utraty pracy, odsetek pozostałych wyniósł 38,6% (34 osoby). Możliwość przerwania pracy (poza przerwami regulaminowymi) i wyjścia np. do łazienki, miało 77 (87,5%) ciężarnych, a 11 (12,5%) odpowiedziało, że nie. Ponad połowa kobiet (49, tj.55,7%) mogła robić przerwy w pracy w porze dogodnej dla siebie, inne 39 (44,3%) nie. W firmach prywatnych zatrudnionych było 51 (57,9%) respondentek, w państwowych – odpowiednio 37, tj.42,1%. Bliższe dane dotyczące tej kwestii w zależności od analizowanych zmiennych przedstawiono w tabeli I.

Tabela I. Typ firmy a obawa o utratę pracy w czasie ciąży, zmiana w warunkach pracy oraz przystosowanie miejsca pracy do potrzeb ciężarnej przez pracodawcę

Typ firmy	Obawa o utratę pracy w czasie ciąży				Zmiana w warunkach pracy w czasie ciąży				Przystosowanie miejsca pracy do potrzeb ciężarnej przez pracodawcę			
	Tak N = 34, tj.38,6%		Nie N = 54, tj.61,4%		Tak N = 36, tj.40,9%		Nie N = 52, tj.59,1%		Tak N = 43, tj.48,9%		Nie N = 45, tj.51,1%	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Prywatna N = 51, tj.57,9%	20	58,8	31	57,4	21	58,3	30	57,7	23	53,5	28	62,2
Państwowa N = 37, tj.42,1%	14	41,2	23	42,6	15	41,7	22	42,3	20	46,5	17	37,8
Istotność	$\chi^2 = 0,02$		p = 0,89		$\chi^2 = 0,01$		p = 0,95		$\chi^2 = 0,69$		p = 0,40	

Analiza statystyczna wykluczyła istnienie związku między typem firmy, w której zatrudnione były badane kobiety a zmiennymi.

Zależność między czasem zakończenia ciąży a rodzajem umowy o pracę, obawą o jej utratę oraz zmianami w warunkach pracy w czasie ciąży przedstawiono w tabeli II.

Tabela II. Czas zakończenia ciąży a rodzaj umowy o pracę, obawa o utratę pracy w czasie ciąży, zmiana w warunkach pracy w czasie ciąży

Czas zakończenia ciąży	Umowa o pracę na czas				Obawa o utratę pracy w czasie ciąży				Zmiana w warunkach pracy w czasie ciąży			
	Nieokreślony N* = 58, tj.65,9%		Określony N* = 30, tj.34,1%		Tak N* = 34, tj.38,6%		Nie N* = 54, tj.61,4%		Tak N* = 36, tj.40,9%		Nie N* = 52, tj.59,1%	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Do 32 hbd N = 44, tj. 50,0%	25	43,1	19	63,3	21	61,8	23	42,6	17	47,2	27	51,9
33 – 36 hdb N = 44, tj.50,0%	33	56,9	11	36,7	13	38,2	31	57,4	19	52,8	25	48,1
Istotność	$\chi^2 = 3,24$		p = 0,07		$\chi^2 = 3,01$		p = 0,08		$\chi^2 = 0,18$		p = 0,66	

*dotyczy kobiet pracujących zawodowo w czasie ciąży

Rodzaj umowy o pracę oraz obawa o jej utratę okazały się bliskie istotności (p=0,07; p=0,08), gdy wzięto pod uwagę czas zakończenia ciąży. Kobiety posiadające umowę na czas określony oraz obawiające się o utratę pracy w czasie ciąży częściej rodziły dzieci do 32 tygodnia. Dokonane zmiany w warunkach pracy ciężarnych okazały się w tej kwestii bez znaczenia.

DYSKUSJA

Zagadnienia dotyczące ochrony pracy kobiet są od lat jednymi z najlepiej znanych przepisów prawa pracy, ale mimo to są również jednymi z najczęściej łamanych. Dane Głównego Inspektoratu Pracy [8] mówią o tym, że odsetek pracodawców, u których stwierdzane są naruszenia przepisów o ochronie pracy kobiet wynosił w 2002 roku 25,7%. W toku prowadzonych badań zainteresowano się przystosowaniem warunków pracy dla potrzeb kobiet zatrudnionych w okresie ciąży. Okazało się, że w grupie respondentek aktywnych zawodowo, zdecydowana większość nie zmieniła pracy w czasie

ciąży, a u ponad połowy nie doszło nawet do zmiany jej warunków. Prawie wszystkie ankietowane natomiast powiadomiły swojego pracodawcę o fakcie bycia w ciąży, jakkolwiek odbyło się to w różnym okresie jej trwania. Być może wynikało to z ich obawy przed zmianą statusu zatrudnienia albo konieczności wsparcia budżetu domowego. Większość bowiem respondentek posiadała dochody poniżej granicy ubóstwa

Wyniki badań ukazują stosunek pracodawców do kobiet w ciąży. Wykazali się oni jednakowo średnią dbałością o pracującą ciężarną, niezależnie od tego czy zatrudniająca firma była państwowa czy prywatna oraz czy status zatrudnienia był czasowy lub stały. Ponadto kilkanaście procent kobiet nie miało możliwości korzystania z toalety poza przerwami regulaminowymi. Należy podkreślić, że stosowanie przepisów ochronnych, w odniesieniu do kobiet w ciąży, jest powinnością pracodawcy, niezależną od żądania zainteresowanej pracownicy [5].

W jednym z pierwszych badań na ten temat wpływu pracy zawodowej na przebieg ciąży potwierdzono związek między stresorami zawodowymi a wystąpieniem porodu przedwczesnego [9]. Podobne rezultaty osiągnęła w Polsce Makowska i wsp. [7]. Zebrany materiał nie pozwala jednoznacznie stwierdzić, czy warunki zatrudnienia kobiet miały wpływ na wcześniejsze zakończenia ciąży. Wskazuje jednak na taką możliwość, bowiem omawiana zależność ta okazała się bliska istotności. Celowym wydaje się zatem przeprowadzenie dalszych badań w odniesieniu do większej populacji kobiet.

WNIOSKI

1. Typ firmy, zatrudniającej kobietę w ciąży nie miał istotnego wpływu na zakończenie ciąży przed 32 tygodniem, bądź po tym czasie.
2. Ciężarne posiadające umowę na czas określony oraz obawiające się utraty pracy częściej rodziły dzieci do 32 tygodnia ciąży.

PIŚMIENICTWO

13 pozycji piśmiennictwa u pierwszego autora

STRESZCZENIE

Skutki kontynuowania pracy w okresie ciąży są trudne do ustalenia, bowiem wchodzi w grę nie tylko czynniki bezpośrednio związane ze stanowiskiem pracy (szkodliwości fizyczne, chemiczne), ale także związane z napięciem nerwowo – emocjonalnym czy statusem zatrudnienia. Brak swobody prywatnej, sytuacje konfliktowe, niski poziom kontroli nad własną sytuacją w pracy czy naciski wywierane na pracownika mogą być przyczyną poronienia lub porodu przedwczesnego. W związku z tym podjęto badania mające na celu próbę odpowiedzi na pytanie czy rodzaj umowy o pracę i typ firmy zatrudniającej ciężarną mają wpływ na przebieg i wynik ciąży. Analiza danych pokazała, że typ firmy, zatrudniającej kobietę w ciąży nie miał istotnego wpływu na zakończenie ciąży przed 32 tygodniem, bądź po tym czasie. Ciężarne posiadające umowę na czas określony oraz obawiające się utraty pracy częściej rodziły dzieci do 32 tygodnia ciąży.

SUMMARY

Effects of continuing to work during the pregnancy are difficult to establish because not only direct factors connected with a particular workplace were involved (physical, chemical harms) but also those connected with emotional tension or type of employment. Lack of privacy, conflicts, low level of control over own situation at work or pressure can be the causes of preterm delivery. As a result studies, aiming at trying to answer whether kind of work contract and type of company employing the pregnant have any influence on a course and a result of pregnancy, were conducted. Data analysis showed that the type of company employing pregnant women did not have significant meaning as for the ending of pregnancy before 32nd week or after this time. Those pregnant ones who had temporary work contracts and those afraid of losing their jobs gave birth to children before 32nd week of pregnancy more often.