

KOBIETA W DOMU I NA RYNKU PRACY. CZY RÓWNOŚĆ PRAW I OBOWIĄZKÓW?

ANNA KWAK

ABSTRACT. Kwak Anna, *Kobieta w domu i na rynku pracy. Czy równość praw i obowiązków?* (A woman in family and on the work market. Equality of rights and duties?). Wizerunki ról rodzinnych. Roczniki Socjologii Rodziny, XVIII, Poznań 2007. Adam Mickiewicz University Press, pp. 73-87. ISBN 978-83-232-1907-1, ISSN 0867-2059. Text in Polish with a summary in English.

Anna Kwak, Instytut Stosowanych Nauk Społecznych, Uniwersytet Warszawski (Institute of Applied Social Sciences Warsaw University), ul. Nowy Świat 69, 00-046 Warszawa, Poland.

KOBIETA I JEJ ROLE

Podobno o kobiecie można mówić w nieskończoność. Obiekt westchnień, marzeń – nie tylko poetów. Utożsamiana z ciepłem, opiekuńczością, delikatnością – chociaż w rzeczywistości życie wymagało od niej hartu ducha, siły i odporności. Kobieta długo nie istniała w życiu społecznym, była „chowana” w zaciszu domowym przed światem zewnętrznym, w którym pojawiała się nie jako niezależna jednostka, lecz u boku swojego męża jako element ich wspólnego życia. Był okres, kiedy to w wyższych warstwach pełniła ona „dekoracyjną” rolę w domu – świadcząc tym samym o dobrej pozycji rodziny i podnosząc prestiż męża.

Kobiecie przyznano status matki i żony, przyznano jej podporządkowaną pozycję w rodzinie – chociaż ładniej określano ją mianem „kapłanki domowego ogniska”. To ona miała dbać o ciepło domowe, o właściwą atmosferę, o zaspokajanie poczucia bezpieczeństwa członków rodziny. To ona miała dbać o porządek i ład zarówno w domu, jak i w hierarchii relacyjnej. To ona miała pilnować, aby dzieci nie przeszkadzały zmęczonym po pracy mężom – były ciche, zadbane, ułożone. Wykazywano przy tym, że jest ona predestynowana właśnie do takich zadań, a jej podporządkowanie jest całkowicie uzasadnione. Pozytywista August Comte przyznawał kobiecie prawo do zdobywania wykształcenia, ale nie prawo do pracy poza domem. Kobieta bowiem jako domowa istota w naturalny sposób, czyli z racji swo-

ich przymiotów, musi być zwrócona w kierunku członków rodziny. Comte uważał jednak, że jej głównym powołaniem jest rola małżonki, a nie rola matki. Kobieta powinna być przede wszystkim nastawiona na męża – otaczać go opieką, dbać o niego, wyczuwać jego potrzeby, „nasycać” emocjonalnie relacje z nim, być jego towarzyszką. Podział ról w rodzinie według płci wynikał właśnie z przymiotów charakterystycznych dla każdej z nich i w pełni uzasadniał podporządkowanie kobiety mężczyźnie¹.

Z kolei Talcott Parsons dobrem rodziny tłumaczył zróżnicowanie ról i przypisanie kobiecie roli ekspresyjnej realizowanej w formie dbałości o dom i potrzeby emocjonalne członków rodziny oraz wychowywanie dzieci. On również nie zgadzał się na pracę zawodową kobiet, gdyż powołaną osobą do tego jest mężczyzna, którego zadaniem jest utrzymanie rodziny i jej reprezentacja na zewnątrz².

Ten tradycyjny wyznaczany płcią zakres działań, wynikający z opisu roli, wiązał się z modelem rodziny, w którym jedynym żywicielem jest mężczyzna, a kobieta zajmuje się domem i dziećmi. Tradycyjne spojrzenie na kobietę łączy ją z rolą żony, matki, gospodyni domowej. Rola żony zobowiązywała do nastawienia na męża, do zaspokajania jego potrzeb – dbałości o niego samego i jego dobro. Rola matki była naturalnym przedłużeniem roli żony – skupiała się na trosce o zdrowie, rozwój i wychowanie dzieci. Z kolei rola gospodyni domowej wymagała dbałości o ład i porządek w domu, prowadzenia gospodarstwa domowego³.

W tradycyjnym ujęciu roli – od kobiety oczekiwano, że będzie uległa, podporządkowana, oddająca podejmowanie decyzji mężczyźnie, ogólnie chętna do spełniania życzeń mężczyzn, chętna do usługiwania mu, generalnie nastawiona na innych, a nie na siebie, będzie czerpała zadowolenie z osiągnięć mężczyzn w rodzinie, sama nie posiadając własnych. Awans społeczny miała zdobywać poprzez małżeństwo z mężczyzną o wyższej pozycji społecznej⁴.

Od kiedy stało się jasne, że kobiety zdecydowanie wyszły z domu i stały się współżywicielkami w rodzinie pojawił się nowy problem związany

¹ J. Laskowski, *Trwałość wspólnoty małżeńskiej*. ODiSS, Warszawa 1987, s. 18-19, G. Mikołajczyk-Lerman, *Mężowie i żony. Realizacja ról małżeńskich w rodzinach wielkomiejskich*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2006, s. 12-13; F. Adamski, *Socjologia małżeństwa i rodziny*, Warszawa 2002, s. 50-51.

² Za: J. Laskowski, *Trwałość...*, op.cit., s. 26; F. Adamski, *Socjologia małżeństwa...*, op.cit., s. 65.

³ A. Kotlarska-Michalska, *Rola kobiety w małżeństwie i w rodzinie. Ciągłość i zmiana* [w:] M. Golka (red), *Nowe style zachowań*. Wydawnictwo Humaniora, Poznań 2001, s. 140-160.

⁴ B. Harwas-Napierała, *Modele ról płciowych i ich psychologiczne konsekwencje dla małżeństwa i rodziny* [w:] H. Liberska, M. Matuszewska (red), *Małżeństwo: męskość, kobiecość, miłość, konflikt*. Wydawnictwo Humaniora, Poznań 2001, s. 75-96.

z funkcjonowaniem rodziny – był nim sposób realizacji ról. W rodzinie tradycyjnej obowiązywało sztywne przestrzeganie przyjętych zasad dotyczących realizacji ról. Trzeba przyznać, że te role zawierały wyraźnie sprecyzowane oczekiwania kierowane do każdej z płci. Ich realizacja polegała na stosowaniu się do przepisanych zachowań. Jednak to co było jasno zakreślone we wzorze ról i obowiązywało przez lata zaczęło wymagać modyfikacji. Co zatem się zmienia? Obecnie zanika, a może tylko nie jest sztywno przestrzegany, podział na tzw. role typowo męskie i kobiece. Nie ma już w tym względzie normatywnego nakazu co może, a czego nie może wykonywać mężczyzna czy kobieta bez obawy, że narazi się na śmieszność, dezaprobatę czy krytykę. Współcześnie kształtowanie sposobu realizacji tych ról dokonuje się przez samych małżonków w zależności od ich potrzeb, możliwości, wewnętrznych ustaleń.

Kobieta otrzymuje jeszcze jedną rolę – zawodową. Czy zwalnia ją to z pełnej realizacji wcześniej przypisanych ról, czy może następuje na tyle przewartościowanie zasad funkcjonowania rodziny, że zbudowane zostają podstawy dobrze pojętego godzenia ról – rodzinnych i zawodowych? Czy jest to prosty i naturalny proces? Różnice w modelach rodziny kształtowane podziałem politycznym po II wojnie światowej doprowadziły do dwóch różnych form aktywizacji zawodowej kobiet. W Europie Środkowo-Wschodniej budzenie świadomości, że praca zawodowa jest elementem samorealizacji kobiet było procesem wtórnym i późniejszym – stąd dominowanie tradycyjnego wzoru kobiety z tradycyjnym podziałem ról w rodzinie. Natomiast model krajów zachodnich łączył aktywność zawodową kobiet ze zmianami świadomości co do ich miejsca i roli w życiu społecznym⁵. „Zadowolony niewolnik idzie do pracy” pisze o kobiecie H. Domański⁶, mając na uwadze niekorzystną sytuację kobiet w związku z utrzymywaniem się nierówności płci i istniejącym paradoksem, że same kobiety akceptują taką sytuację. Pytanie na ile akceptują, a na ile są w pewien sposób przymuszone, pozostaje bez jednoznacznej odpowiedzi. U. Beck⁷ mówi o niedokończonym procesie indywidualizacji kobiet, którego konsekwencją są dylematy kobiet wynikające z odchodzenia od tradycyjnie pojętej roli w kierunku realizacji siebie w procesie indywidualizacji. Te dylematy dotyczą kobiet, a nie mężczyzn, gdyż to one poszukują nowej tożsamości, a kariera zawodowa mężczyzn była i jest dosyć niezależna od sytuacji rodzin-

⁵ R. Siemieńska, *Postawy wobec aktywności zawodowej kobiet a modele rodziny*, [w:] *Praca kobiet a polityka rodzinna*, Gdańsk 1999 (za:) B. Balcerzak-Paradowska, *Rodzina i polityka rodzinna na przełomie wieków*, Warszawa 2004, s. 55.

⁶ H. Domański, *Zadowolony niewolnik idzie do pracy*, Warszawa 1999.

⁷ U. Beck, *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Warszawa 2002, s. 161.

nej. J. Heinen i M. Wator⁸ badające zagadnienie równości płci (*gender equality*) twierdzą, że polskie kobiety „są stale widziane jako matki i doświadczają dyskryminacji na rynku pracy”. Przyjmują, że dla większości polskich kobiet cały czas ich główne obowiązki prowadzą do roli matki. Czy tak jest naprawdę?

PRACA A ŻYCIE RODZINNE

Z pewnością rozszerzył się zakres wykonywanych zawodów przez kobiety. Ich udziałem jest już nie tylko praca w biurze, w instytucjach opiekuńczych i wychowawczych czy praca fizyczna nie wymagająca kwalifikacji. Kobiety zawodowo są wszędzie obecne – w polityce, w typowo męskich zawodach, takich jak policja czy wojsko, w biznesie, tworzą i kierują własnymi firmami. Ich stanowiska, tak jak stanowiska mężczyzn, są zróżnicowane. Pełnią funkcje kierownicze, osiągają wysokie prestiżowe pozycje zawodowe i społeczne. Zasadne jest pytanie – na ile jest to powszechne? Dane z GUS rozwiewają wątpliwości – tak naprawdę kobiety rzadko zajmują stanowiska kierownicze, zwłaszcza wyższego szczebla. W roku 2003 w grupie zawodów kierowniczych kobiety stanowiły 35%, w grupie pracodawców tylko 29% to kobiety (GUS 2004). Czy rzeczywiście kobiety na rynku pracy mają dobrą pozycję, czy są konkurencyjne w stosunku do mężczyzn, czy są preferowane na rynku pracy, czy stwarza się im bardziej komfortowe warunki uzyskania i utrzymania pracy?

Tak jak ostrzegwał U. Beck, kobiety wchodząc na rynek pracy podlegają takim samym zasadom jak mężczyźni – czyli konkurencji, współzawodnictwa, ryzyka niepowodzenia, ryzyka utraty pracy, konieczności podporządkowania się rygorom warunków pracy. I tego wszystkiego doświadczają współczesne kobiety. Od chwili przejścia przez Polskę w system gospodarki rynkowej zmienia się rynek pracy. Znikają zakłady pracy, pojawiają się nowe o nowym profilu. Zmniejsza się zapotrzebowanie na pracowników o danym typie i poziomie wykształcenia – jakie często posiadają kobiety. Zmienia się zakres zadań na wielu stanowiskach – ze stanowisk o charakterze wykonawczym przechodzi się do stanowisk bardziej samodzielnych, wymagających podejmowania decyzji i większego nakładu czasu⁹. Okresy dezaktywizacji zawodowej kobiet nie sprzyjają utrzymywaniu przez nie dobrej pozycji na rynku pracy. Dla kobiet skończył się okres łat-

⁸ J. Heinen i M. Wator, *Child care in Poland before, during and after the transition: still a women's business*. Social Politics, 2006, vol. 13(2) s. 189.

⁹ R. Siemieńska, *Kobiety: nowe wyzwania. Starcie przeszłości z teraźniejszością*, Warszawa 1996, s. 13-14.

wego podejmowania, utrzymywania i powracania do pracy zawodowej. W rzeczywistości to mężczyźni, a nie kobiety są preferowani przez pracodawców.

Wskaźniki bezrobocia są bardziej niekorzystne dla kobiet niż mężczyzn. Taka sytuacja jest niezależna od faktu, że to kobiety mają przeciętnie wyższy poziom wykształcenia niż mężczyźni, rzadziej rezygnują z pracy i mają niższe wymagania, gdy chodzi o warunki pracy, a zwłaszcza o poziom wynagrodzenia¹⁰. Udokumentowaniem stwierdzenia dotyczącego wykształcenia bezrobotnych są dane przedstawione przez GUS za rok 2003, które pokazują, że ponad 50% bezrobotnych kobiet i mniej, bo 32% bezrobotnych mężczyzn posiadało wykształcenie średnie i powyżej (GUS 2004). Wprawdzie bezrobotni z wyższym poziomem wykształcenia stanowią stale najmniej liczną grupę, to jak się okazuje i ten poziom wykształcenia przestał chronić przez statusem bezrobotnego. W tej grupie osób obserwuje się niekorzystną sytuację dla kobiet. W okresie 1992-2002 stopa bezrobocia kobiet z wyższym wykształceniem wzrosła z 5,2% do 7,5%. W przypadku mężczyzn w tym samym okresie zmniejszyła się z 5,5% do 5,1% (GUS 2003)¹¹. Kłopoty ze znalezieniem pracy mają zarówno młode absolwentki, jak i kobiety w średnim wieku, ale też i kobiety wracające po przerwie do pracy. Tylko nieco ponad jedna czwarta (28,5%) kobiet z wyższym wykształceniem pełni funkcje kierownicze, a ogólnie tylko 10% kobiet zajmuje stanowiska kierownicze. Kobiety wykonujące pracę o tej samej wartości co mężczyźni zarabiają mniej niż oni. W sytuacji zwolnień grupowych to kobiety muszą częściej niż mężczyźni opuścić zakład pracy¹².

Najtrudniejszą sytuację na rynku pracy mają kobiety z dziećmi. Są one mniej konkurencyjne w porównaniu z mężczyznami i kobietami bez obciążeń rodzinnych¹³. Fakt posiadania dzieci i obciążeń rodzinnych jest często rzeczywistym powodem odmowy ich zatrudnienia, chociaż nie oficjalnym. Kogo preferują pracodawcy – preferują osoby w wieku produkcyjnym, mobilne zawodowo, bez dzieci¹⁴. Kobieta z dziećmi ma słabszą pozycję, nawet

¹⁰ B. Balcerzak-Paradowska, *Rodzina i polityka rodzinna na przełomie wieków*, Warszawa 2004, s. 25.

¹¹ Za: B. Balcerzak-Paradowska, *Rodzina i polityka rodzinna na przełomie wieków*, Warszawa 2004, s. 26.

¹² Z. Janowska, *Uczestnictwo kobiet w życiu zawodowym i politycznym. Polska rzeczywistość a wymagania Unii Europejskiej*, „Polityka Społeczna” 2000, nr 1, s. 15.

¹³ B. Balcerzak-Paradowska, D. Głogosz, I. Hebda-Czaplicka, B. Kołaczek, *Przekształcenia własnościowe a aktywność zawodowa kobiet. Zmiany i uwarunkowania*, [w:] B. Balcerzak-Paradowska (red.) *Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery*, Warszawa 2003, s. 137.

¹⁴ B. Kołaczek, *Szansa na podjęcie pracy na lokalnych rynkach pracy*, [w:] B. Balcerzak-Paradowska (red.) *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistość lat 1990-1999*, Warszawa 2001; B. Balcerzak-Paradowska, *Rodzina i polityka rodzinna na przełomie wieków*, Warszawa 2004, s. 20.

jeżeli posiada odpowiednie wykształcenie i przygotowanie zawodowe. Dlaczego? Jedną z oficjalnie wymaganych cech pracownika jest „dyspozycyjność”, a według pracodawców kobiety obarczone obowiązkami rodzinnymi takie nie są. Podstawa do takiego rozumowania tkwi w tradycyjnym podejściu do roli kobiety i tym samym postrzeganiu jej osoby jako głównej realizatorki funkcji opiekuńczo-wychowawczej i zadań wynikających z prowadzenia gospodarstwa domowego.

Są też i inne przyczyny obniżonej skłonności do oferowania pracy kobietom, a w szczególności kobietom z dziećmi. Chodzi o ochronę prawną kobiet pracujących (np. prace wzbronione kobietom), czyli o tak zwany pakiet „dyskryminujących przywilejów”¹⁵. Te przepisy mają w swoim założeniu chronić kobiety, jednak w praktyce na zasadzie bumerangu obracają się przeciwko nim. Pracodawcy odbierają je jako spory kłopot, zwiększający koszty. W zatrudnianiu mężczyzn widzą możliwość uniknięcia konieczności respektowania uprawnień socjalnych związanych z sytuacją rodzinną pracownika¹⁶. Część uprawnień socjalnych, które mają pomagać w godzeniu roli zawodowej i domowej przysługuje wyłącznie kobietom. Przy ich pomocy podkreśla się, że w realizacji roli macierzyńskiej kobieta jest nie do zastąpienia. Nowelizacja kodeksu pracy w 1996 r. umożliwiła mężczyznom korzystanie z części uprawnień (prawo do dwóch ostatnich tygodni urlopu macierzyńskiego, prawo do urlopu wychowawczego czy dni wolnych na opiekę nad dzieckiem). W rzeczywistości ma to miejsce bardzo rzadko. W 2001 r. zmieniono w kodeksie pracy dotychczasowy tytuł „Ochrona pracy kobiet” na „Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem”. Tym samym wyraźnie zwrócona została uwaga na fakt, że zarówno kobieta, jak i mężczyzna mają w tym zakresie uprawnienia¹⁷. Czy to wystarczy i prowadzi do rzeczywistej zmiany?

A jak wygląda sytuacja kobiety w rodzinie? „W dzisiejszej Polsce opieka nad dzieckiem bardziej niż kiedykolwiek wcześniej wydaje się być sprawą kobiet [...]. Polacy mają skłonność do łączenia kobiecości z macierzyństwem: polska kobieta jest przede wszystkim matką i jeżeli ona może, to powinna pozostać ze swoim dzieckiem tak długo, jak to jest możliwe” – to opinia J. Heinen i M. Wator¹⁸. Czy taka ocena jest słuszna? Odpowiedzią mogą być wyniki badań CBOS z końca lat 90.¹⁹. Respondenci (posiadający i nie posiadający dzieci) najczęściej byli zdania, że kobieta-matka powinna

¹⁵ B. Kalinowska-Nawrotek, *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*, Poznań 2005.

¹⁶ B. Balcerzak-Paradowska, *Rodzina...*, op. cit., s. 27.

¹⁷ B. Kalinowska-Nawrotek, *Dyskryminacja...*, op.cit., s. 21.

¹⁸ J. Heinen i M. Wator, *Child care...*, op. cit., s. 203.

¹⁹ M. Falkowska, *Wychowanie dzieci w rodzinie i opieka nad nimi*, Komunikat CBOS, Warszawa 1998.

nie pracować zawodowo przez dłuższy okres niż trzy miesiące urlopu macierzyńskiego (71%). Najczęściej wskazywano, że matka powinna pozostać w domu przynajmniej do ukończenia trzech lat przez dziecko (36%). Około jedna piąta badanych (22%) rozciągała ten czas do momentu pójścia dziecka do szkoły (a 13% nawet dłużej).

Tylko jeden na dziesięciu respondentów (11%) uważał, że okres urlopu macierzyńskiego jest zupełnie wystarczający. 9% badanych było generalnie przeciwnych pracy zawodowej kobiet-matek (*mając dziecko, nie powinny pracować*). Warto zauważyć, że o trzech latach przerwy w pracy zawodowej kobiet-matek na opiekę nad dzieckiem mówili badani z wyższym poziomem wykształcenia oraz z lepszą sytuacją finansową. Ogólnie jednak Polacy są zdania, że opieka nad dzieckiem powinna być zadaniem obojga rodziców. Oczekiwania wobec opieki i wychowania dzieci idą w kierunku partnerstwa w rodzinie. Aż 95% badanych w roku 1998 jest zdania, że to zadanie w równym stopniu przynależy do obowiązków matki, jak i ojca. Tylko 4% uznało kobietę-matkę za główną opiekunkę dziecka²⁰. Czyli opieka nad dzieckiem jest wspólnym zadaniem, ale realizacja tego zadania powinna głównie obciążać kobietę (matkę) i wykluczać nawet na dłuższy okres z rynku pracy.

Jakie znaczenie ma praca zawodowa kobiet dla rodziny? Czy zmienia się jej ocena? W badaniu z roku 2006 najczęściej oceniano, że jest ona korzystna dla rodziny. 44% badanych uważało, że praca zawodowa kobiety przynosi życiu rodzinnemu więcej korzyści niż strat, 26% uznało, że przynosi tyle samo strat co korzyści, a według 12% przynosi więcej strat niż korzyści (10% – nie ma wpływu na życie rodzinne). Porównanie poglądów tylko samych kobiet z lat 1990 i 2000 pokazuje zmiany idące w kierunku umacniania się wśród nich opinii o korzystnym wpływie pracy zawodowej kobiety na życie rodzinne. Podczas gdy w 1993 roku tylko 28% kobiet uważało, że praca zawodowa kobiety przynosi więcej korzyści niż strat życiu rodzinnemu, to w 2006 tak uważało już 46% kobiet. Jest to wzrost postaw aprobujących o 18 punktów procentowych. Poglądy kobiet i mężczyzn w tej sprawie są zbieżne – dotyczą 42% mężczyzn i 46% kobiet²¹.

A jednak ponad połowa badanych mężczyzn (56%) chciałaby, aby ich żony zrezygnowały z pracy, gdyby ich dochody (zarobki) pozwalały rodzinie na życie na dobrym poziomie. Co trzeci (31%) badany uważał, że kobieta powinna pracować zawodowo nawet i w takiej sytuacji. A co mówią kobiety? Są wyraźnie mniej chętne do rezygnacji z płatnej pracy. Ponad dwie trzecie (69%) kobiet nawet w sytuacji wystarczająco wysokich docho-

²⁰ Ibidem.

²¹ J. Szczepańska, *Kobiety i mężczyźni o podziale obowiązków domowych*, Komunikat CBOS, Warszawa 2006, s. 8-9.

dów męża nie zrezygnowałoby z pracy. Model jednego żywiciela rodziny, którym jest mężczyzna, jest akceptowany tylko przez jedną piątą (21%) kobiet²². Istotne czynniki, które miały wpływ na powyższe deklaracje łączyły się z poziomem wykształcenia, wykonywanym zawodem oraz oceną własnej sytuacji materialnej. O braku chęci do rezygnowania z pracy zawodowej częściej mówiły kobiety lepiej wykształcone (57% miało wyższe wykształcenie w porównaniu do 22% kobiet z podstawowym wykształceniem). Posiadanie kierowniczego stanowiska czy zaliczanie się do inteligencji także nie sprzyja decyzji o rezygnacji z pracy zawodowej – ponad 70% tych kobiet odmówiło odejścia z pracy, nawet w dobrej sytuacji materialnej zapewniającej rodzinie przez mężczyznę²³. Czyli znaczenie pracy zawodowej dla kobiet nie jest podyktowane wyłącznie względami materialnymi, ma ona także i inny wymiar.

Jak zatem widać, nadal istnieje rozbieżność poglądów między płciami. Można przyjąć, że mężczyźni stale chętnie widzą kobietę w roli matki, żony, gospodyni domowej, a siebie samych w roli zapewniających byt rodzinie. Inne badania z roku 2006 potwierdzają tę tezę. Wynika z nich, że to mężczyźni częściej niż kobiety opowiadali się za tradycyjnym modelem rodziny jako za najlepszą formą dla jej funkcjonowania²⁴. Z kolei wcześniejsze badania, które objęły ojców małych dzieci wskazywały na warunkową akceptację pracy zawodowej żon. Najczęściej badani mężczyźni akceptowali pracę zawodową swoich żon pod warunkiem, że nie będzie *zakłócać normalnego rytmu funkcjonowania rodziny*²⁵.

Praca zawodowa kobiet w jakiś sposób modyfikuje tradycyjny podział ról w rodzinie. Nie zmienia się jednak fakt, że kobiety są stale bardziej obciążone pracami domowymi niż mężczyźni. Szereg czynności uznanych za typowo kobiece ciągle takimi są. Nie jest to jednak sytuacja występująca tylko w Polsce. Z badań międzynarodowych, które objęły 23 państwa wynika, że więcej prac w gospodarstwie domowym wykonują kobiety. Zdaniem badanych mężczyzn takie czynności jak pranie, robienie zakupów, decydowanie co będzie na obiad, jak również opieka nad dzieckiem, prasowanie, przygotowywanie posiłków, zmywanie naczyń, sprząatanie, codzienne zakupy – w większości domów zwykle wykonują kobiety (52%-84% czynności). Samodzielne wykonywanie tych czynności przez mężczyzn jest zdecydowanie rzadsze (od 4%-12%). Pojawia się jednak coś nowego.

²² Ibidem, s. 11.

²³ Ibidem, s. 13.

²⁴ B. Roguska, *Potrzeby prokreacyjne oraz preferowany i realizowany model rodziny*, Komunikat CBOS, Warszawa 2006.

²⁵ G. Firlit-Fesnak, *Kobiety i mężczyźni w rolach rodzinnych i zawodowych. Marzenia o partnerstwie a żywotność tradycji*, [w:] *Partnerstwo w rodzinie i na rzecz rodziny*. Warszawa 1997, s. 24.

W okresie między 2004 a 2006 rokiem wzrosła liczba wskazań dotyczących realizacji obowiązków domowych wspólnie lub wymiennie przez małżonków²⁶. Niewątpliwie obecnie kobiety częściej są wspierane przez męża i dzieci w wykonywaniu obowiązków na rzecz rodziny.

Zmienia się także zakres uczestnictwa mężczyzn w pracach domowych, którzy wykonują prace jakich nie robili ich ojcowie. Ale jest coś charakterystycznego dla tego współdziałania. Mężowie pomagają żonom w pracach domowych, ale sami nie przejmują odpowiedzialności za nie. Oni wspierają swoje żony, ale to kobiety ponoszą odpowiedzialność za dom²⁷. Bez udziału żon nie odbywają się takie prace domowe jak: przygotowywanie posiłków, zmywanie naczyń, gotowanie, porządki, sprzątanie, naprawianie odzieży. Czas poświęcany dziennie przez kobiety na prace domowe w roku 1994 wyniósł 4,30 godzin, a przez mężczyzn 53 minuty²⁸. Mężczyźni nie czują przymusu wykonywania prac domowych. Jest to dla nich kwestia wyboru i dobrej woli. Z kolei kobiety uważają, że są prace, które po prostu muszą być wykonane, bez względu czy to sprawia przyjemność, czy nie. Jest to niewątpliwie teren napięć i przetargów między małżonkami. Jeżeli kobiecie nie uda się nakłonić męża np. do prania, sprzątania, gotowania czy zrobienia podstawowych zakupów – wówczas robi to sama. Czasem kobieta tłumaczy brak udziału męża tym, że „on sobie nie poradzi”²⁹. Kobiety odtwarzają role swoich matek w byciu opiekunkami i przynoszeniu dochodów. Przenoszą ten styl na swoje potomstwo, bo na przykład do prac domowych częściej i bardziej angażują swoje córki niż synów³⁰.

Z badań wynika także, że partnerstwo w rodzinach wiąże się ze wspólnym podejmowaniem decyzji rodzinnych przez małżonków. W większości małżeństw kobiety samodzielnie podejmują decyzje o codziennych wydatkach na żywność, na środki czystości oraz o posiłkach. Wspólnie natomiast małżonkowie podejmują decyzje dotyczące większych zakupów, spędzania czasu wolnego, wychowywania dzieci. Zakres partnerstwa w sprawach ekonomicznych i organizacji życia rodziny zależy od poziomu wykształcenia oraz wieku kobiet. Im wyższy był poziom wykształcenia kobiet oraz im

²⁶ J. Szczepańska, *Kobiety i mężczyźni...*, op. cit., s. 1-2.

²⁷ G. Pascall, A. Kwak, *Gender regimes in transition in central and eastern Europe. The Policy Press*, Bristol 2005; D. Duch, *O władzy w rodzinie. Prace w domu a równość związku*, [w:] M. Fuszara (red.) *Kobiety w Polsce na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci*, Warszawa 2002; G. Firlit-Fesnak, *Kobiety i mężczyźni w rolach rodzinnych i zawodowych. Marzenia o partnerstwie a żywotność tradycji*, [w:] *Partnerstwo w rodzinie i na rzecz rodziny*, Warszawa 1997.

²⁸ G. Firlit-Fesnak, *Kobiety i mężczyźni...*, op. cit., s. 28.

²⁹ D. Duch, *O władzy w rodzinie...*, op. cit.

³⁰ J. Heinen i M. Wator, *Child care...*, op. cit.; G. Pascall, A. Kwak, *Gender regimes...*, op. cit.; D. Duch, *O władzy...*, op. cit., 2002.

młodsze były kobiety, tym częściej miało ono miejsce³¹. Bardziej niż w pracy domowej mężczyźni angażują się w opiekę nad dzieckiem. Stanowią oni drugą po matce osobę z rodziny, która najczęściej sprawuje codzienną opiekę nad małym dzieckiem. Chociaż ojcowie wyraźnie mniej czasu poświęcają na opiekę nad dzieckiem niż matki, to ta opieka nabiera istotnego znaczenia w przypadku pracy zawodowej kobiet³². Na co zwracają uwagę badane kobiety posiadające dzieci? Pokazują zmiany w zachowaniu ojców w ich relacjach z dzieckiem: *Oni czerpią przyjemność z kontaktu ze swoim dzieckiem gdy opiekują się nim, nie są zakłopotani gdy mówią do niego, bawią się z nim, karmią je*. To nie jest ten sam poziom odpowiedzialności, ale mężczyźni są obecnie zaangażowani w opiekę nad dzieckiem³³.

Powszechnie (95% badanych) wyznawany jest pogląd, że matka i ojciec powinni w równym zakresie opiekować się dzieckiem. Tak naprawdę jednak udział obojga rodziców w wychowywaniu dzieci znacznie różni się od społecznych oczekiwań. W praktyce bowiem główny ciężar opieki i wychowania dziecka spada na kobiety. Im dziecko jest starsze, tym częściej włączają się ojcowie. Mniej niż jedna czwarta rodziców (23%), którzy posiadali dzieci w wieku do 19. roku życia była zdania, że ten równy udział dotyczy również małych dzieci, to znaczy poniżej trzeciego roku życia. Częściej tę zasadę łączono ze starszym wiekiem dziecka – np. 46% wobec dziecka w wieku szkoły podstawowej, 57% wobec dziecka powyżej 15 lat³⁴.

Dzielenie opieki nad dzieckiem ze współmałżonkiem nie zawsze można uznać za faktycznie realizowaną zasadę. Dane z 2005 r. dotyczące podziału opieki nad dzieckiem między rodzicami dowodzą, że pracujący żonaci mężczyźni najczęściej wskazywali swoje żony jako osoby, które są odpowiedzialne za opiekę (47%), ale tylko niecała jedna piąta (19%) mężatek przyznała, że może liczyć na swojego partnera, gdy chodzi o opiekę nad dzieckiem czy dziećmi. Ta asymetria pokazuje wyraźnie, iż w polskich rodzinach obowiązek opieki nad dzieckiem jest przypisany kobiecie. Ta asymetria jest bardzo wyraźna zwłaszcza w rodzinach, które mają małe dzieci. W grupie badanych w wieku 20-29 lat, posiadających bardzo małe dzieci, 60% mężczyzn i tylko 16% kobiet podało, iż partner uczestniczy w opiece nad dziećmi³⁵. Czy nie świadczy to o powielaniu wzorów związanych z płcią i tradycyjnym podejściu do rodziny?

³¹ J. Szczepańska, *Kobiety i mężczyźni...*, op. cit.

³² G. Firlit-Fesnak, *Kobiety i mężczyźni...*, op. cit., s. 29.

³³ G. Pascall, A. Kwak, *Gender regimes...*, op. cit., s. 150.

³⁴ M. Falkowska, *Wychowanie dzieci...*, op. cit., s. 11.

³⁵ *Rocznik statystyczny GUS*, Warszawa 2006, s. 27.

KOMU JEST ŁATWIEJ W DZISIEJSZYCH CZASACH?

Gdy w 2006 r. pytano o to, komu obecnie lepiej się żyje – kobietom czy mężczyznom – najczęściej udzielaną odpowiedzią było stwierdzenie, że „nie ma różnicy” (46%), a nieco rzadziej – że to mężczyznom jest lepiej niż kobietom (36%). Z porównania dwóch sondaży przeprowadzonych w 2004 i 2006 roku widać duże zmiany w ocenie tej kwestii. Wyraźnie zmniejszył się, bo o 14 punktów procentowych, odsetek badanych opowiadających się za jednakową sytuacją obu płci (spadek z 60% w 2004 do 46% w 2006 r.). Wzrósł natomiast odsetek badanych, którzy uważają, że obecnie kobietom żyje się trudniej niż mężczyznom (z 26% w 2004 do 36% w 2006 roku). Zwolennikami poglądu o jednakowej sytuacji dla obu płci częściej okazali się mężczyźni (55%) niż kobiety (37%)³⁶. Na jakie utrudnienia wskazują badani? Jednym z takich obszarów jest praca zawodowa i różnice szans w karierze zawodowej związane z płcią. Zwiększył się odsetek badanych, którzy zauważają mniejsze szanse kobiet w porównaniu z mężczyznami, na awans zawodowy – z 47% w roku 1995 do 54% w roku 2006. Wzrost wskaźnika takich ocen dotyczy poglądów zarówno mężczyzn, jak i kobiet. Częściej też staje się udziałem badanych świadomość nierównej sytuacji kobiet w sferze zawodowej, które mimo takiego samego poziomu wykształcenia i takiego samego zawodu zarabiają mniej niż mężczyźni. W 2006 r. takie opinie ujawniło 46% respondentów³⁷.

Jak wygląda sprawa równości z perspektywy rodziny? Możliwość godzenia ról zawodowych i rodzinnych powinno się rozpatrywać z dwóch punktów widzenia. Jednym jest właśnie sama rodzina i wewnętrzne przyjmowane rozwiązania co do realizacji obowiązków, drugim jest poziom instytucjonalny wynikający z ochrony prawnej. Nie można kwestionować zmian, które dokonują się wewnątrz rodziny w zakresie podziału obowiązków między małżonkami. Stale jednak pojawia się problem „nieodpłatnej” pracy kobiet, a nie mężczyzn, czyli pracy, którą kobiety wykonują w domu. Nowe modele rodziny nie pomijają znanego modelu tradycyjnego. Jest on nadal jedną z przyjmowanych form funkcjonowania rodziny. A zatem odchodzenie od tradycyjnego modelu nie jest całkowite – w deklaracjach i w rzeczywistości. Co to powoduje? Kobietom jest trudno łączyć role zawodowe z rodzinnymi, ale nie chcą rezygnować z pracy zawodowej nawet na krótki okres. Zdają sobie sprawę, iż nawet okresowa dezaktywizacja zmniejsza ich szanse na rynku pracy. Sama praca ma dla nich duże znacze-

³⁶ J. Szczepańska, *Kobiety w społeczeństwie – równouprawnienie czy dyskryminacja*. Komunikat CBOS, Warszawa 2006, s. 3.

³⁷ J. Szczepańska, *Opinia społeczna o sytuacji kobiet w Polsce*. Opinie i Diagnozy nr 6, CBOS, Warszawa 2007, s. 48-50.

nie. Są pod podwójną presją – opinii społecznej oraz sytuacji domowej. Praca zawodowa podnosi ich pozycję społeczną. Jak wynika z badań CBOS³⁸ w odczuciu społecznym większym szacunkiem cieszy się kobieta pracująca zawodowo niż pozostająca w domu (51%). A jak jest w rodzinie?

Kobiety uważają, że praca zawodowa zmienia stosunek partnera do nich, wymusza równe traktowanie i uznanie, że są doceniane w swoim środowisku pracy. Niebagatelną rolę odgrywa fakt przynoszenia do domu zarobków, nawet jeżeli są one niższe od zarobków męża, nawet jeżeli są one relatywnie niskie³⁹. Czy zatem same kobiety skazują się i akceptują ten stan pewnej nierówności? Mimo ograniczonego partnerstwa, kobiety starają się łączyć swoje role i realizować je wszystkie. Robią to w różny sposób, co wynika z badań. Kobiety czują się odpowiedzialne za dom, starają włączyć swoich mężów w obowiązki domowe i opiekę nad dzieckiem, ale jednocześnie sądzą, że mężowie nie poradzą sobie z tymi obowiązkami w dłuższym okresie⁴⁰. Nawet kobiety pracujące w systemie zmianowym tak organizują życie domowe, aby mąż jak najmniej odczuwał ich nieobecność w domu. Mężczyźni wykonują niektóre czynności jedynie gdy żona pracuje, ale „nie zawsze”, lecz „często lub sporadycznie”⁴¹. Kobiety są także wręcz dumne, że udaje im się wszystko pogodzić – dbać o dom, czuwać aby rodzina nie odczuwała, że one są poza domem. Szczególne znaczenie odgrywa przygotowywanie posiłków, by rodzina nie miała z tym kłopotu i pewien wstyd, gdy mąż musi korzystać z posiłków poza domem⁴². To kobiety czują „przymus” wykonywania prac w domu, ale nie mężczyźni⁴³.

Łączenie pracy zawodowej i pracy na rzecz rodziny przez kobiety wymaga wzajemnego wspierania się małżonków, ale też nierzadko pomocy innych członków rodziny, np. rodziców, teściów czy rodzeństwa. Jak pokazano wcześniej, istnieją rozbieżności między deklaracjami a rzeczywistością. Polacy najczęściej deklarują partnerski model rodziny, a realizują model mieszany, w którym dom i dzieci są „drugim” etatem dla pracującej żony. Czy wina leży tylko po stronie samych kobiet? Minęły czasy, gdy kobiety swobodnie w godzinach pracy załatwiały zakupy czy jakieś inne własne sprawy. Obecnie nawet wzięcie przysługującego ustawowo wolnego dnia na opiekę nad dzieckiem nie we wszystkich zakładach pracy jest akceptowane i często łączy się z koniecznością wykorzystania po prostu wolnego dnia z urlopu.

³⁸ Ibidem.

³⁹ G. Pascall, A. Kwak, *Gender regimes...*, op. cit.

⁴⁰ D. Duch, *O władzy w rodzinie...*, op. cit.

⁴¹ A. Perka, *Praca zmianowa pielęgniarek a wybrane aspekty funkcjonowania rodziny*, Warszawa 2003 (niepublikowana praca magisterska).

⁴² Z. Kinowska, *Kobieta poseł – między sejmem a domem*, Warszawa 2005 (niepublikowana praca magisterska).

⁴³ D. Duch, *O władzy w rodzinie...*, op. cit.

O takiej konieczności mówiło 56% kobiet w badaniach z 2005 r. W tym przypadku pracodawca nie różnicuje – szansa na wzięcia z urlopu wolnego dnia na opiekę nad dzieckiem jest taka sama dla obu płci. A gdzie tkwi różnica? Dotyczy jednego z rozwiązań mających ułatwiać godzenie roli zawodowej i rodzinnej, jakim jest elastyczna organizacja czasu pracy. Taką możliwość stwarzają odstępstwa od sztywnych godzin rozpoczęcia i kończenia pracy oraz szansa na dwugodzinną nieobecność w pracy w czasie godzin pracy. Te rozwiązania rzadko są jednak udostępniane mężczyznom przez pracodawców, a łatwiej kobietom⁴⁴. Inny przepis pozwala mężczyznom na partycypowanie w urlopie macierzyńskim (ostatnie dwa tygodnie) czy wychowawczym. W rzeczywistości bardzo rzadko ma to miejsce. Dostępne dane mówią o 1,4% mężczyzn, którzy w roku 2002 korzystali z urlopu czy dnia na opiekę nad dzieckiem⁴⁵. Z badań z 2005 roku, które objęły rodziców mających prawo do urlopu wychowawczego wynika, że tylko 2,5% mężczyzn i aż 49,9% kobiet skorzystało z niego. Dodatkowa informacja pokazuje, że duża grupa mężczyzn (51%) w ogóle nie brała pod uwagę takiej możliwości⁴⁶.

Czy można zatem mówić o istniejącej zgodzie na role wyznaczone płcią i z czego ona wynika? Przyczyną jest nie tylko tradycyjne podejście do roli kobiety i roli mężczyzny, który jeżeli włącza się w prace domowe, to nie chce, bo nie lubi wykonywać prac niemęskich, które są dodatkowo dla niego nudne, nieciekawe, mało ważne, nie rozwijające (np. prasowanie czy sprzątanie). Przyczyny tkwią także w samym systemie płac z jego nierównościami, co powoduje nieracjonalność dla domowego budżetu przyjęcia rozwiązania, które zmniejszyłoby, czasem nawet istotnie, dochody rodziny (np. w sytuacji urlopu wychowawczego mężczyzny). Narzuca się jednak nieodparte wrażenie, że generalnie to od kobiety, a nie od mężczyzny oczekuje się godzenia ról w zakresie pracy zawodowej i realizacji zadań wynikających z obowiązków rodzinnych. Wprawdzie nie ma formalnej dyskryminacji na rynku pracy, ale to kobiety są częściej i dłużej bezrobotne. Przeciwno nim obraca się w sposób nieformalny fakt, że mają dzieci i że mają tzw. przywileje wynikające z macierzyństwa. Same kobiety stają przed dylematami, co i kiedy wybrać – rodzinę czy karierę zawodową, co wcześniej, a co później, z czego zrezygnować. Mężczyzna z uwagi na swoją rolę nie doświadczał nigdy takich problemów. Jego kariera zawodowa nie była uzależniona od rodziny, była ściśle włączona do roli, którą realizował i nadal realizuje. Więc komu żyje się lepiej?

⁴⁴ *Rocznik statystyczny GUS*, Warszawa 2006.

⁴⁵ I. Kotowska, *Polityka ludności. Cele, rozwiązania, opinie*, Warszawa 2003, (za:) B. Balczak-Paradowska, *Rodzina i polityka...*, op. cit., s. 250.

⁴⁶ *Rocznik statystyczny GUS*, Warszawa 2006, s. 31.

LITERATURA

- Adamski F. (2002), *Rodzina. Wymiar społeczno-kulturowy*. Wydawnictwa Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków
- Balcerzak-Paradowska B. (2004a), *Rodzina i polityka rodzinna na przełomie wieków*. IPiSS, Warszawa
- Balcerzak-Paradowska B. (2004b), *Rozwiązania prawno-instytucjonalne w zakresie polityki społecznej – stymulator czy bariera zatrudniania kobiet?* [w:] *Gender and economic opportunities in Poland: Has transformation left women behind?* The World Bank, Raport nr 29205, Warszawa
- Balcerzak-Paradowska B., Głogosz D., Hebda-Czaplicka I., Kołaczek B. (2003), *Przekształcenia własnościowe a aktywność zawodowa kobiet. Zmiany i uwarunkowania*, [w:] B. Balcerzak-Paradowska (red), *Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery*. IPiSS, Warszawa
- Beck U. (2002), *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa
- Domański H. (1999), *Zadowolony niewolnik idzie do pracy*. Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa
- Duch D. (2002), *O władzy w rodzinie. Prace w domu a równość związku*, [w:] M. Fuszara (red), *Kobiety w Polsce na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci*. Instytut Spraw Publicznych, Warszawa
- Falkowska M. (1998), *Wychowanie dzieci w rodzinie i opieka nad nimi*. Komunikat CBOS, Warszawa [BS/168/168/98]
- Firlit-Fesnak G. (1997), *Kobiety i mężczyźni w rolach rodzinnych I zawodowych. Marzenia o partnerstwie a żywotność tradycji*, [w:] *Partnerstwo w rodzinie i na rzecz rodziny*. Raport IPiSS, Warszawa
- Harwas-Napierała B. (2001), *Modele ról płciowych i ich psychologiczne konsekwencje dla małżeństwa i rodziny*, [w:] H. Liberska, M. Matuszewska (red), *Małżeństwo: męskość, kobiecość, miłość, konflikt*. Wydawnictwo Humaniora, Poznań
- Heinen J., Wator M. (2006), *Child care in Poland before, during, and after the transition: Still a women's business*. Social Politics, vol. 13 (2),
- Janowska Z. (2000), *Uczestnictwo kobiet w życiu zawodowym i politycznym. Polska rzeczywistość a wymagania Unii Europejskiej*. Polityka Społeczna nr 1
- Kalinowska-Nawrotek B. (2005), *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*. Akademia Ekonomiczna, Poznań
- Kinowska Z. (2005), *Kobieta poseł – między Sejmem a domem*. ISNS UW, Warszawa, (niepublikowana praca magisterska)
- Kobiety i mężczyźni na rynku pracy* (2004), Warszawa, GUS
- Kołaczek B. (2001), *Szansa na podjęcie pracy na lokalnych rynkach pracy*, [w:] B. Balcerzak-Paradowska (red), *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistość lat 1990-1999*. IPiSS, Warszawa
- Kotlarska-Michalska A. (2001), *Rola kobiety w małżeństwie i w rodzinie. Ciągłość i zmiana*, [w:] M. Gołka (red), *Nowe style zachowań*. Wydawnictwo Humaniora, Poznań
- Laskowski J. (1987), *Trwałość wspólnoty małżeńskiej*. ODiSS, Warszawa
- Mikołajczyk-Lerman G. (2006), *Mężowie i żony. Realizacja ról małżeńskich w rodzinach wielokompleksowych*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź
- Pascall G., Kwak A. (2005), *Gender regimes in transition in central and eastern Europe*. The Policy Press, Bristol

- Perka A. (2003), *Praca zmianowa pielęgniarek a wybrane aspekty funkcjonowania rodziny*. ISNS UW, Warszawa (niepublikowana praca magisterska)
- Praca a obowiązki rodzinne w 2005 r.* GUS, Warszawa 2006
- Roguska B. (2006), *Potrzeby prokreacyjne oraz preferowany i realizowany model rodziny*. Komunikat CBOS, Warszawa [BS/52/2006]
- Siemieńska R. (1996), *Kobiety: nowe wyzwania. Starcie przeszłości z teraźniejszością*. Instytut Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa
- Szczepańska J. (2006a), *Kobiety i mężczyźni o podziale obowiązków domowych*. Komunikat CBOS, Warszawa [BS/183/2006]
- Szczepańska J. (2006b), *Kobiety w społeczeństwie – równouprawnienie czy dyskryminacja*. Komunikat CBOS, Warszawa [BS/182/2006]
- Szczepańska J. (2007), *Opinia społeczna o sytuacji kobiet w Polsce*. Opinie i Diagnozy nr 6, CBOS, Warszawa

A WOMAN IN FAMILY AND ON THE WORK MARKET. EQUALITY OF RIGHTS AND DUTIES?

Summary

A woman is traditionally related to family roles. She is a wife, a mother, a housewife. Paid work is her additional role. Does the fact that she works professionally change the scope of her home responsibilities? Does she have a better position on work market because she has family obligations? The paper traces how reconciliation of family and professional duties is perceived and how it is realized in practice.