

ARTYKUŁY

KOBIETY NA RYNKU PRACY – BARIERY PŁCI

ANNA KWAK, GILLIAN PASCALL¹

ABSTRACT. Kwak Anna, Pascal Gillian, *Kobiety na rynku pracy – bariery płci* (Women in the labour market – gender barriers). Dylematy współczesnych rodzin. Roczniki Socjologii Rodziny, XVI, Poznań 2005. Adam Mickiewicz University Press, pp. 11-31, ISBN 83-232-1509-X. 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.

Gillian Pascall, Wydział Socjologii i Polityki Społecznej, Uniwersytet w Nottingham (School of Sociology and Social Policy, University of Nottingham), University Park, University of Nottingham, NG9 2RD, Wielka Brytania.

WPROWADZENIE

W krajach Europy centralnej i wschodniej w okresie komunizmu praca kobiet była potrzebna bardziej dla ekonomicznego rozwoju państwa niż z punktu widzenia sprawiedliwości społecznej. Rozwinięto systemy edukacyjne zorientowane na produkowanie wysoko kwalifikowanych kobiet i mężczyzn (UNICEF 1998, 1999), miejsca pracy były dostępne dla wszystkich, gwarantowano zabezpieczenia w formie urlopów rodzicielskich, zasiłków, przedszkoli, żłobków, a także wprowadzono mocny system świadczeń rodzinnych (G. Fajth 1996, L. Haney 2002). W okresie komunizmu w tych państwach utrzymywano i odbudowywano podział pracy w domu wynikający z różnicy płci, który pozostawił kobiety z osławionym „podwójnym ciężarem” (*double burden*). Model rodziny z dwiema osobami pracującymi zarobkowo był wspierany przez struktury państwowe i zakładowe. Natomiast w zachodniej Europie w tym samym okresie odchodzono od modelu rodziny z mężczyzną jako jedynym żywicielem w kierunku pewnej postaci modelu z dwiema pracującymi

¹ Gillian Pascall jest profesorem na Wydziale Socjologii i Polityki Społecznej Uniwersytetu w Nottingham. Przedstawiany artykuł został przygotowany w ramach grantu British Council i KBN pt. „Gender relations of care: parents and social policy in Poland”.

zawodowo osobami. W praktyce w większości krajów jest to model „z jednym i pół zarabiającym”. To mężczyzna był zatrudniony w pełnym wymiarze, a kobieta przechodziła od pracy płatnej do niepłatnej. Kobiety często otrzymywały niższe wynagrodzenie i krótsze godziny pracy (J. Lewis 2001; 2002). W Wielkiej Brytanii wskaźnik zamężnych kobiet, które pracowały zawodowo wzrósł wyraźnie – z 47% kobiet w wieku 16-59 lat w roku 1961 do 72% w 1996 r. Jednak prawie połowa z nich (44%) pracowała na pół etatu w roku 1998. Natomiast w takim niepełnym wymiarze godzin pracowało tylko 8% mężczyzn – głównie byli to starsi mężczyźni lub studenci. Prawie jedna czwarta kobiet z dziećmi poniżej 10. roku życia pracowała tygodniowo 15 lub nawet mniej godzin. Dane z przełomu lat 1996/1997 wskazują na duże różnice w wynagrodzeniach między mężczyznami i kobietami tak samo przygotowanymi zawodowo. Te różnice szczególnie wyraźnie uwidoczniły się dla grupy kobiet słabo zawodowo przygotowanych (za J. Lewis 2002a, s. 53-54). W państwach byłego bloku socjalistycznego, przeciwnie do państw zachodniej Europy, zdecydowana większość kobiet była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu. Kobiety po zakończeniu pracy zawodowej pracowały na „drugą zmianę”, czyli wykonywały niepłatną pracę w domu. Dane pokazują, że w okresie przed transformacją pełne obciążenie czasowe kobiet z centralnej i wschodniej Europy przeciętnie dochodziło do 70 godzin tygodniowo i wynosiło o 15 godzin więcej niż kobiet w Europie zachodniej (UNICEF 1999, s. 40).

W państwach byłego bloku socjalistycznego konstytucje gwarantowały prawo do pracy każdej osobie w wieku produkcyjnym, a także prawo do równej płacy za tę samą pracę. Nie było formalnego bezrobocia, kobiety pracowały na pełnych etatach przez całe życie. Dominował państwowy sektor pracy, gdyż zakłady pracy należały do państwa, miejsca pracy tworzono bez ograniczeń (UNICEF 1999, s. 23). Zmiana systemu ekonomicznego po 1989 roku nie przełożyła się na miejsca pracy. Szczególnie dotknęło to kobiety, które straciły więcej miejsc pracy niż mężczyźni – 14 milionów miejsc pracy dla kobiet zniknęło w latach 1989-1997, czyli była to ponad połowa. Szczególnie uderzający zakres tych strat nastąpił w krajach, które były w owym okresie bardziej zaawansowane w ekonomicznych reformach. Na Węgrzech kobiety straciły około 900 000 miejsc pracy (czyli zniknęło co trzecie miejsce pracy dla kobiet), a w Polsce 1,6 milionów (UNICEF 1999, s. 27, 40). W większości krajów z tego regionu wskaźniki bezrobocia są wysokie zarówno dla mężczyzn, jak i dla kobiet. Jednak istnieje zróżnicowanie w cechach bezrobocia. W roku 1998 na Łotwie wskaźniki bezrobocia dla obu płci wynosiły 14%, na Węgrzech – 7% dla kobiet oraz 8,5% dla mężczyzn. W Polsce bezrobocie było wyraźnie wyższe wśród kobiet – 12,2%, niż wśród mężczyzn – 9,3% (UNICEF 2002). C. Glass i J. Kawachi uważają, że w przypadku Polski wskaźnik bezrobocia kobiet pogłębia się oraz powiększa się przepaść między liczbą bezrobotnych kobiet i mężczyzn. Ten wyższy poziom bezrobotnych kobiet może wskazywać na tendencje do powrotu tradycyjnego modelu rodziny. Obecnie w Polsce nawet wysoki poziom wykształcenia kobiet nie stanowi czynnika chroniącego ich miejsca pracy. Wzrasta też liczba kobiet

opisujących siebie jako „prowadząca dom/gospodarstwo domowe” (C. Glass, J. Kawachi 2001). Jeszcze na początku okresu transformacji wyższe wykształcenie chroniło przed bezrobociem. W roku 1992 wśród ogółu bezrobotnych 3,6% stanowiły osoby z tym poziomem wykształcenia. W roku 2000 ich liczba wzrosła do 3,7%, a w 2002 do 5,8%. Jednak łatwiej jest mężczyznom niż kobietom z wykształceniem wyższym znaleźć pracę. W latach 1992-2002 stopa bezrobocia kobiet z wykształceniem wyższym wzrosła z 5,2 do 7,5%, podczas gdy w grupie mężczyzn (z takim samym poziomem wykształcenia) spadła z 5,5 do 5,1% (GUS 2003, za B. Balcerzak-Paradowska 2004, s. 25-26).

W Polsce większość długookresowych bezrobotnych stanowią kobiety. Poszukują one pracy o około 1,6 miesiąca dłużej niż mężczyźni (kobiety przeciętnie 16,6 miesiąca, mężczyźni 15 miesięcy). Paradoksem jest, że to właśnie kobiety mają przeciętnie wyższy poziom wykształcenia niż mężczyźni, że to one rzadziej rezygnują z pracy, mają mniejsze wymagania co do warunków pracy i otrzymują niższe wynagrodzenia (B. Balcerzak-Paradowska 2004, s. 25). Dłuższy okres poszukiwania pracy dotyczy także kobiet z wyższym wykształceniem (11,2 miesiące dla kobiet w porównaniu z 10,2 miesiącami dla mężczyzn). Można tę sytuację łączyć ze wzrostem udziału kobiet z wyższym wykształceniem wśród ogółu absolwentów szkół wyższych, niedopasowaniem kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy, z likwidowaniem miejsc pracy w tak zwanych sfeminizowanych działach gospodarki. Ale przyczyna może tkwić także w praktykach dyskryminacyjnych stosowanych przez pracodawców (B. Balcerzak-Paradowska 2004, s. 25-26).

ZMIANY W ZAKRESIE AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ

W Polsce przed II wojną światową kobiety masowo pracowały w przemyśle lekkim oraz jako pomoce domowe. Jednak udział kobiet zamężnych wśród ogółu pracujących kobiet był niewielki. Dane ze spisów ludności podają, że w roku 1931 na 100 kobiet zamężnych zaledwie trzy były zatrudnione poza domem – a w roku 1950 już sześć (A. Kurzynowski 1995, s. 41). Wskaźnik aktywności zawodowej kobiet wyraźnie wzrasta w latach 60. i 70. W roku 1978 na 1000 kobiet w wieku 15 i więcej lat pracowało zawodowo 587. Charakterystyczną cechą aktywności zawodowej kobiet w okresie między 1945-1989 r. był stały wzrost liczby kobiet zamężnych zatrudnionych poza rolnictwem. Na 100 mężatek pracowało zawodowo 13 – w roku 1950; 42 – w 1960; 68 – w 1970; około 74 – w 1989 r. (A. Kurzynowski 1995, s. 41). Badania przeprowadzone przez Instytut Gospodarstwa Społecznego w 1968 oraz w 1988 roku, oparte na próbach ogólnopolskich, wykazały że najważniejszym motywem podejmowania pracy przez kobiety były wartości materialne. W obu badaniach nieco ponad połowa kobiet (56%) uznawała właśnie ekonomiczny aspekt za najważniejszą przyczynę swojego zatrudnienia. Jednak już wówczas duży odsetek

kobiet (44%) wskazywał na znaczenie wartości niematerialnych wynikających z ich pracy zawodowej (Kurzynowski 1995, s. 41).

Jak aktualnie kształtuje się współczynnik aktywności zawodowej kobiet? W latach 1994–2003 poziom aktywności zawodowej kobiet był niższy niż mężczyzn. W roku 2003 na 1000 aktywnych zawodowo mężczyzn przypadało 603 biernych zawodowo. Natomiast na 1000 aktywnych zawodowo kobiet przypadało 1088 biernych zawodowo. Grupa osób biernych zawodowo jest sfeminizowana – ponad dwie trzecie populacji to kobiety (GUS 2004). W roku 2003 nieco ponad połowa kobiet w wieku 15 lat i więcej (52,1%) była bierna zawodowo, ponad jedna trzecia (38,2%) pracowała zawodowo, a 9,7% była bezrobotna. Spadek poziomu aktywności zawodowej² dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn. W roku 1992 dla kobiet wynosił 53,7%, a w roku 2003 obniżył się do 47,9%. W tym samym czasie dla mężczyzn obniżył się z 69,9% do 62,4% (GUS 2004). Najwyższym poziomem aktywności zawodowej charakteryzują się kobiety z wykształceniem wyższym oraz policealnym. Dla tej populacji kobiet wskaźniki aktywności zawodowej są równie wysokie jak dla mężczyzn. Ogólnie jednak wskaźnik zatrudnienia kobiet jest niższy niż mężczyzn o prawie jedną czwartą. Większość pracujących kobiet ma co najmniej średnie wykształcenie. Kobiety jednak rzadko zajmują stanowiska kierownicze, zwłaszcza wyższego szczebla. W grupie zawodów kierowniczych kobiety w roku 2003 stanowiły 35%. Tylko 29% pracodawców to kobiety (GUS 2004).

Jak kształtuje się poziom aktywności zawodowej polskich kobiet na tle innych krajów Unii Europejskiej? Czy, a jeżeli tak to w jaki sposób od nich odbiega? Analiza porównawcza dokonana przez GUS (2004) wskazuje na inny wymiar aktywności zawodowej polskich kobiet oraz pewne zróżnicowanie w zjawisku między krajami Unii Europejskiej. Wnioski są następujące:

- Współczynnik aktywności zawodowej kobiet w Polsce jest nieco wyższy niż współczynnik aktywności zawodowej obliczony dla ogółu kobiet w krajach Unii Europejskiej.

- Kobiety w Polsce mają niższy wskaźnik zatrudnienia niż kobiety w takich krajach Unii Europejskiej, jak: Dania, Szwecja, Holandia, Wielka Brytania, Finlandia, Portugalia. Natomiast wskaźnik zatrudnienia kobiet we Włoszech, Hiszpanii i Grecji jest niższy niż w Polsce.

- W krajach Unii Europejskiej stopa bezrobocia kobiet jest niższa niż w Polsce. W roku 2002 w Hiszpanii, Grecji, we Włoszech i Finlandii poziom bezrobocia kobiet był wyższy niż w pozostałych krajach UE.

- Podobnie jak w innych krajach Unii Europejskiej, również i w Polsce poziom bezrobocia kobiet był wyższy niż mężczyzn. Jednak polskie kobiety częściej niż mężczyźni były zagrożone długotrwałym bezrobociem. W krajach UE to mężczyźni częściej byli zagrożeni długotrwałym bezrobociem.

² Zbiorowość aktywnych zawodowo stanowią pracujący i bezrobotni (GUS 2004).

- W roku 2003 stopa bezrobocia kobiet w Polsce była wyższa niż mężczyzn (20,3% kobiet i 18,4% mężczyzn).

Po okresie wzrostu zatrudniania kobiet w latach 1960-1970 następuje jego zmniejszanie (A. Kurzynowski 1995, s. 41). Pewien wzrost miał miejsce w 1999 roku, ale niemal natychmiast obserwuje się falę spadku zatrudnienia kobiet (GUS 2004). Kurczenie się rynku pracy, a zwłaszcza rosnące bezrobocie powoduje, że aktywność zawodowa kobiet zaczyna być krytykowana. Z przeprowadzonych badań wynika, że nieco ponad połowa respondentów (55%) była zdania, iż z uwagi na brak miejsc pracy, większe prawo w ich uzyskiwaniu powinni mieć mężczyźni niż kobiety. Takie poglądy wyrażano na początku transformacji (1989), gdy bezrobocie w Polsce zaczęło się pojawiać. Takie stanowisko prezentowano również pięć lat później, gdy zjawisko bezrobocia już się utrwaliło (B. Ciechomski, P. Morawski 1996, za B. Balcerzak-Paradowska, D. Głogosz, I. Hebda-Czaplicka, B. Kołaczek 2003, s. 131). Jak sprawa pracy zawodowej kobiet jest traktowana w rodzinach? Z badań przeprowadzonych na początku lat 90., które objęły rodziny z małymi dziećmi wynika, że ponad dwie trzecie mężczyzn/ojców (69%) aprobowало stwierdzenie, że *„żona powinna mieć takie same szanse zawodowe jak ja, prowadzenie domu i opieka nad dzieckiem powinny być podzielone na nas dwoje”*.

Wydawałoby się, że praca zawodowa żon/matek jest wysoko akceptowana przez mężów. Jednak mężczyźni uzależniali swoją akceptację od pewnych warunków. W opinii większości badanych praca zawodowa żon nie powinna *„zakłócać normalnego rytmu funkcjonowania rodziny”*. Zasadniczy argument, na którym opierano przyzwolenie (lub jego brak) na pracę zawodową dla matki/żony dotyczył »dobra dziecka«. Dla 84% badanych ojców oznaczało to, że *„dzieci muszą mieć dobrą opiekę i być zadbane”*. Drugim równie ważnym warunkiem (72% badanych) było zachowanie niezakłóconej harmonii życia rodzinnego – *„kiedy wracam wieczorem do domu, oczekuję uporządkowanego życia rodzinnego”* (G. Firlit-Fesnak 1997, s. 24).

Te postawy mogą nie dziwić, gdyż są mocno osadzone w tradycyjnym podejściu do roli kobiety. Zgodnie z nim najważniejszym zadaniem kobiety nie jest praca zawodowa, ale dom i rodzina. Są to jej naturalnie przypisane zadania. Tradycyjny model życia rodzinnego, mimo zachodzących przemian jest nadal często aprobowany. Jak wynika z badań G. Firlit-Fesnak (1997, s. 26) prawie połowa badanych mężczyzn/ojców (46%) uznała za najbardziej pożądaną taki model, w którym mężczyzna/mąż zarabia na utrzymanie rodziny, a żona/matka zajmuje się domem i dziećmi. Druga co do wielkości grupa ojców (29%) aprobowала pracę zawodową żon pod warunkiem, że więcej czasu będą poświęcały na sprawy domu i rodziny, czyli będą pracowały w skróconym wymiarze czasu pracy. Warunkiem akceptacji każdego z tych dwóch wariantów jest uzyskiwanie przez mężczyzn zarobków w wysokości wystarczającej na utrzymanie rodziny.

Ten obraz nie odpowiada oczekiwaniom kobiet. Tylko jedna piąta (22%) badanych matek widziała siebie wyłącznie w roli gospodyni domowej w sytuacji dobrych

warunków materialnych rodziny. Z kolei połowa badanych matek (51%) chętnie podjęłaby pracę w niepełnym wymiarze, aby łatwiej godzić obowiązki zawodowe z domowymi (G. Firlit-Fesnak 1997, s. 26). Badania CBOS z końca lat 90. pokazują, że jednak i kobietom nie jest obcy pomysł powrotu do tradycyjnych ról w rodzinie. Odsetek kobiet, które deklarują rezygnację z pracy zawodowej, w sytuacji gdy zarobki męża wystarczają na utrzymanie rodziny, wzrósł o 3 punkty procentowe w roku 1997 (41%), w porównaniu do roku 1993 (38%). Czy to znaczy, że tylko przymus ekonomiczny jest powodem aktywizacji zawodowej kobiet? Przeczą temu wypowiedzi ponad połowy kobiet – pracujących mężatek (58%), które nie zrezygnowałyby z pracy zawodowej, nawet gdyby mąż zarabiał wystarczająco dużo na utrzymanie rodziny. W porównaniu z wynikami badań CBOS z roku 1993 o 2% zmniejszył się wskaźnik dla takich postaw (CBOS 1997, s. 6).

Niewątpliwie praca zawodowa kobiet ma wyraźnie podłoże ekonomiczne, ale na motywację istotny wpływ ma poziom ich wykształcenia. Im jest wyższy, tym większe znaczenie mają motywy pozamaterialne – zainteresowanie wykonywaną pracą, dążenie do awansu, zdobywanie prestiżu i uznania, potwierdzanie własnej wartości, chęć uczestnictwa w życiu społecznym (B. Balcerzak-Paradowska, D. Głogosz, I. Hebda-Czaplicka, B. Kołaczek 2003). Im wyższy poziom wykształcenia kobiet oraz lepsza ocena własnych warunków materialnych, tym częściej kobiety deklarują kontynuowanie pracy zawodowej, mimo zabezpieczenia rodzinie odpowiedniego standardu materialnego przez męża (CBOS 1997, s. 6).

KOBIETY Z DZIEĆMI A PRACA ZAWODOWA

Co same kobiety-matki sądzą o pracy zawodowej? Czy jest ona dla nich tylko źródłem dodatkowego (oprócz zarobków męża) dochodu, który poprawia sytuację materialną rodziny? Danych do poniższej analizy dostarczyły wywiady przeprowadzone z 62 matkami małych dzieci. Wszystkie respondentki były zamężne, posiadały co najmniej jedno dziecko w wieku poniżej 7. roku życia. Wiek badanych kobiet wahał się od 21 do 44 lat. Badane miały najczęściej dwoje dzieci (24 matki) lub jedno dziecko (21 matek), rzadziej troje (15 matek). Tylko dwie badane posiadały czworo dzieci. Respondentki były aktywne zawodowo, chociaż w momencie prowadzenia badań mogły wykorzystywać urlop wychowawczy. Najwięcej kobiet miało wykształcenie średnie (30 osób) oraz wyższe (22 osoby). Praca zawodowa najczęściej miała formę jednej zmiany (31 osób) lub na dwie zmiany (15 osób)³. Badane mieszkały w Warszawie lub w Skierniewicach. Najpierw przeprowadzono badania z osobami mieszkającymi w Skierniewicach, a następnie w Warszawie – grupa warszawska została dobrana parami, ze względu na wiek kobiet, ich poziom wykształ-

³ 11 badanych kobiet pracowało w innym systemie (na trzy zmiany, na pół etatu, w nieregularnym systemie godzinowym); 5 nie pracowało – wykorzystywało urlop wychowawczy.

cenia, liczbę dzieci. Kontrolowaną zmienną był system pracy oraz fakt wykorzystywania urlopu wychowawczego lub aktywność zawodowa. Otrzymane wyniki wskazują na duże podobieństwo udzielanych odpowiedzi, dlatego też nie będzie prowadzona analiza porównawcza ze względu na miejsce zamieszkania badanych, chociaż w pierwotnym założeniu spodziewano się znaleźć pewne różnice.

Modyfikacja realizacji ról w rodzinie prowadzi do odchodzenia od tradycyjnego modelu w jego skrajnej postaci. Kobieta stała się współżywicielką rodziny, mężczyzna podejmuje pewien zakres czynności domowych. Nie oznacza to jednak, że nie ma głosów, które podkreślają, iż podstawowe zadania kobiety koncentrują się wokół domu i dzieci. Czyli istnieje tendencja do postrzegania kobiety głównie w kontekście jej zadań opiekuńczych i zadań związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego. Te postawy nie są obce zarówno mężczyznom, jak i samym kobietom. Ale te postawy osłabiają pozycję kobiety na rynku pracy. Pytanie czy kobiety mające dzieci powinny pracować zawodowo nie jest nowe, ale odpowiedzi mogą się zmieniać. Co sądzą o tym badane przez nas matki posiadające małe dzieci? Tylko 8 na 62 badanych kobiet (13%) uważało, że matki **nie powinny** pracować zawodowo. Jak uzasadniały badane swoje stanowisko? Argumenty wskazywały na dobro dziecka, korzyści dla całej rodziny wynikające z faktu, że matka jest w domu oraz na straty spowodowane nieobecnością matki. Oto kilka przykładów:

Kobieta mająca dzieci nie powinna pracować. Ja powinnam w tej chwili, dopóki dzieci nie pójdą do szkoły średniej, siedzieć w domu. Ja i tak krócej pracuję niż moje koleżanki, one wracają do domu po 18-tej i nie mają czasu, żeby zająć się swoim dzieckiem, one nawet nie wiedzą, co dziecko robi, jeśli nie jest zapisane na świetlicę.

Kobiety nie powinny pracować. Powinny być z dziećmi do 14. roku życia.

Korzystniej i dla dzieci i dla całej rodziny, by kobiety mające dzieci nie pracowały zawodowo.

Wyraźnie więcej badanych kobiet, bo prawie trzy czwarte (71%) **aprobowало** pracę zawodową matek. Jedna trzecia badanych (34%, to jest 21 kobiet) ujawniła w tej sprawie zdecydowanie akceptujące stanowisko. Badane mówiły o korzyściach wynikających z pracy zawodowej. Dotyczyły one samej kobiety, rodziny oraz dzieci. Praca poza domem pozwala kobiecie na samorealizację; całej rodzinie – na umiejętne włączenie się wszystkich członków w realizację zadań; dzieciom – na rozwijanie samodzielności i wchodzenie w relacje z otoczeniem. Tak to ujmują badane kobiety-matki:

Kobiety powinny pracować zawodowo.... daje ona po pierwsze kobietom możliwość poczucia własnej wartości, po drugie możliwość odetchnięcia od domu i właśnie spojrzenia na wszystko z innej perspektywy.daje alternatywę w momencie, kiedy dzieci układają sobie same życie, że nagle ten cały dotychczasowy świat nie wali się na głowę.

Powinna pracować zawodowo, bo każda kobieta umie sobie podzielić obowiązki pracą. Jak kobieta ma wykształcenie, to powinna zajmować się pracą, powinna rozwijać swoje możliwości i zdolności, robić to co lubi.

Każdy człowiek powinien się rozwijać, a takie zamykanie się w domu temu nie służy. Dzieci muszą się uczyć samodzielności. Siedzieć z dziećmi latami w domu też nic dobrego nie przyniesie.Dzieci muszą się uczyć bycia wśród innych ludzi, przychodzi też czas, kiedy matka musi się wyrwać, żeby za bardzo nie „zdziczeć” musi się rozwijać i coś z tym swoim życiem zrobić.

Tak, przecież przez to, że mają dzieci nie są gorsze i nie mogą być pozbawiane pracy.

Tak, bo dzieci nie przeszkadzają kobiecie w pracy zawodowej, nie jest łatwo pogodzić wszystko, ale powinny pracować.

Badane uważają, że praca zawodowa podnosi poczucie własnej wartości kobiety, przynosi „oddech” po monotonii obowiązków domowych, pozwala na spojrzenie z pewnego dystansu na sprawy domowe, stwarza okazję do kontaktów społecznych, ułatwia poruszanie się w środowisku pozarodzinnym. Praca zawodowa wyraża także bardziej perspektywiczną korzyść – gdyż zabezpiecza kobietę przed pozostaniem z „pustymi rękoma”, gdy dzieci dorosną i ojadą z domu. Praca zawodowa ułatwia również właściwe budowanie relacji z dorosłymi dziećmi. Wyznacznikiem tych nowych treści jest realizacja przez matki własnego życia zgodnie z własnymi potrzebami i zainteresowaniami oraz zgoda na to, aby z kolei dorosłe dzieci prowadziły też życie według własnych potrzeb i oczekiwań. Te wypowiedzi można uznać za odwrót od często ujawnianej, zwłaszcza przez kobiety, tendencji do „życia życiem swoich dorosłych dzieci”.

Druga grupa badanych opowiadała się za pracą zawodową kobiet posiadających dzieci, ale z pewnymi wahaniem. Takiej **warunkowej aprobaty** udzieliły 23 respondentki (37%). Czym kierowały się w swoich wypowiedziach? Podkreślano, że są to bardzo indywidualne decyzje, uzależnione od sytuacji w rodzinie oraz od potrzeb samych kobiet. Mówiono o wadze indywidualnego podejścia, a przeciwstawiano się podążaniu za rozwiązaniami propagowanymi przez partie polityczne czy programy społeczne. Dostyc często podnoszoną sprawą w kontekście wyrażanej aprobaty był wiek dziecka, choć nie było tutaj jednoznacznego stanowiska wśród badanych. Kobiety różniły się w swoich oczekiwaniach co do tego, jak długo matka powinna być z dzieckiem w domu – zanim nie skończy ono trzeciego roku życia, do piątego, do siódmego roku życia dziecka, czy dłużej. Badane mówiły także o znaczeniu godzin pracy – ich dogodności lub jej braku w kontekście życia rodzinnego. Warunkowana aprobatą uwzględniała problem możliwości godzenia ról zawodowych i rodzinnych przez pracującą matkę, a spostrzegane trudności były odnoszone do dziecka i strat, jakie ono z tego powodu może ponieść. Oto kilka przykładów wypowiedzi:

To zależy od samej kobiety. Jeśli ona chce pracować zawodowo, iść po szczeblach kariery może tak samo jak mężczyzna. Teraz tak samo jak kobieta, mężczyzna może wziąć urlop wychowawczy. To kwestia porozmawiania w małżeństwie.

Czy kobieta chce pracować czy nie to jest jej własna sprawa, chociaż uważam, że z małym dzieckiem powinno spędzać się czas. Do 6 miesięcy powinno się z nim być po prostu..... z małym dzieckiem matka po prostu powinna być.

Dobrze byłoby, gdyby kobiety mające dzieci do 2-3 lat nie pracowały. Ale to zależy od sytuacji. Często powrót do pracy po urlopie macierzyńskim jest warunkiem utrzymania stanowiska pracy.

To jest indywidualna sprawa – pracować czy nie. Kobiety powinny same o tym zdecydować.

Wszystko zależy od indywidualnych wyborów kobiet. Nic nie powinno im się narzucać – ani tego co proponuje ZChN, by kobiety siedziały w domu i zajmowały się rodziną, ani tego, co życzą sobie feministki wyzwolone.

To zależy od ambicji kobiet. Chociaż kiedy się jest matką, to mimo wszystko trzeba się poświęcić dzieciom w ich pierwszych latach. Praca zawodowa przeszkadza w wychowywaniu dzieci i odwrotnie opieka nad dzieckiem powoduje komplikacje w pracy.

Powinny pracować, ale może nie od samego początku, może od szóstego, siódmego roku życia dziecka.

Kobiety powinny wychowywać dzieci do pewnego wieku np. do 3-5 lat, a później jak najbardziej mogą pracować, jeśli tego chcą.

Powinny pracować, ale krócej, aby mogły więcej czasu przebywać z dzieckiem.

W wypowiedziach badanych kobiet powtarzają się głównie dwa argumenty warunkujące pozytywne postawy co do pracy zawodowej matek – kobieta i dobro dziecka. Decyzje o pracy zawodowej uznawane są za bardzo indywidualną sprawę, są to bowiem decyzje samych kobiet – uzależnione od ich potrzeb rozwojowych, sytuacji materialnej rodziny, wewnętrznych uzgodnień między małżonkami. Mimo takiego spojrzenia na pracę zawodową kobiet z dziećmi, w tych samych wypowiedziach podnoszona jest sprawa dziecka – „dobrze, aby kobieta pracowała, ale”. Przy tej okazji następuje odwoływanie się do godzin pracy, wymiaru pracy, wieku dziecka.

Kilka badanych kobiet (8 osób) nie miało jednoznacznego stanowiska – uważały, że matka powinna i nie powinna pracować zawodowo. Z jednej strony zwracały uwagę na dobro dziecka, a z drugiej na znaczenie pracy dla samej kobiety. Mówiąc o plusach i minusach pracy zawodowej kobiet posiadających dzieci, podkreślano dobrowolność wyboru, który zależeć powinien od ich potrzeb i oczekiwań. Badane zwracały uwagę na to, że pozycja społeczna kobiety nie powinna zależeć od tego czy podchodzi ona do realizacji swojej roli w sposób tradycyjny, czy bardziej jest nastawiona na odchodzenie od tego modelu, czyli od tego czy podejmuje pracę zawodową, czy woli być w domu z dzieckiem. Poniższy przykład wypowiedzi demonstruje dwustronność argumentów:

Każdemu dziecku należy się czas, kiedy matka nie pracuje zawodowo. Jest to ten pierwszy okres jego życia.... pierwszy rok, to jest takie minimum. To czy kobieta jest czynna zawodowo czy nie zależy od tego w jakiej sytuacji czuje się ona szczęśliwa. Nie uważam za dobre rozwiązanie, aby kobieta, która ma potrzebę rozwoju zawodowego nie wracała do pracy po urodzeniu dziecka i wypełniała jakiś schemat roli kobiety i siedziała w domu. Jej frustracja może wpłynąć na rodzinę. I odwrotnie, kobieta, która czuje się szczęśliwa w spełnianiu takich tradycyjnych ról – dziecko i prowadzenie domu – nie musi iść do pracy, żeby miała wyższą pozycję społeczną.

ZNACZENIE PRACY ZAWODOWEJ DLA KOBIEC

Czy rzeczywiście praca zawodowa ma dla kobiet w Polsce wyłącznie wymiar materialny? Jak wynika z badań CBOS (1993) nadal podstawowym motywem podejmowania pracy zawodowej przez kobiety jest dążenie do poprawienia sytuacji finansowej rodziny. Nie jest to jednak jedyny powód. Ponad połowa badanych kobiet w roku 1993 i w roku 1996 podaje, że nie zrezygnowałaby z pracy zawodowej, nawet gdyby zarobki męża pozwalały rodzinie żyć na zadowalającym poziomie. Kobiety mówią, że praca daje im niezależność ekonomiczną, stwarza zabezpieczenie finansowe na przyszłość, wzmacnia poczucie własnej wartości, pozwala na samorealizację, umożliwia kontakty towarzyskie. Z deklaracją kontynuowania pracy zawodowej współwystępuje wyższe wykształcenie oraz dobra ocena własnych warunków materialnych. Były to postawy prezentowane najczęściej przez przedstawicielki kadry kierowniczej oraz inteligencji. Natomiast gotowość do rezygnacji z pracy zgłaszały kobiety niezadowolone z wykonywanej pracy. Co jeszcze wpływa na postawy kobiet wobec pracy zawodowej? Zmianie uległa ocena pozycji kobiety pracującej w społeczeństwie. Między badaniami w roku 1993 a badaniami w roku 1996 o 23 punkty procentowe wzrósł odsetek kobiet, które uważały, że kobieta pracująca zawodowo cieszy się wyższym poważaniem niż gospodyni domowa. Opinię, że praca zawodowa bardziej nobilituje kobietę miało 71% kobiet w badaniach w roku 1996 i mniej, bo 48% w badaniach z roku 1993 (CBOS 1997, s. 6-7).

Z badań A. Szuman (2001, s. 81), które objęły ogólnopolską próbę matek w wieku 20-54 lat, pozostających w związku małżeńskim wynika, że główne motywy pracy zawodowej matek mają wyraźnie materialny charakter. Ponad połowa badanych matek (56%) podała jako motyw pracy dążenie do „lepszego zaspokojenia potrzeb rodziny” oraz „zapewnienie poczucia bezpieczeństwa socjalnego na przyszłość” (41%). Połączenie ujawnionych motywów w dwie grupy – jako materialne i pozamaterialne – pokazuje, że powody podejmowania pracy zawodowej przez kobiety-matki są dosyć złożone. Najczęściej mają charakter motywów mieszanych, czyli materialnych i niematerialnych równocześnie. Taki rodzaj motywów mieszanych był udziałem 73% kobiet i jednakowo często występował u matek poniżej 25. roku życia, jak i u matek w wieku 50-54 lat (A. Szuman 2001, s. 83). Jest to obserwowalna zmiana zachowań, którą potwierdza porównanie wyników uzyskanych w różnych latach. W badaniach z roku 1961 – 77% kobiet wskazywało na wyłącznie materialne motywy pracy zawodowej, tylko 6% na wyłącznie niematerialne i 17% na mieszane. W badaniach z roku 1968 – 40% kobiet podawało, że są to wyłącznie materialne motywy, 10%, że wyłącznie niematerialne i 50% mieszane. Natomiast w badaniach z 1999 roku obraz motywów podejmowania pracy zawodowej przez kobiety był wyraźnie inny – tylko dla 5% były to motywy wyłącznie materialne, dla 22% wyłącznie niematerialne, a dla 73% mieszane (za A. Szuman 2001, s. 83)⁴.

⁴ A. Szuman powołuje się na badania Ośrodka Badań Opinii Publicznej (Z. Drozdek, A. Preiss-Zajdowa) z 1961; Instytutu Gospodarstwa Społecznego (A. Kurzynowski) z 1968; Centrum Badań nad Rodziną (A. Szuman) z 1999.

Wyniki z innych badań pokazują, że motywacją do pracy zawodowej kobiet w dużej mierze są względy materialne. Na pytanie „czy zrezygnowałaby Pani z pracy zawodowej, jeżeli sytuacja materialna rodziny by na to pozwalała” 36% badanych kobiet odpowiedziało twierdząco, a 38% przecząco (26% nie miało zdania). Jak sugerują autorki badań, odpowiedzi twierdzące w połączeniu z wahającymi się potwierdzają, że „w rzeczywistości środki materialne wywierają znaczący lub duży wpływ, jeżeli współdziałają z nimi inne jeszcze czynniki pobudzające okresową lub trwałą dezaktywizację”. Te inne czynniki to okres czynnego macierzyństwa, konieczność zapewnienia dziecku osobistej opieki matki, niskie kwalifikacje zawodowe, ograniczone możliwości pracy z powodu złego stanu zdrowia, wielodzietność czy bezrobocie (D. Graniewska, B. Balcerzak-Paradowska 2003, s. 296).

W prowadzonych przez nas badaniach zapytano o to czy aktywność zawodowa kobiety wpływa na jej pozycję w domu. Spośród 62 badanych przez nas kobiet tylko sześć (10%) uważało, że nie ma takiego związku. Dwie trzecie (41 kobiet – 66%) **widzi wyraźny związek** między pracą zawodową kobiety a jej pozycją w domu. Warto podkreślić, że ponad dwa razy częściej takie stanowisko było udziałem kobiet nie mieszkających w Warszawie. Jak badane uzasadniają swoje stanowisko?

Kobieta staje się równorzędna mężczyźnie, małżeństwo jest bardziej oparte na partnerskich stosunkach. Mężczyzna bardziej musi liczyć się z zdaniem żony.

Kobieta czuje się pełna wiary w siebie, dowartościowana.

Praca zawodowa wzmacnia kobietę psychicznie.

A zatem praca poza domem ma swoją wartość – wpływa pozytywnie na samą kobietę, wzmacnia ją, podnosi jej samoocenę, pozwala na wprowadzenie partnerskiego układu w małżeństwie, wymusza w jakiś sposób zmianę nastawienia męża do żony. Ale też badane zwracają uwagę, że nie zawsze ten związek – między pracą zawodową a pozycją – jest taki bezpośredni. Uważają, że to, na ile aktywność zawodowa wpływa na pozycję kobiety w domu, zależy od stosunków panujących w rodzinie oraz od rodzaju wykonywanej pracy. Czasem to właśnie dom jest źródłem satysfakcji, miejscem, które daje poczucie pewności i zadowolenia (7 kobiet).

To zależy od pozycji zawodowej, np. ja czuję się w pracy niespełniona, bo nie robię tego co lubię, a w domu czuję się dużo lepiej, pewniej, zyskuję na wartości, ponieważ jestem wśród ludzi, którzy mnie kochają.

Zależy od stosunków w rodzinie, od tego czy inni uważają, że praca w domu to też praca.

Zatrudnienie kobiety poza domem zmienia jej sytuację w rodzinie. Jakiego rodzaju jest to zmiana? Badane mówią o osłabieniu lub wzmocnieniu pozycji kobiety. Część badanych (6 osób – 10%) łączy pracę zawodową z **osłabieniem** pozycji kobiety w domu. Dlaczego? Główny powód wynika z ograniczenia ilości czasu poświęcanego dla domu i życia rodzinnego przez kobietę. Konsekwencją jest mniejsze związanie z rodziną i jej sprawami, zaniedbany dom, ograniczony czas dla dziecka. Zdaniem tej grupy badanych zaangażowanie kobiety poza domem zakłóca stosunki

z członkami rodziny – głównie z mężem, niesie za sobą zmęczenie, wykorzystanie energii na pracę zawodową, powoduje brak siły dla domu i dziecka, Oto przykłady wypowiedzi:

Dom jest często zaniedbany, nie ma właściwych kontaktów między małżonkami oraz rodzicami i dziećmi.

Kobieta nie ma czasu na zajmowanie się wszystkimi sprawami.

Kobieta mniej poświęca czasu dla domu i przez to jest słabiej związana z rodziną i jej sprawami.

Ostabia, bo kobieta ma mniej siły dla siebie, dla dzieci i rodziny.

Jednak zdecydowanie więcej badanych ma inny pogląd na znaczenie pracy zawodowej kobiet. Prawie dwie trzecie badanych kobiet (63% – 39 osób) stoi na stanowisku, że praca zawodowa **wzmacnia** pozycję kobiety w rodzinie. Najczęściej zwracano uwagę na ekonomiczny aspekt pracy. Jednak był on naświetlany inaczej niż w innych badaniach. Badane nie tyle mówiły o poprawianiu sytuacji materialnej rodziny, ile uważały, że zarabianie przez nie pieniędzy przynosi im generalnie zmianę pozycji. Praca zawodowa **wzmacnia** pozycję kobiety w domu, ponieważ: (1) współtworzy ona budżet domowy; (2) daje niezależność finansową; (3) niezależność od męża; (4) daje poczucie bezpieczeństwa; (5) daje poczucie pewności, że kobieta da sobie radę w życiu. Inny wymiar znaczenia pracy zawodowej dla kobiet – to wzrost poczucia wartości, podniesienie prestiżu w środowisku zewnętrznym i rodzinnym. Jak mówiły badane „praca poza domem przyczynia się do podniesienia oceny osoby żony przez męża”, „poprawy wizerunku żony w oczach męża”. Praca zawodowa wyrównuje pozycje oraz prawa męża i żony w rodzinie, zmusza męża do partnerstwa. Praca zawodowa rozszerza sferę kontaktów, czy wręcz umożliwia kontakty z osobami spoza rodziny. Praca zawodowa zmusza kobietę do dbałości o siebie – tak gdy wychodzi do niej, jak i gdy pozostaje w domu. Wprowadza inny podział dnia i inną perspektywę w ocenie spraw, w tym także oceny własnego zachowania, wyglądu. Oto przykłady wypowiedzi:

Kobieta jest wśród ludzi, ma koleżanki w pracy, robi coś, co daje wymierne efekty (zarobek). Jest to rodzaj pewnej niezależności (często finansowej). Poza tym mężczyzna (partner) patrzy na nią inaczej.

Kobieta czuje się pełna wiary w siebie, bardziej dowartościowana. Nie czuje się tylko „kura domową”, ale potrzebną też gdzie indziej. Jeżeli jeszcze robi to co lubi, czuje się w pełni usatysfakcjonowana.

Ma świadomość, że ona także dokłada cegiełkę do dorobku i pozycji członków rodziny. Nie jest zniewolona.

Kobieta tak jak mężczyzna zarabia pieniądze na utrzymanie domu, ma więc równorzędne prawa z mężem.

Rola kobiety nie sprowadza się do gotowania i sprzątnia. Kobieta czuje się bardziej niezależną i dodatkowo wspomaga rodzinę finansowo.

Nawet jeżeli to będzie taka prosta praca, nie wymagająca jakiegoś wysiłku intelektualnego, to kobieta będzie doceniana przez męża, przez środowisko nawet dalsze, że ma ambicje, aby nie być gorszą.

To, że kobieta zarabia, daje jej poczucie pewności i jakiejś wolności, że mąż nie może jej wszystkiego dyktować, po prostu musi się pogodzić, że jest to druga osoba, partnerka, z którą trzeba rozmawiać, dyskutować, ustalać wspólnie.

Wzmacnia, bo mąż musi dzielić obowiązki, wyrównuje pozycje, musi uznać, że kobieta także ma prawo być zmęczona. Inna jest ocena pracy kobiety.

Wyjście z domu wymaga od kobiety zadbania o siebie, założenia czegoś innego niż podomka, umycia głowy... to mobilizacja samej siebie..... Praca daje możliwość osiągnięcia sukcesu, a sukces jest potrzebny każdemu i nie może to być sukces ograniczający się tylko do wychowywania dzieci i roli gospodyni domowej.

Wzmacnia, bo kobieta przynosi pensje. Przysparza wielu problemów, bo nie ma tyle czasu dla dzieci i domu. Kobieta jest wyczerpana, stara się podjąć wszelkim obowiązkom, brakuje jej czasu dla samej siebie. Wzmacnia, bo kobieta pracująca czuje się pewniej, czuje się potrzebna, niezależna.

Ta długa lista uzasadnień dla roli pracy, gdy chodzi o wzmocnienie pozycji kobiety w rodzinie, wskazuje w dużym stopniu na pozamaterialne znaczenie pracy. Czy można powiedzieć, że odzwierciedla krzyk kobiet o prawo do niezależności i samostanowienia, o wręcz podstawowe prawa do bycia traktowaną jako partner w bliskich układach? Właśnie praca zawodowa jest widziana przez badane kobiety przez pryzmat tego co ona im daje – niezależność (w różnym wymiarze), wiarę w siebie, poczucie wolności.

RYNEK PRACY – BARIERY PŁCI

Wejście Polski w system gospodarki rynkowej zmienia sytuację kobiet. Zmienia się rynek pracy. Następuje restrukturyzacja rynku pracy polegająca na tym, że pewne zakłady pracy znikają, pojawiają się inne, o nowym profilu. Zmniejsza się zapotrzebowanie na pracowników mających typ i poziom wykształcenia, jakim częściej legitymują się kobiety niż mężczyźni. Kobiety w wyższych grupach wieku mają trudności w ponownym znalezieniu pracy. W prywatyzowanych zakładach pracy zmniejsza się liczbę pracowników. Zmianom ulega zakres zadań wielu stanowisk pracy – ze stanowisk o charakterze wykonawczym przechodzi się do stanowisk bardziej samodzielnych, wymagających podejmowania decyzji i większego nakładu czasu. Rozbudowane uprawnienia pracujących matek powodują, że pracodawcy preferują mężczyzn. Powodem, który utrudnia kobietom znalezienie pracy jest ich brak doświadczeń na kierowniczych stanowiskach. Wielu pracodawców podkreśla w stawianych kandydatom wymaganiach właśnie ten aspekt. Przeprowadzone ostatnio badania pokazały, że kobiety legitymujące się doświadczeniem w pracy na kierowniczych stanowiskach relatywnie częściej podejmują decyzję o otwarciu własnego biznesu, choć generalnie niewiele kobiet to robi (R. Siemieńska 1996, s. 13-14).

Ponad połowa badanych przez nas matek (38 – to jest 61%) uważa, że sytuacja kobiety jest obecnie trudniejsza niż przedtem. Te trudności wynikają przede wszystkim z faktu, że kobieta musi godzić dwa etaty – domowy i zawodowy. Trudności wiążą się także z samą pracą zawodową – z jej otrzymaniem oraz utrzymaniem. Kobiety stają też przed trudnymi decyzjami – dom czy praca zawodowa, jak pogodzić te dwie obciążające i wymagające zaangażowania role. Inne trudne decyzje wiążą się z urodzeniem dziecka – kiedy urodzić oraz jak wrócić do pracy, aby jej nie stracić. Jak to ujmują nasze respondentki?

Sytuacja kobiet pracujących i wychowujących dzieci jest trudna i była trudna, bo trudno jest pogodzić te obowiązki. Ale teraz jest gorzej pod względem zatrudnienia, jest pewna dyskryminacja. Pracodawca nie chce zatrudniać matek, a matki boją się brać zwolnienia na dziecko lub przerwać pracę na okres urlopu wychowawczego. Pracodawca, mając do wyboru zatrudnienie kobiety czy mężczyzny, zatrudni mężczyznę.

Kobieta mająca małe dzieci nie znajdzie pracy, jeżeli powie o nich pracodawcy. Oni uważają, że będzie chodzić na zwolnienia, chociaż może mieć inne możliwości na zorganizowanie takiej opieki, ale niestety to jest nieważne, ważne jest tylko to, że ma małe dziecko, i to jest niesprawiedliwe.

Ma bardzo mało czasu – musi godzić obowiązki matki, żony i pracownika.

Kobieta-matka ma trudniejszą sytuację, bo musi zrezygnować z bycia z dzieckiem na rzecz utrzymania pracy.

Jest dyskryminacja kobiet. Pracuje, prowadzi dom, a i tak jest uważana za mniej sprawną i zdolną od mężczyzny.

Teraz jeżeli kobieta chce zrobić karierę to musi wybierać – albo kariera, albo rodzina Trudne jest to, że mężczyźni są lepiej opłacani, a na kobietę patrzy się jak na pracownika drugiego rzędu, bo mężczyzna nie chodzi na zwolnienia, gdy dziecko jest chore, nie bierze urlopów, a kobieta z racji tego że jest kobietą – to wiadomo. Wcześniej tak nie było.

Trudniejsza – kobieta pracuje zawodowo, zajmuje się dziećmi i domem, ma być jeszcze pogodna i atrakcyjna, żeby dorównać innym.

W wypowiedziach badanych kobiet podnoszone były różne wymiary dyskryminacji. Preferowanie mężczyzn przy obsadzaniu stanowisk, niższe płace kobiet niż mężczyzn. Posiadanie rodziny bądź posiadanie zamiaru jej założenia jest wykorzystywane przeciwko kobietom, gdy starają się o pracę, gdy dążą do awansu. Dyskryminacyjnie działają też ustawowe przywileje kobiet z dziećmi. Pracodawcy nie chcą przyjmować kobiet z dziećmi do pracy, gdyż koszt ich pracy jest wysoki, boją się uprawnień kobiet-matek do urlopów wychowawczych i zwolnień na opiekę nad dzieckiem:

To wiąże się z dyskryminacją kobiet. Gdy chodzi o pracę, to stanowisko częściej dostaje mężczyzna niż kobieta, bo kobieta może zająć w ciążę. Często pracodawca pyta czy kobieta planuje założyć rodzinę. Kobiety zarabiają 70% wynagrodzenia mężczyzny na tym samym stanowisku. Jesteśmy pokrzywdzone.

Mężczyźni są lepiej opłacani, Kobiety nie mogą realizować się zawodowo, jeżeli ktoś im nie pomoże w domu.

Trudny jest moment dla kobiety podjęcia decyzji o urodzeniu dziecka. Kiedyś się nad tym nie zastanawiała – urodzi się i wróć do pracy, jak będę chciała. Teraz sytuacja jest taka, że często nie ma gdzie wracać.

Jest o wiele trudniej, bo zmieniły się czasy i niestety trzeba włożyć więcej wysiłku i w wychowanie dzieci, i w pracę zawodową, i w dom. Trzeba przynieść więcej pieniędzy do tego domu i teraz muszą pracować oboje rodzice, aby na jakimś poziomie utrzymać ten dom.

Kobiety na rynku pracy są mniej atrakcyjne jako pracownicy niż mężczyźni. Wynika to z tego, że nie mogą być w pełni dyspozycyjne, czy w pełni zaangażowane w pracę zawodową. Te ograniczenia częściowo wiążą się ze stale tradycyjnym podejściem do ról rodzinnych, zgodnie z którym to na kobiecie spoczywa obowiązek opieki nad dzieckiem i wykonywanie prac domowych (Ż. Leszkowicz-Baczyńska 2002).

W przeprowadzonych przez nas badaniach kobiety mówią o dyskryminacji na rynku pracy. Dotyczy ona nie tylko kwestii przyjmowania do pracy, kiedy to ich pozycja przetargowa jest słabsza niż mężczyzn. Pracodawcy preferują pracowników młodych, ale mobilnych zawodowo. Dyskryminacja wynika także faktu, że kobiety mają już lub mogą mieć dzieci. Ten argument oficjalnie nie pada, jednak w rozmowach kwalifikacyjnych w sektorze prywatnym częściej kobiety niż mężczyźni są pytane o sprawy dotyczące ich życia osobistego i rodzinnego (pytano o wiek, sytuację rodzinną, liczbę i wiek dzieci, plany matrymonialne, plany posiadania dzieci, obciążenia z tytułu opieki nad dziećmi, możliwość wyjazdów służbowych). Sam fakt obciążenia obowiązkami rodzinnymi rzadko stanowił oficjalny powód odmowy zatrudnienia. Kobiety młode, obciążone obowiązkami rodzinnymi i rodzicielskimi, szukające pracy widziały w nich rzeczywisty powód odmowy. Takie zdanie miało 93% kobiet wśród ogółu osób, które wskazały na obciążenia rodzinne jako powód odmowy (B. Kołaczek 2001b, s. 123, 127-128). Dyskryminacja, o której mówią badane, dotyczy także sfery wynagrodzeń. Jedną z przyczyn zróżnicowania wynagrodzeń według płci jest miejsce pracy. Kobiety częściej pracują w niższych płatnych sekcjach gospodarki i zawodach (B. Kołaczek 2001a, s. 14). Do najbardziej sfeminizowanych sekcji gospodarki narodowej w roku 2003 należały: ochrona zdrowia i opieka społeczna (412 kobiet na 100 mężczyzn), edukacja (337 kobiet na 100 mężczyzn), pośrednictwo finansowe (243 kobiety na 100 mężczyzn). Najbardziej sfeminizowaną grupą zawodową jest grupa pracowników biurowych (235 kobiet na 100 mężczyzn – GUS 2004).

Kobiety zarabiają przeciętnie o 20% mniej niż mężczyźni. Są niższe wynagradzane tak w sektorze publicznym, jak i prywatnym. Prawie trzy czwarte kobiet (74%) i nieco ponad połowa mężczyzn (56%) otrzymuje wynagrodzenie, które nie przekracza przeciętnego w gospodarce (B. Kołaczek 2001c, s. 65). Według danych GUS z 2001 roku kobiety z wyższym wykształceniem zarabiały przeciętnie 68% wynagrodzenia mężczyzn z takim samym wykształceniem. Najmniejsza różnica dotyczyła osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Wynagrodzenie kobiet dla tej

grupy stanowiło około 83% wynagrodzenia mężczyzn. Komisja Europejska oceniła w raporcie za rok 2000, że wśród krajów kandydujących Polska najslabiej respektuje wymagania dotyczące równego traktowania kobiet i mężczyzn. W raporcie za rok 2001 Komisja Europejska odnotowała znaczącą zmianę. W tym bowiem roku wprowadzono do kodeksu pracy szczegółowe zmiany odnośnie do zasad równego traktowania płci (Gospodarka 2004, s. 65). Czy jednak życie to potwierdza?

Badane przez nas matki z pewną goryczą mówią o zmianach, gdy porównują sytuację na rynku pracy swoich matek z własną. Na co zwracają uwagę? Mówią przede wszystkim o ulgach dla pracujących matek, których było więcej, o innym stosunku pracodawców w ogóle do kobiet oraz do kobiet obciążonych dziećmi. W dokonywanych porównaniach powtarza się pogląd, że łatwiej było znaleźć pracę i łatwiej ją utrzymać. Czas pracy placówek opiekuńczych był dostosowany do pracy rodziców, ale praca zawodowa miała swoje stałe godziny:

Przedtem kobiety mogły wziąć urlop, była jakaś opiekuńcza rola państwa, były przedszkola i żłobki – bezpłatne niemal. Opłaty na komitet w szkole były symboliczne. Matki miały możliwość pracy w normalnych godzinach. Żłobki, przedszkola też miały godziny pracy takie, że można było zostawić w nich dziecko, tak jak się potrzebowało.

Bo bardziej dbano o to, aby matka mogła pracować – przysługiwało jej miejsce w przedszkolu dla dziecka, teraz tego nie ma. Obecnie pracodawcy mogą robić co tylko chcą, wykorzystują pracowników.

Badane przez nas matki dotyczą bardzo istotnego punktu – zagrożenia macierzyństwa. Zmiany wymagań rynku pracy powodują, że podjęcie decyzji o urodzeniu dziecka przestaje być prostą konsekwencją zdarzeń. Kobiety łączą te decyzje z obawami co do dalszych rozwiązań. Widzą związek między możliwością utraty pracy a wykorzystywaniem ustawowych przywilejów. Jednym z nich jest urlop wychowawczy, innym przysługujące ustawowo zwolnienia na dzieci:

Obecnie każda ciąża, każde dziecko łączy się z ryzykiem utraty pracy, nie ma gwarancji, że po powrocie z urlopu będzie miała pracę.

Nie było takich problemów, że mogła stracić pracę. Chciała to wracała do pracy, nie chciała, to nie wracała. Ja czuję się zagrożona. Moje koleżanki po urlopie wychowawczym dostają wypowiedzenie.

Mojej mamie było na pewno łatwiej. To nie ulega wątpliwości. Chociażby okres choroby dziecka, zwolnienia lekarskie na chore dziecko – niby prawnie się dopuszcza, jednak pracodawca nie dopuszcza tych 60 dni. Nie dopuszcza nawet myśli, żeby pracownika nie było w pracy. Kiedyś nie było z tym problemu.

Mama pracowała i nie miała problemu z jej utrzymaniem. Ja po urlopie wychowawczym zostałam zwolniona i długo szukałam nowej pracy. Musiałam przyjąć to, co się trafiło.

Obecnie nikt nie chce przyjąć do pracy matki z dwójką małych dzieci, bo dzieci mogą chorować, będzie brała zwolnienia. Rezygnacja z jednej pracy to duży kłopot, bo nie wiadomo czy dostanie się inną. Moja mama nie miała problemów z pracą, mając dzieci. Mogła wychodzić z pracy w godzinach pracy. Nie miała też problemu z powrotem do niej po urlopie.

Badane przez nas kobiety mające dzieci dostrzegają zmiany w wymaganiach pracodawców, które czynią ich sytuację trudną, czy wręcz je dyskryminują. Problemem są powroty do pracy po urlojach (bo nie wiadomo czy będzie do czego wracać), problemem jest otrzymanie pracy, jeżeli ma się małe dzieci. Wydaje się, że sytuacja, gdy miejsce pracy czekało, a kobieta-matka mogła spokojnie decydować o powrocie do pracy w dogodnym dla siebie okresie należy już do przeszłości – zakończyła się na pokoleniu matek naszych respondentek.

Zdaniem prawie trzech czwartych (74%) badanych przez nas kobiet-matek godzenie roli zawodowej i rodzinnej nie jest łatwe. Tylko trzy badane (na 62) uważają, że zależy to od organizacji życia rodzinnego, więc od tego, na ile obowiązują stosunki partnerskie między małżonkami bądź istnieje możliwość korzystania z pomocy zaplecza rodzinnego w postaci na przykład babci. Pomysły dotyczące ułatwienia realizacji ról odnoszą się przede wszystkim do zmian wymiaru pracy kobiet. Nieco ponad połowa badanych (52%) widzi szansę w takich rozwiązaniach, które uelastycznia godziny pracy. Podawane propozycje to – skrócony czas pracy dla kobiet, praca w trochę nietypowym wymiarze, to znaczy na trzy czwarte etatu, na pół etatu, na cztery piąte; nienormowany czas pracy, płynność godzin pracy, praca w domu. Te propozycje proponują odejście od systemu pracy w pełnym wymiarze, poszerzenie zakresu możliwości wyborów miejsc pracy, dzięki czemu kobieta może wybrać wariant optymalny do swojej sytuacji rodzinnej. Prawie jedna trzecia badanych przez nas kobiet (30%) nie ma zdania na ten temat.

Praca w niepełnym wymiarze godzin znacznie rzadziej jest udziałem polskich pracujących kobiet i mężczyzn niż w innych krajach Unii Europejskiej. Jest to różnica o 6,9 punktów procentowych. W Polsce tylko 11,1% osób było zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu wśród ogółu zatrudnionych. Częściej były to kobiety – 55,1%. Z porównań międzynarodowych wynika, że udział polskich kobiet jest niższy o 9,7 punktu procentowego niż w Grecji, w kraju, w którym zatrudnienie kobiet w niepełnym wymiarze jest najniższe. Z porównań międzynarodowych wynika także, że w Polsce przyczyny zatrudnienia w niepełnym wymiarze stosunkowo rzadko są związane z sytuacją rodzinną – tylko 12,7%. Natomiast w Austrii, Belgii, Hiszpanii jest to powodem dla ponad 60% osób. W krajach Unii Europejskiej (z wyjątkiem Belgii i Portugalii) podjęcie pracy w niepełnym wymiarze wynika z tego, że te osoby nie chcą pracować w pełnym wymiarze godzin (najczęściej byli to Niemcy, Holendrzy, Brytyjczycy, Francuzi, Irlandczycy). W Polsce aż 43% zatrudnień w niepełnym wymiarze jest związana z tak zwanymi „innymi przyczynami”. Do tej grupy przyczyn zaliczone zostały niskie renty i emerytury, równoczesna praca na kilku etatach, pełnienie funkcji politycznych lub praca w organizacjach społecznych. Ta grupa przyczyn najrzadziej występowała w Belgii i Portugalii (A. Gładzicka-Janowska 2003, s. 34-35). Przyczyny zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu wynikają także z problemów zakładu pracy.

Czy coś się zmieniło w latach ostatnich? Sektor prywatny częściej niż państwowy oferuje pracę w niepełnym wymiarze czasu. W sektorze prywatnym 20% kobiet i około 10% mężczyzn pracuje w niepełnym wymiarze godzin, w sektorze publicznym to jest mniej niż 5% dla każdej płci (R. Siemieńska 1996, s. 42). Dynamiczny wzrost zatrudnienia kobiet w niepełnym wymiarze w krajach Unii Europejskiej wiąże się rozwojem sektora usług, elastycznością godzin pracy proponowaną przez pracodawców, niższymi stawkami godzinowymi dla pracowników fizycznych (A. Gładzicka-Janowska 2003, s. 35-36). W Polsce występuje mały popyt na pracę w niepełnym wymiarze czasu. Podejmowana jest też z innych przyczyn, głównie takich, jak: nauka, podnoszenie kwalifikacji, niskie renty i emerytury. Niski poziom zamożności Polaków także powoduje, że stosunkowo niechętnie podchodzi się do pracy w niepełnym wymiarze czasu. Daje bowiem ona tylko część wynagrodzenia wynikającego z pełnego wymiaru czasu pracy oraz obniża poziom przyszłej emerytury. W Polsce wzrasta zainteresowanie taką formą pracy, chociaż w porównaniu z krajami Europy zachodniej jest ono nieznaczne. W Polsce 13% kobiet pracuje w niepełnym wymiarze godzin, w Rumunii 18%, na Węgrzech 9%, w Słowacji 4%, a w Bułgarii 1%. Właściciele firm uważają, że koszt pracy jest zbyt wysoki, a system podatkowy wręcz nie zachęca do rozwoju pracy w niepełnym wymiarze (B. Kofalczek 2001a, s. 13-14).

ZAKOŃCZENIE

Dokumenty Komisji Europejskiej są przepełnione tematyką problemów ludnościowych, takich jak niski przyrost naturalny kształtujący się poniżej zastępowalności pokoleń i starzenie się społeczeństwa. Jednym z istotnych priorytetów Komisji Europejskiej jest zwiększenie udziału kobiet w rynku pracy, postrzegane między innymi jako forma rozwiązania problemów demograficznych i ekonomicznych. „Zarządzanie zasobami pracy będzie w coraz większym stopniu uzależnione od wzrostu aktywności i wskaźników zatrudnienia kobiet” (EC 2003, s. 11-13). Ratyfikowana przez Polskę Konwencja o eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW) mówi, że kobiety i mężczyźni mają równe prawa ekonomiczne, społeczne, kulturalne, cywilne oraz polityczne. W Konwencji podkreśla się także, że zmiana w tradycyjnej roli mężczyzny, jak również kobiety w społeczeństwie i w rodzinie jest potrzebna do osiągnięcia pełnej równości między mężczyzną i kobietą (UNICEF 1999, s.18). Czy zasada równości szans jest realizowana w praktyce?

Udział kobiet na rynku pracy jest ważny z wielu powodów. Aktywność zawodowa daje kobiecie niezależność ekonomiczną, paszport bezpieczeństwa społecznego, emeryturę i zasiłki zdrowotne, umożliwia rozwój osobisty i społeczny. W kontekście rodziny – płatne zatrudnienie kobiety wpływa na role i pozycje kobiet

w rodzinie, nie tylko czyni ją współtwórczynią budżetu, ale kreuje model dla członków rodziny, zwłaszcza dla dzieci (UNICEF 1999, s. 23). Stale jednak oczekuje się od kobiet, że będą wykonywały pracę płatną poza domem i niepłatną w domu. Ciężar obowiązków na rzecz domu i dzieci utrudnia im osiągnięcie karier zawodowych, zwłaszcza w sytuacji, gdy zmniejszone jest wsparcie państwa na rzecz rodzin. Jest też inny kontekst udziału kobiet w rynku pracy. Kobiety coraz częściej stają przed decyzją czy urodzić dziecko, czy walczyć o karierę zawodową. Obserwuje się opóźnianie decyzji prokreacyjnych i wyraźny spadek urodzeń w skali kraju. Nowa ekonomia rynku pracy powoduje, że koszt pracy kobiet jest wyższy niż mężczyzn. Czy rzeczywiście?

B. Balcerzak-Paradowska (2004, s. 34) dyskutuje z tym stwierdzeniem. Podnosi kwestię absencji, która w przypadku kobiet częściej jest spowodowana zwolnieniami na opiekę nad chorym dzieckiem. Koszt jednak zasiłków opiekuńczych jest refundowany ze środków ubezpieczeniowych. A zatem, mimo że kobiety częściej są nieobecne w pracy, to jednak koszt nieobecności mężczyzn jest wyższy, bo obciąża ona pracodawcę (za okres pierwszych 35 dni niezdolności do pracy)⁵. Z kolei jednak inne uprawnienia, które wynikają z kodeksu pracy, służące ochronie kobiet w związku z ich funkcją macierzyńską (np. zwolnienia w okresie ciąży) pociągają dodatkowe koszty i komplikują organizację czasu pracy. Pracodawcy zwracają uwagę na mniejszą dyspozycyjność kobiet ze względu na ich obciążenia obowiązkami domowymi. Patrzą na kobietę jako potencjalnego pracownika przez pryzmat zadań związanych z opieką nad dziećmi i prowadzeniem gospodarstwa domowego. A zatem z punktu widzenia tradycyjnie przypisanych im ról. Uprawnienia, które miały chronić kobiety i macierzyństwo, obracają się przeciwko nim. Wprawdzie wprowadzono przepisy umożliwiające mężczyznom/ojcom korzystanie na równi z kobietami/matkami z pewnych rozwiązań na rzecz opieki nad dzieckiem, jednak w praktyce zdarza się to bardzo rzadko. Pracodawca woli zatrudnić mężczyznę, gdyż uważa, że „uniknie respektowania uprawnień socjalnych związanych z sytuacją rodzinną pracownika” (B. Balcerzak-Paradowska 2004, s. 27).

LITERATURA

- Balcerzak-Paradowska B. (2004), *Rozwiązania prawno-instytucjonalne w zakresie polityki społecznej – stimulator czy bariera zatrudnienia kobiet?*, [w:] *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji*. Biuro Banku Światowego w Polsce, Raport nr 29205, Warszawa, ss.19-46
- 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, ss.93-155
- CBOS (1993), *Postawy wobec pracy i aspiracje zawodowe kobiet*, Warszawa listopad 1993, [BS/174/141/93]
- CBOS (1997), *Aspiracje zawodowe kobiet a ich życie rodzinne*, Warszawa, styczeń 1997 [BS/12/12/97]

⁵ B. Balcerzak-Paradowska powołuje się na badania B. Urbaniak i U. Faliniak z 2002 roku.

- European Commission (2003), *The social situation in the European Union 2003*, Office for Official Publications of the European Commission, Luxembourg
- European Commission (2003), *Choosing to grow: knowledge, innovation and jobs in a cohesive society*. Report to the Spring European Council, 21 March 2003, on the Lisbon strategy of economic, social and environmental renewal, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg
- Fajth G. (1996), *Family Support Policies in Central and Eastern Europe*, National Academy of Sciences/National Research Council Task Force on Economies in Transition Workshop, Washington, praca niepublikowana
- 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, ss. 21-31
- Glass C., Kawachi J. (2001), *Gender and unemployment in market transition: Poland and Hungary since 1989*, Yale University, Yale
- Gładzicka-Janowska A. (2003), *Czas pracy w Polsce na tle Unii Europejskiej*, *Wiadomości Statystyczne*, 1, ss. 28-39
- Gospodarka (2004), *Dlaczego kobiety zarabiają mniej? Analiza sytuacji w Polsce i w Unii Europejskiej*, *Gospodarka*, 3(472), ss. 65-69
- Graniewska D., Balcerzak-Paradowska B. (2003), *Praca zawodowa – rodzina w opiniach respondentek*, [w:] B. Balcerzak-Paradowska (red.), *Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery*, IPiSS, Warszawa, ss. 286-304
- GUS (2004), *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, GUS, Warszawa
- Haney L. (2002), *Inventing the needy: Gender and the politics of welfare in Hungary*, University of California Press, Berkeley and London
- Kołaczek B., (2001a), *Kobiety na rynku pracy w krajach Europy Środkowo-Wschodniej*. *Polityka Społeczna*, 2, ss. 10-14
- Kołaczek B. (2001b), *Szanse podjęcia pracy na lokalnych rynkach pracy*, [w:] B. Balcerzak-Paradowska (red.), *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistość lat 1990-1999*, IPiSS, Warszawa, ss. 110-129
- Kołaczek, B. (2001c), *Zatrudnienie kobiet i mężczyzn w Polsce w latach 1990-1999. Tendencje zmian*, [w:] B. Balcerzak-Paradowska (red.), *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistość lat 1990-1999*, IPiSS, Warszawa, ss. 43-72
- Kurzynowski, A. (1995) *Aktywność zawodowa kobiet a rodzina*, [w:] S. Golinowska, B. Balcerzak-Paradowska (red.), *Rodziny w Polsce. Ewolucja, zróżnicowanie, okres transformacji*, IPiSS, Warszawa, ss. 40-50
- Leszkowicz-Baczyńska Ż. (2002), *Między domem a pracą – wewnętrzne i zewnętrzne uwarunkowania zadowolenia z życia kobiet*, [w:] A. Wachowiak (red.), *Przemiany orientacji życiowych kobiet zamężnych*, Wydawnictwo Fundacji Humaniora, Poznań, ss. 75-122
- Lewis, J. (2001), *The Decline of the Male Breadwinner Model: the Implications for Work and Care*, *Social Politics*, 8 (2), ss. 152-170
- Lewis J. (2001) *The end of marriage: Individualism and intimate relations?* Edward Elgar, Cheltenham
- Lewis J. (2002), *Gender and welfare state change*, *European Societies*, 4(4), ss. 331-357
- Lewis J. (2002a), *Individualisation, assumption about the existence of an adult worker and the shift towards contractualism*, [w:] A. Carling, S. Duncan, R. Edwards (red.), *Analysing families. Morality and rationality in policy and practice*. Routledge, London and New York, ss. 51-56
- Siemińska R. (1996), *Kobiety: nowe wyzwania. Starcie przeszłości z terażniejszością*, Instytut Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa
- Szuman A. (2001), *Motywy pracy zawodowej matek pracujących w fazach cyklu życia rodziny*. Akademia Ekonomiczna. Centrum Badań nad Rodziną. Poznań
- UNECE (2002), *Gender aspects of changes in the labour markets of transition countries*, United Nations Economic Commission for Europe
- UNICEF (1998), *Education for all? The Monee Project Regional Monitoring Report nr 5*, UNICEF International Child Development Centre, Florence
- UNICEF (1999), *Women in transition. Regional Monitoring Report nr 6*, UNICEF International Child Development Centre, Florence
- UNICEF (2001), *A decade of transformation. Regional Monitoring Report nr 8*, UNICEF Innocenti Research Centre, Florence

WOMEN IN THE LABOUR MARKET – GENDER BARRIERS

S u m m a r y

Economic and social policies in the countries of Central and Eastern Europe were different from those in Western Europe. The transformation period brought essential changes in labour market to the countries of the former socialist bloc. New economic demands have introduced workplace closures and unemployment. In particular, in Poland, it is clear that women have suffered the most from the loss of employment. Does this mean that there is a return, or desire to return, to the traditional male breadwinner model of the family? Do high rates of unemployment have an influence on attitudes towards women's employment? Paid employment is important for women for various reasons. It is a source of their economic independence, opportunity for social and personal development and in a household context it influences their power, position and role. Is paid employment for women only a result of economic pressures? What kind of motives - material or nonmaterial - are involved in women's decisions and desires about employment, especially women with young children? To what extent do they have choice? To what extent and in what ways is their choice constrained by structural factors in the labour market and society?

During the communist era women had a guaranteed right to employment and they generally worked full time. At present, women have many more problems with getting and keeping jobs than men. Women are less attractive as workers. What forms of discrimination do mothers of young children experience in Poland's labour market?