

DOMINIKA POLKOWSKA

BARIERY W DOSTĘPIE KOBIEŃ DO RYNKU PRACY A KONTRAKT PŁCI

Sfera publiczna i sfera prywatna przez setki lat funkcjonowały obok siebie i nikt nie zastanawiał się nad zasadnością takiego podziału. Pierwsza z nich była wyłącznie domeną mężczyzn, podczas gdy druga skupiała głównie kobiety. Gdy mąż pracował i zapewniał rodzinie środki finansowe niezbędne do jej prawidłowego funkcjonowania, żona zajmowała się domem i wychowywaniem dzieci. Podział ról był bardzo wyraźny: kobiety były wykluczone z działalności publicznej, a mężczyźni nie angażowali się w sprawy związane z domem. Przez „sferę publiczną” rozumiem określoną przestrzeń, w której poszczególne jednostki mogą realizować swoje plany związane z pracą zawodową i z działalnością publiczną. Celem mojego artykułu jest zwrócenie uwagi na bariery, które ograniczają kobietom w Polsce pełny dostęp do sfery publicznej, a w szczególności do rynku pracy, oraz na możliwości ich pokonywania.

Powstały w kręgu kultury zachodniej „kontrakt płci” zakładał, że obie strony nie będą mieszały się w kompetencje i obowiązki drugiej. Kontrakt płci to „zeszół jawnych i ukrytych zasad, które w danym społeczeństwie określają relacje między płciami, przypisują kobietom i mężczyznom inny zakres pracy, obowiązków i powinności, określając jednocześnie ich wartość i prestiż z nimi związany. Elementem społecznego kontraktu płci jest odmienna socjalizacja dziewcząt i chłopców, mająca na celu wdrożenie ich do właściwego pełnienia społecznych ról płci”¹.

Kontrakt płci w swojej pierwotnej formie nie przetrwał do czasów współczesnych. Do najważniejszych zmian doszło w XIX w. Kobieta została wówczas zmuszona do wyjścia ze sfery prywatnej i podjęcia pracy zarobkowej. Na ziemiach polskich przesłanki aktywności zawodowej kobiet wynikały głównie z czynników politycznych, takich jak: wojny, powstania, pobyt mężów w więzieniach i na zesłaniu. Kobieta pozbawiona męskiego wsparcia musiała utrzymać rodzinę i zapewnić jej odpowiednie warunki życia. Inne przyczyny związane były z przeobrażeniami społecznymi wewnątrz istniejących klas społecznych (chłoptwo, mieszczaństwo, ziemiaństwo), jak również z kształtowaniem się nowych klas społecznych: inteligencji i klasy robotniczej.

Wejście kobiet do sfery publicznej pozwoliło im na realizację nieosiągalnych dotąd planów oraz uświadomiło, jak wiele możliwości leży w dziedzinach

¹ J. Tomaszewska, *Dyskryminacja ze względu na płeć*, w: *Dyskryminacja ze względu na płeć i jej przeciwdziałanie*, Publikacja Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2004.

dotychczas dla nich niedostępnych. W tej sytuacji powrót do świata obowiązków domowych przestał być atrakcyjny. Podejmując pracę zarobkową, kobiety zyskały niezależność, której wcześniej nie doświadczyły, i dlatego nie chciały z niej rezygnować. Jednocześnie nastąpił wzrost ich świadomości. Przyczyniły się do tego takie czynniki, jak: uzyskanie prawa do edukacji na poziomie wyższym (na Uniwersytecie Jagiellońskim kobiety mogły studiować od 1894 r.), czy otrzymanie praw wyborczych (w Polsce od 1918 r.). Wraz z postępującą emancypacją i coraz aktywniejszą działalnością kobiet w sferze publicznej zaczął pojawiać się opór ze strony mężczyzn, którzy zaczęli obawiać się o swoją dotychczas niezagrożoną pozycję.

Trzeba jednak zauważyć, że zapoczątkowany na ziemiach polskich w drugiej połowie XIX w. proces podnoszenia poziomu wykształcenia wśród kobiet i uzyskanie przez nie w 1918 r. praw politycznych okazały się niewystarczające w zderzeniu z męską konkurencją w sferze publicznej i na rynku pracy. Kobiety z wyższych sfer były wprawdzie wychowane bardzo efektywnie, ale za to zupełnie niepraktycznie, a ich wykształcenie nie dorównywało temu otrzymywanemu przez mężczyzn. Kobiety z warstw niższych były w ogóle niewykształcone, nie dysponowały również żadnym zapleczem materialnym. Biorąc pod uwagę te zależności, kobiety już od samego początku skazane były na niższe pozycje na rynku pracy. Sytuację tę pogarszało funkcjonujące w świadomości społeczeństwa przekonanie, że miejsce kobiety jest w domu, a nie poza nim. Podjęcie pracy było jednak dla wielu kobiet warunkiem przetrwania całej rodziny. Sytuacja przymusu, w jakiej się znalazły, uniemożliwiała im wynegocjowanie lepszych warunków przyszłego zatrudnienia².

Po II wojnie światowej działania zmierzające do dalszej emancypacji kobiet w Polsce zaczęły ścierać się z ideologią socjalistyczną. Nowy ustrój promował egalitaryzm i równość wszystkich obywateli, co oznaczało, że kobiety miały z założenia takie same prawa jak mężczyźni. Efektem tych poczynań stały się słynne hasła, np. „kobiety na traktory”, które miały mobilizować do przełamywania tradycyjnego podziału na zawody kobiece i męskie, a także promować zatrudnianie kobiet w przemyśle ciężkim – chlubił ówczesnych władz. Oczywiście nie oznaczało to rzeczywistego równouprawnienia kobiet i mężczyzn, a mężczyzna nadal pozostawał głównym żywicielem rodziny. Kobiety w okresie PRL musiały się liczyć z dodatkowymi trudnościami w wypełnianiu obowiązków żony i matki, związanymi z niedoborami na rynku towarów i usług. Zyskały jednak dodatkową umiejętność „zdobywania” odpowiednich produktów i świadczenia rozmaitych usług.

Przesłankami podejmowania pracy przez kobiety były więc: kwestie ekonomiczne – niskie zarobki mężczyzn wymusiły uzupełnianie rodzinnego budżetu zarobkami kobiet, mała liczba dzieci w rodzinie, zmiany technologiczne, a także wzrost świadomości kobiet, jako następstwo podniesienia się poziomu wykształcenia³. Z chwilą gdy kobiety świadomie zaczęły dążyć do zajęcia ważnej

² Por. A. Titkow, *Kobiety pod presją?*, w: *Co to znaczy być kobietą w Polsce*, red. A. Titkow, H. Domański, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 1995, s. 20.

³ Por. M. Strykowska, *Kobiety w zarządzaniu. Społeczne i psychologiczne uwarunkowania pełnienia przez kobiety funkcji menadżerskich*, w: *Humanistyka i pleć. Studia kobiece z psychologii, filozofii i historii*, red. J. Miluska i E. Pakszys, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 1995.

pozycji w sferze zarezerwowanej dotychczas dla mężczyzn, rozpoczęła się ich dyskryminacja.

Dyskryminacją ze względu na płeć nazywa się stan, w którym kobiety i mężczyźni o tych samych kwalifikacjach zawodowych są traktowani niejednakowo wyłącznie z powodu płci. Dyskryminacja kobiet wynika więc m.in. z uprzedzeń, stereotypów i przesądów na temat ich społecznej roli⁴. Dostęp do sfery publicznej jest formalnie równy dla obu płci, jednak w praktyce sytuacja jest inna. Istnieją bowiem dziedziny, w których mężczyźni wciąż są bardziej pożądanymi. Należą do nich m.in.: polityka, gospodarka, edukacja i służba zdrowia.

Mimo deklaracji mężczyzn o potrzebie zwiększenia udziału kobiet w życiu politycznym, wciąż są one tam skromnie doreprezentowane, i to zarówno na szczeblu najwyższym – w parlamencie, jak i na szczeblach niższych – samorządowych. Kobiety stanowią ponad połowę mieszkańców Polski⁵, ale nie ma to odzwierciedlenia w organach władzy. I chociaż kobiety stanowią połowę populacji świata, to „wykonują dwie trzecie jej godzin pracy, otrzymują jedną dziesiątą dochodu świata i posiadają mniej niż jedną setną własności świata”⁶. W Polsce sytuacja nie odbiega od tendencji światowych: do Sejmu piątej kadencji wybrano 94⁷ kobiety, co stanowi 20,43% wszystkich posłów i było ich o 8 mniej w porównaniu z poprzednią kadencją. Znacząca różnica pojawiła się też w Senacie szóstej kadencji, w którym znalazło się jedynie 13 kobiet – aż o 10 mniej niż w 2001 r. (wówczas mandaty senatorskie zdobyły 23 kobiety). We władzach samorządowych udział kobiet jest również niski i wynosi średnio 17,7%⁸.

W szeroko rozumianej sferze gospodarczej kobiety są także nielicznie doreprezentowane. Z danych GUS za I kwartał 2005 r. wynika, że wśród ogółu aktywnych zawodowo kobiety stanowiły jedynie 45,17%, co oznacza jednak wzrost o prawie 3% w ciągu ostatnich 5 lat. Wyraźna przewaga kobiet rysowała się zaś wśród ogółu ludności biernej zawodowo – 60,84%⁹ (prawie połowa tych kobiet była w wieku produkcyjnym: 49,3%). Porównując I kwartał 2005 r. z analogicznym kwartałem 2004 r. można zauważyć wzrost ogólnej liczby pracujących o 2,2%. Wzrost ten dotyczył jednak głównie mężczyzn (3,9%), podczas gdy liczba pracujących kobiet zwiększyła się tylko o 0,2%. Spadek liczby osób bezrobotnych również w większym stopniu objął mężczyzn (10,4%) niż kobiety (7,0%).

Z przedstawionych danych wynika, że pozycja kobiet na rynku pracy jest słabsza niż pozycja mężczyzn. Zjawisko to jest szczególnie widoczne wśród ludności biernej zawodowo. O ile głównym powodem bierności zawodowej wśród

⁴ H. Domański, *Zadowolony niewolnik. Studium o różnicach społecznych między mężczyznami i kobietami w Polsce*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 1992, s. 90.

⁵ Dokładnie 51,6% – dane GUS z 30 czerwca 2004 r.

⁶ Duelli-Klen, cyt za: E. Gontarczyk, *Kobiecość i męskość jako kategorie społeczno-kulturowe w studiach feministycznych*, Wydawnictwo Eruditius, Poznań 1995, s. 107.

⁷ Na podstawie danych Państwowej Komisji Wyborczej: <http://www.wybory2005.pkw.gov.pl> (28.09.2005).

⁸ Por. A. Titkow, B. Budrowska, D. Duch, *O konflikcie płci*, w: *Niepokoje polskie*, red. H. Domański, A. Ostrowska, A. Rychard, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2004, s. 79.

⁹ Na podstawie danych GUS – dotyczy ludności w wieku 15 lat i więcej.

mężczyzn są (poza osiągnięciem wieku emerytalnego lub przejściem na rentę) nauka i doksztalcanie się, choroba czy niepełnosprawność, o tyle wśród kobiet liczną kategorię stanowią „obowiązki rodzinne” (po nauce i chorobie), które u mężczyzn praktycznie wcale nie występują.

Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia kobiet (dane za 2002 r.) 10,4% z nich legitymowało się wykształceniem wyższym, 4,6% – policealnym, 30,4% – średnim, zaś 54,6% miało wykształcenie zasadnicze zawodowe lub niższe. Wśród mężczyzn sytuacja była zbliżona: 9,3% z nich posiadało wykształcenie wyższe, 1,6% – policealne, 26% – średnie, natomiast 63,1% zasadnicze zawodowe, podstawowe, niepełne podstawowe lub nieustalone.

Pomimo że kobiety są lepiej wykształcone niż mężczyźni i powinny zajmować wyższe stanowiska, to w rzeczywistości tak nie jest. Wśród najlepiej zarabiających menadżerów, zajmujących najwyższe stanowiska, znajduje się zaledwie około 2% kobiet. Prestiżowy dziennik „Financial Times”, jak co roku, opublikował listę 25 najbardziej wpływowych i najbogatszych osób na świecie¹⁰. Nie znalazła się na niej ani jedna kobieta. Jak zauważa Anna Titkow, kobiety są nielicznie reprezentowane na najwyższych stanowiskach kierowniczych i rzadko docierają do obszarów związanych z władzą, przywództwem oraz zarządzaniem najwyższego szczebla. Im wyższy szczebel zarządzania w firmie, tym mniej jest tam kobiet¹¹.

O dyskryminacji kobiet na rynku pracy możemy mówić ze względu na występowanie niższych wynagrodzeń za pracę, mniejszych możliwości awansu i trudniejszego dostępu do zatrudnienia. Dyskryminacja płacowa polega na tym, że – mimo posiadania lepszego wykształcenia – kobiety zarabiają około 22-25% mniej niż mężczyźni. Mężczyznom płaci się więcej niż kobietom na równorzędnych stanowiskach, przy identycznych kwalifikacjach. Statystycznie rzecz biorąc, kobiety są lepiej wykształcone niż mężczyźni, lecz nie ma to odzwierciedlenia w zarobkach – są o około 1/4 niższe od tych otrzymywanych przez mężczyzn. W 1999 r. średnie wynagrodzenie kobiet stanowiło 75,1% średniego wynagrodzenia mężczyzn¹².

Jak zauważa Henryk Domański, istnieje szereg przyczyn, które sprawiają, że kobiety otrzymują niższe pensje, np. wykonywanie przez kobiety ról zawodowych o niższym stopniu złożoności, większa feminizacja zawodów kobiecych pomniejszająca ich wartość rynkową, niższe pozycje w hierarchii organizacyjnej, zajmowanie stanowisk niekierowniczych, nadmierna koncentracja w kategoriach zawodowych i działach gospodarki związanych z usługami, czy praca w krótszym wymiarze czasu¹³. Nierówności w zarobkach mogą też wynikać z różnic w wyborze zawodu, trudności w uzyskaniu stałego zatrudnienia i atmosfery w miejscu pracy. Kobiety, które chcą osiągnąć sukces w dziedzinach powszechnie uważanych za męskie, stanowią w grupie pracowników wyraźną mniejszość. Przynależność do takiej grupy mniejszościowej

¹⁰ <http://gospodarka.gazeta.pl/gospodarka> (10.10.2005).

¹¹ *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, red. A. Titkow, Wydawnictwo Instytutu Spraw Publicznych, Warszawa 2003, s. 105.

¹² H. Domański, *Co wiadomo na temat nierówności płci?*, „Res Publica Nowa” 2002, nr 6.

¹³ *Ibidem*, s. 107-108.

może w pewien sposób utrudniać postępowanie kariery, gdyż odizolowuje od nieformalnych struktur¹⁴.

Dominacja mężczyzn w sferze publicznej powoduje, że kobiety mają utrudniony dostęp do najwyższych stanowisk. Przeszkody te określa się mianem „szklanego sufitu”. Jest to niewidzialna bariera, która oddziela kobiety od najwyższych szczebli kariery, uniemożliwiając im awansowanie na sam szczyt. Pojęcie to odnosi się do ograniczeń w awansie na najwyższe stanowiska kierownicze, ale większość kobiet nie dochodzi nawet do średniego szczebla zarządzania, będącego wstępem do dalszej kariery¹⁵. Wyrażenie to symbolizuje więc widoczność awansu przy równoczesnej jego nieosiągalności¹⁶.

Pokrewnym zjawiskiem blokującym rozwój kariery u kobiet są „szklane ściany”. Pojęcie to dotyczy sytuacji, w której występują trudności z awansowaniem z funkcji pomocniczych na kierownicze, gdyż pracownicy zajmujący stanowiska pomocnicze nie mają doświadczenia potrzebnego na wyższych stanowiskach. Podobne znaczenie ma „leпка podłoga”. Wiąże się ona z zawodami o bardzo niskim statusie, w których właściwie nie ma możliwości awansu. Osoby wykonujące te zawody są niejako „przyklejone” do najniższego poziomu. Chodzi tu głównie o prace typowo kobiece, takie jak: fryzjerka, urzędniczka, sekretarka¹⁷ itp.

Dziedzinami, w których również występują nierówności płci, są edukacja i służba zdrowia. Zarówno w szkolnictwie, jak w przychodniach czy szpitalach to kobiety stanowią zdecydowaną większość pracowników. Stąd obie te sfery uważane są za typowo kobiece. Co ciekawe, na najwyższych stanowiskach w tych jednostkach (dyrektor szkoły, dyrektor szpitala) stoją zazwyczaj mężczyźni. Zjawisko to określa się mianem „szklanych ruchomych schodów” i dotyczy sytuacji, w których mężczyźni są uprzywilejowani w zawodach tradycyjnie uprawianych przez kobiety. A zatem nawet w tzw. zawodach sfeminizowanych dostęp do najwyższych stanowisk jest dla kobiet trudniejszy. „Szklane ruchome schody” wynoszą mężczyznę na szczyt i są one niejako przeciwieństwem „szklanego sufitu”. Mężczyźni wykonujący kobiece zawody mogą się obawiać braku akceptacji ze strony współpracowników, a nawet społeczeństwa, dlatego w życiu zawodowym szybciej osiągają awans, niejako w ramach rekompensaty¹⁸.

W ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat dokonana się prawdziwa rewolucja w strukturze zawodowej większości społeczeństw. Zmniejszył się udział ludności pracującej w rolnictwie i przemyśle, a zwiększył w usługach. Występuje też coraz mniejsze zapotrzebowanie na niewykwalifikowanych pracowników, a zwiększa się odsetek osób pracujących umysłowo i tych, których praca wymaga bardzo wysokich kwalifikacji. Mimo tego ogromu zmian wciąż istnieje wyraźny podział na zajęcia „kobiece” i „męskie”. Swoista segregacja

¹⁴ L. Brannon, *Psychologia rodzaju. Kobiety i mężczyźni: podobni czy różni?*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002, s. 406-407.

¹⁵ Ibidem, s. 395-396.

¹⁶ A. Titkow, *Wstęp. Co pomaga dostrzec szklany sufit?*, w: *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, red. A. Titkow, Wydawnictwo Instytutu Spraw Publicznych, Warszawa 2003, s. 8-9.

¹⁷ Ibidem, s. 11.

¹⁸ L. Brannon, op. cit., s. 404.

zawodowa przejawia się w nierównomiernej reprezentacji kobiet i mężczyzn w poszczególnych kategoriach. Kobiety lokują się w zawodach wymagających niższych kwalifikacji, gorzej płatnych i praktycznie pozbawionych szans awansu. Poszukują również zajęć o niższym prestiżu, niewymagających od nich zbyt dużo czasu i energii, czy też konieczności ciągłego dokształcania się, nieustannej dyspozycyjności i sztywnego dotrzymywania terminów¹⁹. Mianem „segregacji zawodowej” ze względu na płeć będziemy nazywać „tendencję do nadmiernego skupiania, bądź niedobór kobiet (lub mężczyzn) w określonych kategoriach społeczno-zawodowych, w pewnych sektorach i branżach gospodarki oraz na niektórych pozycjach w strukturach biurowatycznych”²⁰. Jedną z cech struktury społeczno-zawodowej społeczeństwa jest feminizacja części zawodów. Chodzi o takie zajęcia, w których udział kobiet wśród wszystkich zatrudnionych wynosi powyżej 50%. Pozycja rynkowa takich zawodów jest zdecydowanie mniej korzystna w porównaniu z tymi, w których dominują mężczyźni. Miarą segregacji zawodowej może być porównanie stopnia nadreprezentacji kobiet w zawodach kobiecych ze stopniem ich niedoreprezentowania w zawodach „męskich”.

Zdaniem Krystyny Janickiej, kobiety są najbardziej nadreprezentowane w Polsce wśród pracowników biurowych oraz wśród pracowników świadczących usługi niewymagające wysokich kwalifikacji. Równie dużo jest kobiet w administracji i w szkolnictwie podstawowym. Im jednak wyższy szczebel edukacji, tym dominacja mężczyzn jest wyraźniejsza. Na uczelniach wyższych w 1995 r. kobiety stanowiły 37% wszystkich pracowników – 43% na stanowiskach asystentów, 33% – adiunktów, 15% – docentów, 17% – profesorów nadzwyczajnych i tylko 12% mogło się pochwalić tytułem profesora zwyczajnego²¹. Jeszcze mniej kobiet zasiada we władzach uczelni, praktycznie w całości zdominowanych przez mężczyzn. Zgodnie ze stereotypowymi wyobrażeniami, istnieją zawody, które są powszechnie uważane za odpowiednie dla kobiet. Mężczyznom zaś „nie wypada” zajmować się „damskimi” zajęciami. Aby zatrzeć niekorzystne wrażenie, zostają oni dość szybko awansowani na stanowiska zarządców pracą kobiet.

W takiej sytuacji łatwiej jest założyć własną firmę i być jej właścicielem, niż uzyskać awans na wysokie stanowisko w firmie kierowanej przez mężczyzn. Dlatego wiele kobiet wybiera samozatrudnienie. Udział kobiet wśród przedsiębiorców jest w Polsce dosyć wysoki. Począwszy od 1989 r. rósł on nieprzerwanie do 1998 r. osiągając wartość 40,02% ogółu samozatrudnionych. Jednak od 1999 r. wielkość ta zaczęła systematycznie maleć. Spadek liczby osób prowadzących działalność gospodarczą dotknął również mężczyzn. Było to związane ze wzrostem kosztów zatrudnienia nowych pracowników, gorszą sytuacją gospodarczą kraju i brakiem pomocy państwa dla małych i średnich przedsiębiorstw. W 2004 r. wśród wszystkich osób pracujących na własny rachunek 36% stanowiły kobiety²². Należy jednak pamiętać, że były one

¹⁹ K. Janicka, *Kobiety i mężczyźni w strukturze społeczno-zawodowej: podobieństwa i różnice*, w: *Co to znaczy...*, s. 89-91.

²⁰ Ibidem, s. 95.

²¹ B. Budrowska, *Kobieta i kariera. Realia polskie*, w: *Szklany sufit...*, s. 25.

²² Dane GUS.

najczęściej właścicielkami małych i średnich firm (zwłaszcza typu rodzinnego), natomiast bardzo rzadko stały na czele dużych przedsiębiorstw.

Gorsza sytuacja kobiet na rynku pracy wynika także z tego, że oczekuje się od nich zobowiązania, że przez określony czas nie będą rodziły dzieci i korzystały z urlopów macierzyńskich. Te zaś, które odchodzą na emeryturę, muszą liczyć się z tym, że otrzymają niższe uposażenie niż ich koledzy, gdyż krócej od nich pracują i statystycznie dłużej żyją, co zwiększa okres wypłacania świadczeń przez państwo.

„Szklany sufit” istnieje więc zarówno w dziedzinie polityki, jak i w biznesie. Wśród przyczyn jego występowania w polityce wymienia się zbyt duże obciążenie kobiet pracą zawodową i pracą w domu, przez co brakuje im czasu na dodatkową działalność. Innym powodem jest brak solidaryzmu wśród kobiet, które nie popierają siebie nawzajem. Niezwykle istotny jest również brak zaufania społeczeństwa do kobiety-polityka, ponieważ przez setki lat było to zajęcie wyłącznie męskie. Bariery występujące w biznesie wynikają z kolei z istnienia bardzo silnego solidaryzmu męskiego (preferowanie mężczyzn przy przyjmowaniu na stanowisko w sytuacji, gdy kontrkandydatem jest kobieta z takimi samymi kwalifikacjami). Sztywne godziny pracy uniemożliwiają też kobietom pełne zaangażowanie się w pracę zawodową, ze względu na obowiązki domowe.

Czasem ten sam czynnik, jakim jest posiadanie rodziny i dzieci, może odmiennie wpływać na ocenę kandydata w zależności od jego płci. Mężczyzna posiadający rodzinę jest uważany za osobę odpowiedzialną, posiadającą stałe oparcie wśród najbliższych, może on więc całą swoją uwagę poświęcić pracy. Kobieta w takiej samej sytuacji będzie traktowana jako pracownik wysokiego ryzyka, który może zaniedbywać pracę z powodu obowiązków rodzinnych²³.

Z drugiej jednak strony kobiety, mając świadomość braku różnic w poziomie inteligencji, kwalifikacji i umiejętności w porównaniu z mężczyznami, często zaniżają swoje możliwości, nie wierząc, że mogą odnieść sukces. Ich brak wiary we własne możliwości sprawia, że osiągnięcia przypisują czynnikom od siebie niezależnym, np. szczęściu, ogromnemu wysiłkowi, sprzyjającym okolicznościom, a nie umiejętnościom, które posiadają. Zgodnie z powszechnie obowiązującym stereotypem, kobiety są mniej agresywne, bardziej opiekuńcze, mają większą intuicję i rozwiązują zadania kierując się emocjami. Brakuje im natomiast elastyczności i skłonności do rywalizacji. Mężczyźni częściej dążą do władzy, sukcesów, osiągnięć, podczas gdy kobiety preferują szczęście rodzinne²⁴.

Możemy więc znaleźć kilka przyczyn mniejszej obecności kobiet w życiu publicznym. Pierwszą z nich jest stereotypowe postrzeganie ról związanych z płcią. Przejawem tego może być patrzenie na kobiety przez pryzmat tzw. 3M (Miłość, Małżeństwo, Macierzyństwo) i traktowanie tej drogi życiowej jako jedynej i najlepszej. Nie ma tam miejsca na pracę zawodową ani na rywalizację

²³ S. Vinnicombe, J. Struges, *Europejski w zarządzaniu*, w: *Kobieta w zarządzaniu*, red. S. Vinnicombe, N. L. Colwill, Wydawnictwo Astrum, Wrocław 1999, s. 28.

²⁴ A. Firkowska-Mankiewicz, *Czy tak samo wychowujemy dziewczęta i chłopców*, w: *Co to znaczy...*, s. 42.

z mężczyznami na rynku pracy (mimowolnie nasuwa się skojarzenie z niemieckim 3K – Kinder, Küche, Kirche). Kolejną przyczyną jest niska samoocena dużej części kobiet i brak wiary we własne możliwości, a także naciski ze strony mężczyzn, którzy dominują i onieśmielają kobiety znajdujące się na niższych stanowiskach. Innym czynnikiem jest socjalizacja i wzory ról wpajane dzieciom od najmłodszych lat – dziewczynki zawsze pomagają matkom, a chłopcy ojcom. Nie bez znaczenia są społeczne oczekiwania wobec kobiet i obciążenia, jakie ciążyą na kobiecie: z jednej strony praca zawodowa, a z drugiej obowiązki domowe. Ważny jest również model rodziny, w którym kobieta funkcjonuje. Wydaje się, że największe szanse na realizację własnych ambicji w sferze publicznej mają kobiety w rodzinach opierających się na partnerstwie. Dzielią się wówczas z mężem obowiązkami domowymi i mają więcej czasu na działalność poza domem. Największe trudności w urzeczywistnieniu swoich planów zawodowych mają kobiety w modelu tradycyjnym. To żona jest odpowiedzialna za obowiązki domowe i nie powinna angażować się w działania, które nie dotyczą funkcjonowania własnej rodziny.

Sytuację kobiety pogarsza również tzw. syndrom zadowolonego niewolnika²⁵. Polega on na dostosowywaniu przez kobiety własnych aspiracji i dążeń do zajmowanej przez nie niższej pozycji. Ta swoista akceptacja wynika bezpośrednio z założenia, że funkcjonujący podział ról i obowiązków jest czymś normalnym i nie należy go zmieniać. Źródłem tego syndromu jest powszechne przekonanie, że rodzina, dom i dzieci są ważniejsze niż kariera i praca zawodowa kobiety. Aż 70% społeczeństwa deklaruje, że dla rodziny najlepszy jest tradycyjny podział ról między kobietami i mężczyznami. Słaby sprzeciw kobiet wobec odwiecznego wzoru ról społecznych, które pełnią, może być właśnie „syndromem zadowolonego niewolnika”. Istotne jest również, jak pisze Henryk Domański, że mężczyźni będą podejmować pracę zarobkową bez względu na to, czy im się to „opłaca” (jako rekompensata za poniesiony trud i wysiłek), czy nie, gdyż najważniejsze jest zapewnienie środków finansowych niezbędnych do utrzymania rodziny na odpowiednim poziomie. Kobiety natomiast mogą dokonać wyboru (pracować czy nie) po przeprowadzeniu odpowiedniej kalkulacji związanych z tym zysków i strat.

Współczesna kobieta często staje w obliczu dylematu: czy wybrać karierę, czy poświęcić się rodzinie. Może to powodować u niej ogromną frustrację. Jeżeli bowiem zaangażuje się całkowicie w pracę zawodową, to będzie musiała zrezygnować na dłuższy czas z założenia rodziny. Może to spotkać się z nieprzychylną reakcją ze strony społeczeństwa i ze względu na brak kobiecości i staropanieństwo. Jeżeli zaś poświęci się całkowicie rodzinie i zrezygnuje z pracy zawodowej, to także musi liczyć się z gorszą oceną społeczną, gdyż niepracujące matki są z reguły gorzej postrzegane w społeczeństwie niż pracujące. W 2003 r. stwierdzono w badaniach, że większym prestiżem w społeczeństwie cieszy się kobieta pracująca zawodowo (59,6%) niż ta zajmująca się wyłącznie domem (3,7%)²⁶. Jeżeli kobieta zdecyduje się wypełniać

²⁵ H. Domański, *Równouprawnienie. Stereotyp tradycyjnego podziału ról*, w: *Co to znaczy...*, s. 70-71.

²⁶ B. Budrowska, D. Duch-Krzysztozek, A. Titkow, *Między pracą zawodową i domem*, w: *Szklany sufit...*, s. 263.

obie te role, zachodzi obawa, że nie będzie w obu z nich wystarczająco dobra. W ten sposób kobieta może wpaść w błędne koło: jeśli chce osiągnąć sukces, nie może wyjść za mąż i mieć dzieci, ale jednocześnie może być naprawdę szczęśliwa tylko wtedy, gdy wyjdzie za mąż i urodzi dzieci. Społeczeństwu trudno jest bowiem stworzyć takie rozwiązanie, które pozwoliłoby kobiecie na prawidłowe wykonywanie obu tych ról, bez szkody dla żadnej z nich.

Istnieją jednak warunki, które mogłyby ewentualnie łagodzić rozterki młodych matek. Najważniejszy z nich to odpowiednio dostosowany system pracy: praca na niepełny etat, wykonywanie części pracy w domu, dłuższe przerwy dla matek z bardzo małymi dziećmi. Jednak inicjatywa w tym zakresie należy do pracodawców. Trzeba przekonać ich, że kobiety z małymi dziećmi są bardzo wartościowe jako pracownicy. Młoda matka jest bowiem bardziej odpowiedzialna, umie lepiej zorganizować sobie czas pracy, bo wie, ile obowiązków musi jeszcze wykonać. Wreszcie jest to już pracownik, który przez określony czas funkcjonował w strukturze firmy, zna jej specyfikę i – co najważniejsze – bardzo zależy mu na powrocie do pracy. Przyjmując nową osobę właściciel przedsiębiorstwa musi liczyć się z podwójnymi kosztami (musi przeszkolić kolejną osobę na to samo stanowisko), musi też mieć na uwadze, że minie jakiś czas zanim nowy pracownik odpowiednio wdroży się w działanie firmy, a poza tym nie ma pewności, czy nowe miejsce pracy będzie dla nowo zatrudnionego pracownika wystarczająco atrakcyjne i nie odejdzie do innej firmy. Młode matki nie chcą tracić pracy, nie chcą również wypaść z życia zawodowego, które daje im przecież niezależność, ale równocześnie chcą być doceniane za to, że mają dzieci, że je wychowują. Potrzebują takich pracodawców i takich przepisów, które im to umożliwią.

Kobieta, która chce osiągnąć wysoką pozycję zawodową, zarezerwowaną dotychczas dla mężczyzn, musi stosować męski styl zarządzania opierający się na rywalizacji, presji, a nawet przemocy. Męski styl działania uważany jest za właściwy, gdyż jako jedyny prowadzi do sukcesu. Przyjmując taką strategię, kobieta naraża się jednak na zarzuty braku kobiecości, zbytniego upodabniania się do mężczyzn i przyjmowania ich wzorów zachowań. A powinna przecież tak działać, żeby uwypuklać swoją kobiecość i te cechy charakteru, które odróżniają ją w działaniu od mężczyzn. Niestety, postępując właśnie w ten sposób, w wielu sytuacjach skazana jest na porażkę. To kolejny przykład błędnego koła, którego doświadcza kobieta na ścieżce swojej kariery zawodowej.

Jeżeli nie stworzy się odpowiednich warunków do godzenia ról zawodowych i rodzinnych, kobiety mogą zacząć odczuwać „syndrom superkobiety”. Problem ten został szeroko opisany przez Marjorie Hansen Shaevitz²⁷. Autorka twierdzi, że wiele współczesnych kobiet (w tym ona sama) w pewnym momencie swojego życia musi stać się superkobietą, aby podołać wszystkim spoczywającym na niej obowiązkom. Superkobieta to jedyny w swoim rodzaju „produkt 3 w 1”. Jest jednocześnie supermatką, superżoną i superpracownikiem – bez dominacji żadnej z tych ról nad pozostałymi. Tak samo zależy jej na każdej z tych wartości i we wszystkich trzech stara się być jak najlepsza. Wszystkie superkobiety nie

²⁷ Por. M. Hansen Shaevitz, *The Superwoman Syndrome*, Warner Communications Company, New York 1984.

tylko chcą być najlepszymi pracownikami, cudownymi żonami i matkami, ale dodatkowo pragną być uważane za oddane przyjaciółki, pomocne sąsiadki, troskliwe córki, dobre gospodynie. Pragną udowodnić sobie i innym, że są w stanie dobrze wykonywać swoje obowiązki i nie zaniedbywać żadnej z przyjętych na siebie ról. Dodatkowo planują osiągnąć wszędzie najwyższe z możliwych standardów. Oczywiście tak maksymalizowane wysiłki pociągają za sobą określone konsekwencje – najczęściej obciążenie, jakie przyjmują na siebie superkobiety, jest za duże. Charakterystyczne dla superkobiety jest to, że bierze ona wszystko na siebie. Chce dopilnować nawet najdrobniejszej sprawy i nie potrafi zlecić tej pracy nikomu innemu. Mężczyźni są nauczeni zlecać innym rozmaite zadania: sekretarkom, żonom czy fachowcom. Źródłem syndromu superkobiety autorka poszukuje w procesie socjalizacji, któremu poddawane są dziewczynki. To właśnie wtedy pojawiają się wzory ról płciowych, z którymi należy się utożsamiać. Socjalizacja uczy dziewczynki myśleć i postępować w sposób odpowiedni dla ról matki i żony.

Problem superkobiety dodatkowo potęguje specyfika prac domowych. Jest to bowiem ten typ zadań, który właściwie nigdy się nie kończy. Dlatego też kobieta cały czas czuje się za wszystko odpowiedzialna – zawsze jest coś do sprzątnięcia, można jeszcze coś ugotować czy dłużej pomagać dziecku w odrabianiu lekcji. Wszystko to sprawia, że kobietom trudno jest się całkowicie zrelaksować we własnym domu, podczas gdy mężczyznom nie sprawia to żadnego kłopotu. Deklarują nawet, że dom to jedyne miejsce, w którym mogą naprawdę odpocząć.

Superkobiety walczą więc z nadmierną ilością obowiązków, niedoścignionymi wymaganiami ze strony pracodawców, brakiem czasu na właściwe zajęcie się dziećmi i odpowiednie wsparcie dla męża. Wszystkie te czynniki sprawiają, że żyją one w ciągłym stresie. Gdy taki stan napięcia utrzymuje się przez długi czas, może powodować pojawienie się określonych problemów ze zdrowiem. Marjorie Hansen Shaevitz określa syndrom superkobiety jako szereg psychologicznych, psychicznych i osobistych symptomów doświadczanych przez kobietę, która w sposób perfekcyjny stara się wypełnić szereg skomplikowanych i pozostających ze sobą w konflikcie ról²⁸. Problem ten dotyczy kobiet w różnym wieku, będących na różnym poziomie rozwoju kariery zawodowej, w odmiennych sytuacjach materialnych. Wszystkie one doświadczają jednak takiego samego stresu związanego z wykonywaniem swoich ról.

Kobieta ma więc przed sobą alternatywę: albo weźmie na siebie szereg obowiązków, które będzie starała się wykonać perfekcyjnie, co z kolei może przyczynić się do nadmiernego stresu, albo zrezygnuje z części zobowiązań, przez co nie będzie mogła w pełni się realizować, albo wreszcie weźmie na siebie zbyt dużo obciążeń i siłą rzeczy nie wszystkie wykona dobrze. Aby temu wszystkiemu podołać, kobiety później decydują się na macierzyństwo i mają mniej dzieci niż jeszcze 20-30 lat temu.

A może jednak nie wszystkie kobiety w jednakowym stopniu dążą jednocześnie do bycia matką i do realizowania się w sferze zawodowej? Felice Schwartz dostrzegając tę sytuację, proponuje stworzenie „ścieżki zawodowej

²⁸ Ibidem, s. 15.

dla matek” (*mommy track*)²⁹. Zdaniem autorki, duże przedsiębiorstwa powinny dokonać rozróżnienia na kobiety o nastawieniu zawodowym, które na pierwszym miejscu stawiają swoją własną karierę zawodową, i kobiety o nastawieniu zawodowo-rodzinnym, które z kolei dążą do równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym. Firmy powinny więc w szczególny sposób dbać o rozwój zawodowy kobiet deklarujących chęć poświęcenia życia rodzinnego na rzecz kariery i traktować je jako potencjalne kandydatki na najwyższe stanowiska kierownicze. Tym zaś kobietom, które dążą do równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym, pracodawcy powinni oferować elastyczny czas pracy i większą tolerancję w odniesieniu do ewentualnych wcześniejszych wyjść czy przyjsów, w zamian za mniejsze możliwości awansu. Należy również stwarzać przyjazne środowisko dla kobiet-matek, np. poprzez organizację żłobków lub przedszkoli przyzakładowych czy innych form opieki nad małymi dziećmi. Oczywiście trudno jest sobie wyobrazić przedszkole w firmie zatrudniającej 50 pracowników, ale duże przedsiębiorstwa czy samorządy lokalne mogą próbować wprowadzić takie lub podobne rozwiązania. Inaczej wyglądają również możliwości rozwoju kariery kobiet po „odchowaniu” dzieci. Często są one gotowe na dodatkowe obciążenia i bardziej intensywny rozwój zawodowy, a pracodawcy w wielu przypadkach tego nie dostrzegają, traktując wszystkie kobiety w taki sam sposób niezależnie od wieku.

Czy istnieją więc jakieś sposoby, żeby zmienić sytuację kobiet w życiu publicznym? Czy można jakoś rozbić ten „szklany sufit”? Anna Titkow wskazuje na co najmniej dwa takie działania, które mogłyby pomóc³⁰. Po pierwsze, jest to zmiana relacji między małżonkami, a przez to zmiana modelu rodziny z tradycyjnego na partnerski. Wymusiłoby to wówczas prawdziwy podział obowiązków między kobietę i mężczyznę (zwłaszcza w zakresie opieki nad dziećmi). Po drugie, należy dążyć do społecznego osłabienia oddziaływania „szklanego sufitu”. Tutaj bez wątpienia mogłaby pomóc wzmożona solidarność między kobietami.

Bariery w dostępie kobiet do rynku pracy i równego traktowania można przezwyciężyć. Wymaga to jednak zaangażowania i dobrej woli całego społeczeństwa. W pierwszej kolejności trzeba stworzyć odpowiednie ułatwienia w łączeniu roli zawodowej matki i żony z rolą pracownika. Sprawą kluczową dla zawodowego rozwoju kobiet jest więc podział obowiązków domowych, a temu służy partnerski model rodziny. Jednocześnie należałoby zorganizować zaplecze usług wspierających rodziny z małymi dziećmi. Kobiety powinny mieć również możliwość wyboru odpowiadającej im ścieżki kariery zawodowej. Jednak do tego potrzebne są konkretne instrumenty prawne. Warto by również podjąć działania mające na celu wzmacnianie poczucia u kobiet ich równej wartości np. poprzez odpowiednie poradnictwo i działalność organizacji kobiecych. Takie organizacje, najlepiej o charakterze lokalnym, mogłyby skutecznie wspomagać kobiety w ich problemach i przyczyniać się do zwiększenia ich samodzielności na polu publicznym. Szczególnie istotne wydają się tutaj

²⁹ Felice Schwartz, cyt. za: G. Powell, *Przywództwo i płć: Vice la difference?*, w: *Kobiety, mężczyźni i płć*, red. M. Roth Walsh, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2003, s. 353.

³⁰ A. Titkow, *Zakończenie. Przed nami długa droga*, w: *Szklany sufit...*, s. 358-362.

względy demograficzne. W Polsce od 2002 r.³¹ notuje się ujemny przyrost naturalny; coraz później kobiety decydują się na wyjście za mąż i posiadanie dzieci, a także mają ich coraz mniej. Świadczy o tym współczynnik dzietności, który w 2003 r. wyniósł 1,22 i jest najniższy od 50 lat. Mamy więc do czynienia z tzw. depresją urodzeniową (począwszy od 1989 r.), kiedy to nie następuje prosta zastępowalność pokoleń. Kolejnym problemem, z którym należałoby się uporać, jest emigracja zarobkowa dobrze wykształconych kobiet. Państwo polskie nie stwarza im bowiem odpowiednich warunków na pozostanie i robienie kariery zawodowej w kraju. Coraz więcej młodych i wykształconych kobiet decyduje się więc na wyjazd za granicę, gdzie ich umiejętności i kwalifikacje będą lepiej docenione. Sytuacja ta nasiliła się zwłaszcza po wejściu Polski do Unii Europejskiej.

Na koniec odwołam się do słów jednego z największych autorytetów XX w. – Jana Pawła II. Papież wielokrotnie podkreślał, że należy piętnować naruszanie godności kobiety. Trzeba przeciwstawiać się wszystkim praktykom obrażającym kobietę w jej wolności i kobiecości. W liście do kobiet *A Ciascuna Di Voi* na IV Światową Konferencję o kobietach w Pekinie pisał: „Jesteśmy, niestety, spadkobiercami dziejów pełnych uwarunkowań, które we wszystkich czasach i na każdej szerokości geograficznej utrudniały życiową drogę kobiety, zapoznanej w swej godności, pomijanej i niedocenianej, nierzadko spychanej na margines, a wreszcie sprowadzanej do roli niewolnicy. Nie pozwalało jej to być w pełni sobą i pozbawiało całą ludzkość prawdziwych bogactw duchowych [...]. A cóż powiedzieć można o przeszkodach, które w tylu częściach świata nadal nie pozwalają kobietom włączyć się w pełni w życie społeczne, polityczne i gospodarcze? Z pewnością pozostaje wciąż jeszcze wiele do zrobienia, aby kobieta i matka nie była dyskryminowana”³². Jan Paweł II podkreślał również, jak ważne jest uzyskanie rzeczywistej równości praw bez względu na płeć, a więc równej płacy za tę samą pracę, opieki nad pracującą matką, możliwości awansu zawodowego, równości małżonków z punktu widzenia prawa rodzinnego oraz uznania tego wszystkiego, co wiąże się z prawami i obowiązkami obywateli w ustroju demokratycznym.

Wśród mechanizmów prowadzących do dyskryminacji kobiet na rynku pracy należy wymienić przede wszystkim: nierówne szanse awansu w ramach hierarchii stanowisk, niższe zarobki kobiet w porównaniu z zarobkami mężczyzn posiadających takie same kwalifikacje, a także feminizację zawodów, w których dominują kobiety. Są to mechanizmy do tej pory najlepiej zbadane i co do których nie ma wątpliwości, że występują. Z drugiej strony, mimo istnienia przesłanek wskazujących na nierówne traktowanie kobiet, często nie można przeprowadzić jednoznacznego dowodu ukazującego działania dyskryminacyjne.

*Mgr Dominika Polkowska jest asystentem
Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie.
D.Polkowska@gmail.com*

³¹ Na podstawie Danych GUS.

³² List do kobiet *A Ciascuna Di Voi* Ojca Świętego, Jana Pawła II na IV Światową Konferencję o kobiecie w Pekinie, Watykan 1995.

BARRIERS TO WOMEN'S ACCESS TO LABOUR MARKETS AND GENDER CONTRACT

Summary

For many centuries the public and private sphere have functioned separately from each other. Women were looking after the children and engaged in housework, while men worked to provide their families with money to survive. However, as social consciousness grew, women were gradually leaving the private sphere to engage more in public activities, and take up employment. This met with a strong opposition among men who feared that they might lose their position in a family. On the other hand, women were not prepared to compete with men, and they also encountered various obstacles created for them on their professional development path, especially in such areas like politics, business, education or health service.

There are many reasons for the under-representation of women in public life. The main one is related to the stereotypes of the social roles attributed to men and women, subsequently passed over to children in the process of their upbringing, and a relatively low self-esteem still prevailing among many women.