

EMILIA GARNCAREK
Łódź

NIEWYKORZYSTANY KAPITAŁ KOBIECI

Począwszy od drugiej połowy XIX wieku, pod wpływem rewolucji przemysłowej oraz procesu urbanizacji zaczęły następować zmiany w sferze życia małżeńsko-rodzinnego. W wyniku działalności ruchów kobiecych powoli zmieniało się społeczne usytuowanie kobiet i mężczyzn oraz relacje między nimi. Również dwie wielkie wojny światowe XX wieku przyczyniły się do zmiany sytuacji kobiet, przede wszystkim nastąpiło ich masowe wejście na rynek pracy. Jednakże większość z nich pracowała zawodowo ze względu na motywacje negatywne (były zmuszone do podjęcia pracy, aby utrzymać sie-

bie i rodzinę, a w okresie wojen zastępowały mężczyzn na ich stanowiskach pracy). Zdecydowany wpływ na sferę życia rodzinnego i zaangażowanie kobiet w życie zawodowe miały przemiany polityczne, ekonomiczne i światopoglądowe, postępujące od połowy lat sześćdziesiątych XX wieku, najpierw w krajach Europy Zachodniej i Stanach Zjednoczonych, a z upływem czasu rozszerzające się na resztę Europy. Przemiany te polegały na rozwoju egalitaryzmu społecznego, wzroście autonomii jednostki i odrzucaniu wartości tradycyjnych na rzecz liberalnych. Poprawiła się również jakość życia ludności wskutek rozwoju sektora usług, nowoczesnych technologii oraz medycyny. Nastąpiło osłabienie kontroli społecznej, pojawiły się

Adres do korespondencji: emilia_garncarek@poczta.fm

nowe trendy demograficzne oraz przeobrażenia tradycyjnych struktur rodzinnych (od rodziny wielodzietnej ku rodzinie z niską dzietnością) i relacji między partnerami w rodzinie (od rodziny patriarchalnej ku partnerskiej). Popularna wśród kobiet stała się pozytywna motywacja wobec pracy zawodowej, która okazała się źródłem satysfakcji, dawała możliwość samorealizacji, awansu społeczno-zawodowego.

Zmiany zachodzące w skali globalnej wpłynęły również na sytuację w Polsce, zwłaszcza po roku 1989, w okresie transformacji systemowej. Jednakże w Polsce sytuacja kobiet na rynku pracy ewoluowała w nieco inny sposób niż w krajach zachodnich. W okresie PRL zgodnie z propagandową ideologią mieliśmy do czynienia z powszechnym dostępem do pracy — kobieta powinna jednocześnie godzić obowiązki gospodyni domowej i pracownicy. Wraz z przemianami ekonomicznymi okresu transformacji nastąpił wzrost bezrobocia, zwłaszcza wśród kobiet, jednocześnie pojawił się nowy model życiowy — kobiety sukcesu, zaangażowanej w większym stopniu w życie zawodowe niż rodzinne. Rozpoczął się gwałtowny przepływ zachodnioeuropejskich wzorów zachowań i stylów życia. Upowszechniły się postawy indywidualistyczne i upodmiotowienie jednostek, dla których ważne stały się między innymi satysfakcja z wykonywanej pracy oraz samorealizacja w życiu osobistym. Jako alternatywa dla roli matki i gospodyni domowej pojawiło się zaangażowanie w pracę zawodową, jednak większość kobiet próbuje godzić obie role.

W książce *Mama w pracy — społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dzieci* autorki podjęły problematykę godzenia przez kobiety pracy zawodowej z życiem rodzinnym¹. Na podstawie wyników badań socjologicznych zrealizowanych w 2008 r., w ramach projektu badawczego współfinansowanego przez Europej-

ski Fundusz Społeczny, kompleksowo ukazały sytuację rodzinno-zawodową kobiet będących matkami małych dzieci. Głównym celem poznawczym badań zrealizowanych przez zespół łódzkich socjolożek była próba uzyskania odpowiedzi na następujące pytania: Jakie są społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka oraz potrzeby kobiet w odniesieniu do podejmowania prób powrotu do pracy zawodowej? Jakiego rodzaju działania pomagały kobietom łączyć obowiązki rodzinne i zawodowe, tym samym ułatwiając im podejmowanie aktywności zawodowej po okresie opieki nad dzieckiem? (s. 8).

Poszukując przyczyn braku aktywności zawodowej młodych matek, autorki uwzględniły wiele szczegółowych zagadnień związanych z łączeniem przez kobiety obowiązków rodzinnych i zawodowych. W istotny sposób poszerzyły wiedzę o niedostatecznie rozpoznanym problemie, ważnym z poznawczego, ale także z praktycznego punktu widzenia (w zakończeniu książki znalazła się również obszerna lista zalecanych działań — rekomendacji dla instytucji mogących wspierać kobiety w powrocie na rynek pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem oraz w łączeniu obowiązków domowych i zawodowych).

Podjęta problematyka badawcza, jak podkreślano również w omawianej publikacji, jest niewątpliwie ważna z kilku powodów. Okazuje się, że w Polsce istnieje problem niewykorzystania kapitału ludzkiego i społecznego, jakim dysponują młode kobiety. Według danych statystycznych, ponad trzy czwarte biernych zawodowo kobiet w wieku 25–34 lata nie pracuje z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem i obowiązków związanych z prowadzeniem domu². To kobiety przeważają wśród bezrobotnych i częściej tracą pracę, napotykać również większe trudności przy powtórny zatrudnieniu; utrudniony mają awans zawodowy i społeczny mimo przewagi, jeśli chodzi o poziom wykształcenia (przeciętnie są lepiej wykształcone od mężczyzn — wśród osób o wyż-

¹Julita Czernecka, Krystyna Dzwonkowska-Godula, Patrycja Woszczyk, *Mama w pracy — społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka*, HRP, Wydawnictwo „Tercja”, Łódź 2009, stron 208.

²Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2007 (www.stat.gov.pl).

szym wykształceniu 58% stanowią kobiety³). Niedostępne dla kobiet są zwłaszcza stanowiska na wyższych szczeblach władzy⁴. Kolejna ważna kwestia to długotrwałe bezrobocie kobiet — udział osób długotrwałe bezrobotnych w zasobach bezrobocia wynosi 45,6%, z czego 59,7% stanowią kobiety. Jak podkreślają autorki opracowania, macierzyństwo jest jednym z najistotniejszych czynników, które przyczyniają się do tego stanu, brakuje przy tym działań aktywizujących młode matki, które przez dłuższy czas nie są aktywne zawodowo i mają trudności z powrotem na rynek pracy. Przegląd dotychczasowych badań, pokazuje, iż brakuje analiz pozwalających na całościowe i głębsze poznanie czynników społecznych warunkujących sytuację zawodową kobiet mających małe dzieci (s. 9). Zebrany niezwykle ciekawy materiał (pomimo niewielkiej, obejmującej 104 kobiety, próby badawczej, która nie pozwoliła na uogólnienie) niewątpliwie pozwala na pogłębienie wiedzy na temat sytuacji młodych matek na rynku pracy. Oprócz prezentacji wyników badań własnych autorki odwoływały się do wyników dotychczasowych badań socjologicznych poświęconych omawianej problematyce.

Przejdźmy do bardziej szczegółowego omówienia książki. W rozdziale pierwszym przedstawiono znaczenie pracy zawodowej w życiu kobiet (w wymiarach: ekonomicznym, społecznym i psychologicznym). Omówiono również różnice w stereotypowym postrzeganiu cech pracowników mężczyzn oraz kobiet (w tym szczególną uwagę poświęcono kwestii postrzegania przez pracodawców kobiet, które zostały lub mają zostać matkami). Przedstawiono opinie respondentek, ekspertów rynku pracy, pracodawców oraz specjalistów w zakresie *human resources* na temat wynikających z faktu, że kobiety rodzą dzieci, szans i zagrożeń dla nich na rynku pracy (s. 11). Julita Czernecka wykazała, że praca zawodowa pełni bardzo ważną funkcję w życiu respondentek, nie tylko w wymiarze ekonomicznym, ale również w wymiarze spo-

lecznym i psychologicznym (niewiele kobiet było w stanie wyobrazić sobie życie bez aktywności zawodowej, bez kontaktów z innymi ludźmi, znajomości; praca zawodowa pozwala im również na rozwój osobisty, sprawia, że mają lepsze samopoczucie, wyższą samoocenę, są pewniejsze siebie) (s. 47). Zauważono również, według badanej grupy ekspertów, iż coraz rzadsze są odwołania do negatywnych stereotypów kobiety jako pracownika. Niestety mimo powszechnych deklaracji, że płeć pracownika nie ma znaczenia, specjaliści do spraw rekrutacji zauważają, że pracodawcy jednak zwracają uwagę na płeć osoby mającej pracować na danym stanowisku (s. 47). Kobiety biorące udział w badaniu również skarżyły się na ich dyskryminowanie podczas procesu rekrutacji (wypytywanie między innymi o sytuację rodzinną, plany prokreacyjne). Respondentki zwróciły także uwagę na znaczący wpływ zachowań kobiet w ciąży (nagminnie biorących zwolnienia lekarskie) na ogólny obraz kobiet jako pracowników (w większości podawano przykłady negatywnych zachowań ciężarnych kobiet).

Drugi rozdział zawiera prezentację tych problemów kobiet, które bezpośrednio wynikają z łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych. Podjęte zostały kwestie związane z organizacją opieki nad dzieckiem, które przekładają się następnie na sferę zawodową. Patrycja Woszczyk przedstawiła także, jak wygląda w praktyce podział obowiązków domowo-rodzielskich między pracującymi małżonkami oraz zasygnalizowała rozwiązania ułatwiające kobietom godzenie sfery zawodowej z rodziną. W rozdziale znajdujemy również opinie ekspertów na temat możliwych form pomocy kobietom w łączeniu obu sfer aktywności. Ujawniła się przy tym bezkonkurencyjna rola babć. W świetle przeprowadzonych badań, największą akceptacją wśród kobiet cieszy się właśnie opieka przez nie sprawowana. Niestety, postać dziadka się nie pojawiła. Możemy tylko zastanawiać się, czy mężczyźni-dziadkowie wykluczani są z opieki nad wnukami przez same respondentki, czy też używały one pewnych skrótów myślowych, mówiąc ogólnie o opiece nad dzieckiem/dziećmi sprawowanej przez dziad-

³Tamże.

⁴Małgorzata Gawrycka, Julita Wasilczuk, Patrycja Zwiech, *Szklany sufit i ruchome schody. Kobiety na rynku pracy*, CeDeWu, Warszawa 2010.

ków (obojsa płci). Autorka nie precyzuje dokładnie tej kwestii.

Kolejny rozdział, trzeci, poświęcono przy czynom, które wpływają na decyzje kobiet o pozostaniu w domu z dzieckiem, a także ich opiniom o pozytywnych i negatywnych stronach tej sytuacji. Wskazano na trudności wyboru między rolą matki a rolą pracownicy. Respondentki negatywnie oceniły możliwości pozarodzinnej opieki nad ich potomstwem. Wsparcie instytucjonalne, ich zdaniem, nie jest wystarczające. Często na podjęcie decyzji o pozostaniu z dzieckiem w domu wpływają względy ekonomiczne (podkreślano wysokie koszty związane z instytucjonalną opieką nad małym dzieckiem, a także z zatrudnieniem opiekunki, niejednokrotnie koszt jej wynajęcia równa się zarobkowi matki). Jak zauważa Krystyna Dzwonkowska-Godula, respondentki nie uwzględniają jednak kosztów braku aktywności zawodowej przez dłuższy czas — kobieta nie pracuje w tym okresie na swoją przyszłą emeryturę, może również mieć trudności z powrotem na rynek pracy po „niedochodowym” okresie życia (s. 115). W rozdziale tym zwrócono również uwagę na potrzebę przełamывania społecznej izolacji kobiet przebywających w domu z małym dzieckiem/dziećmi. Wskazano na dobre praktyki instytucji (kina, teatry), umożliwiające kobietom z małymi dziećmi korzystanie z oferowanych usług na preferencyjnych warunkach. Działania aktywizujące, jeśli byłyby dostępne szerszej grupie kobiet, również tej mniej zamożnej, mogłyby zmobilizować często zaniedbane, zniechęcone i znużone obowiązkami domowymi kobiety do podjęcia aktywności pozadomowej (s. 117).

W czwartym rozdziale Julita Czernecka przedstawia wyniki badań odnoszące się do uwarunkowań decyzji kobiet o podjęciu pracy po okresie opieki nad dzieckiem, a także obaw i barier związanych z powrotem do aktywności zawodowej. Uwarunkowania decyzji o powrocie do pracy podzielono na ekonomiczne, rodzinne, osobiste i zawodowe. Autorka podjęła temat kształcenia i podnoszenia kwalifikacji przez niepracujące kobiety będące matkami (poszukiwania pracy, samozatrudnienia). Zaprezentowane wyniki badań pokazują, że na decyzje o powro-

cie kobiet do pracy wpływają przede wszystkim czynniki mikrostrukturalne (osobiste preferencje kobiety, jej pozycja zawodowa, sytuacja rodzinna i finansowa) (s. 148). Większość badanych kobiet podzielała opinię, że aby ułatwić sobie powrót na rynek pracy, powinny uzupełniać kwalifikacje, jednak niestety niewiele z nich podejmuje działania w tym zakresie. Dla wielu respondentek poszukiwanie pracy jest problemem. Część z nich ogranicza się do pytania o pracę wśród znajomych i rodziny. Jak zaznacza autorka, kobiety te nie podejmują żadnych działań, które pomogłyby im poznać aktualną sytuację na rynku pracy. Często wymienianym powodem bierności kobiet jest brak pomocy w opiece nad dzieckiem. W zakończeniu artykułu Julita Czernecka wskazuje dobre praktyki w zakresie aktywizacji bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo młodych matek (s. 150).

W ostatnim rozdziale zaprezentowano oczekiwania i potrzeby kobiet w zakresie wsparcia instytucjonalnego, które umożliwiłyby im powrót do pracy zawodowej po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem oraz łączenie obowiązków rodzinnych i zawodowych. Respondentki oceniały politykę rodzinną państwa, postawy pracodawców oraz działania urzędów pracy, organizacji pozarządowych i władz lokalnych. Okazało się, że oczekiwania kobiet biorących udział w badaniach miały się z ofertą instytucjonalną. Jak podkreśla Krystyna Dzwonkowska-Godula, uczestniczki badania wyrażały przekonanie o niedostatecznym wsparciu ze strony państwa. Również pracodawcy, ich zdaniem, rzadko otaczają swoich pracowników oczekiwaną opieką, ułatwiając im zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym (s. 194). Obecnie istniejące rozwiązania pozwalające na łączenie pracy zawodowej i macierzyństwa nie są satysfakcjonujące dla kobiet i nie poprawiają ich sytuacji na rynku pracy. Charakterystyczne jest przy tym to, iż respondentki nie potrafiły, poza szkoleniami i pośrednictwem pracy oferowanym w ramach działań urzędów pracy, wskazać form wsparcia dostępnych dla kobiet mających małe dzieci. Jak zaznacza autorka rozdziału, może to świadczyć albo o ubóstwie oferty, albo o niewystarczającej informacji na ten temat. Podkreśla, iż programy akty-

wizujące dla kobiet nie odpowiadają ich zainteresowaniom, wykształceniu, często mijają się z popytem na określone kwalifikacje na rynku pracy.

Należy zauważyć, że w książce pojawiło się wiele zagadnień, które mogłyby zostać rozwinięte/pogłębione w dalszych badaniach dotyczących problematyki godzenia ról zawodowych i rodzinnych kobiet, przeprowadzonych na większej grupie respondentów — młodych matek, a także ekspertów rynku pracy i pracodawców. W szczególności chodzi o te zagadnienia, które dotyczą oczekiwań i potrzeb kobiet w zakresie wsparcia instytucjonalnego umożliwiającego im łączenie obowiązków rodzinnych i zawodowych.

Przedstawione przez autorki wyniki badań własnych, a także wyniki dotychczasowych badań socjologicznych poświęconych omawianej problematyce wskazują na niewykorzystany kapitał ludzki i społeczny młodych kobiet będących matkami. Zmiany sytuacji kobiet w życiu rodzinnym i zawodowym wskazują, iż kobiety mają obecnie większą swobodę wyboru ról, przynajmniej potencjalną, także praca kobiet, zarówno ta wykonywana w domu, jak i zawodowa, coraz częściej jest doceniana przez partnerów. Jednakże polski rynek pracy nie jest jeszcze dostatecznie przygotowany, aby zagospodarować kapitał ludzki, jaki stanowią młode kobiety chcące realizować się w podwójnej roli — matki i pracownicy.