

KINGA ZDROJEWSKA

KOBIETA AKTYWNA ZAWODOWO – ZADANIA I ROLE W ŚWIETLE BADAŃ CBOS. ZMIANA MYŚLENIA, CZY POGŁĘBIANIE STEREOTYPU?

Maria Bogucka czyniąc zarys ról i zadań społecznych kobiety w społeczeństwie od antyku po XXI wiek zauważa, że „strefa obyczajów uległa w toku drugiej połowy XX wieku ogromnym przemianom [...] Pojawienie się pigułki antykoncepcyjnej (1960/1961) ostatecznie przechyliło szalę na rzecz swobody seksualnej. Następny krok stanowiło pojawienie się (1996/1997) pigułki aborcyjnej. Wyzbycie lęku przed niechcianą ciążą kobiety po raz pierwszy zaznały komfortu swobodnego życia seksualnego, nastawionego, podobnie jak u mężczyzn, na samozadowolenie. Zadało to kolejny cios tradycyjnej rodzinie, powodując wzrost liczby wolnych związków, częstotliwość rozwodów, a także wzrost liczby dzieci nieślubnych i samotnie wychowujących je matek. Małżeństwo coraz częściej wynika z nie z kalkulacji życiowych, ale staje się emocjonalnym związkiem dwojga ludzi, a im mniej w nim poczucia obowiązku, tym bardziej krucha jego trwałość, oparta jedynie na namiętności”¹.

W tym samym czasie w Polsce sytuacja kobiet była zdecydowanie trudniejsza, były one nieporównywalnie mniej „swobodne” niż ich koleżanki z Europy Zachodniej, bo sytuacja polityczna w kraju nie stwarzała im warunków do takiej wolności. Wśród poglądów na role społeczne w kontekście płci przeważały stanowiska fundamentalne i funkcjonalne. Te pierwsze stanowiły uzasadnienie nierówności płci w odniesieniu do porządku nadprzyrodzonego. Kobieta miała być tutaj przede wszystkim pełnoetatową żoną i matką.

Z kolei funkcjonalizm dotykał społecznych kosztów równouprawnienia płci. Agata Młodawska za przykład funkcjonalizmu podaje koncepcję Talcotta Parsonsa, „który opisując współczesną rodzinę nuklearną podkreślał, że małżonkowie pełnią odmienne role. [...] Karierze zawodowej poświęcają się zazwyczaj kobiety niezamężne, zamężna mniejszość pracowników natomiast funkcjonuje w nietypowych rodzinach. Relacje w tych idealnie działających wyglądają następująco: mąż dostarcza rodzinie środków utrzymania, kobieta pracuje w domu i jednocześnie troszczy się o zapewnienie odpowiedniej atmosfery. Taki podział ról był według Parsonsa najbardziej racjonalny – każde

¹ M. Bogucka, *Gorsza płęć. Kobieta w dziejach Europy od antyku po wiek XXI*, Warszawa 2006, s. 298–299.

z małżonków jest skoncentrowane na swojej dziedzinie, co umożliwia najlepsze z możliwych wykonanie wynikających z roli obowiązków. Kariera zawodowa kobiet jest niemożliwa ze względu na biologiczne ograniczenia czy nadprzyrodzony porządek. Kobiety mogą robić karierę zawodową – z tym, że odbywa się to kosztem głębokich zmian w strukturze rodziny”². W dużej mierze w oparciu o taki stereotyp funkcjonowały rodziny w Polsce przed rokiem 1989 czyli w dobie Polski Ludowej. Stereotyp kobiety mniej aktywnej zawodowo niż mężczyzna wrósł w świadomość Polaków, stając się niemal reliktem poprzedniego ustroju, który próbowano przeforsować także na fali zmian ustrojowych.

Kobieta, jako jednostka aktywna zawodowo, była obiektem zainteresowania ankietów CBOS od początku lat 90. minionego wieku. Wcześniej problem nierówności ze względu na płeć nie był uwzględniany w raportach istniejącego od 1982 roku Centrum Badania Opinii Społecznej. To dopiero zmiany społeczno-polityczne, które nastąpiły w Polsce po roku 1989, odsłoniły przed obywatelami nowe kulturowe zróżnicowanie. Jednym z nowych problemów nowych czasów w Polsce stało się nierówne traktowanie ze względu na płeć. Jak przypomina Anna Frątczak: „w głównych obradach Okrągłego Stołu uczestniczyły dwie kobiety (reprezentująca stronę rządową Anna Przeclawska i Grażyna Staniszevska – reprezentantka opozycji), a jak wspomniała później Barbara Labuda, udział kobiet, również tych, które w strukturach Solidarności odgrywały rolę pierwszoplanową, był skutecznie blokowany”³. Powołuje się przy tym na Marię Janion, która demokratyczne przemiany po 1989 roku skomentowała słowami: „ku mojemu zdziwieniu okazało się, że w wolnej Polsce kobieta miała być istotą rodzinną, która zamiast polityką powinna zajmować się domem. Trochę zatem czasu upłynęło, zanim pojęłam, że demokracja w Polsce jest rodzaju męskiego”⁴.

O męskocentrycznym charakterze polskiej kultury pisze Krzysztof Arcimowicz, przywołując dyskusję na temat miejsca kobiet w życiu publicznym w Polsce po 1989 roku, zainicjowaną przez dziennikarkę „Gazety Wyborczej” – Agnieszkę Graff. Graff w 1999 roku w dziesiątą rocznicę przemian systemowych w Polsce, na łamach wspomnianego dziennika w artykule zatytułowanym *Patriarchat po seksmisji* stwierdziła, że „wielki zryw wolnościowy, jakim była Solidarność stanowił w planie symbolicznym akt przywrócenia porządku patriarchalnego, który system totalitarny zaburzył [...] Polskie spotkanie z wolnością było tożsame z uwolnieniem mężczyzn z domowego zesłania i jednoczesnym odesłaniem kobiet na ich miejsce”⁵. Stwierdzenie to rozpoczęło dyskusję na łamach „Gazety”, bo ze stanowiskiem takim nie zgadzały się inne dziennikarki, na przykład Dominika Wielowieyska, czy Joanna Szczęsna. Ta druga stwierdziła wręcz, że „kobiety działające w latach 80. w opozycji dziś dają sobie doskonale

² A. Młodawska, *Naturalne piękno patriarchy – analiza dyskursu antyfeministycznego w Polsce na przykładzie Gazety Wyborczej. Wprost i Naszego Dziennika*, [w:] *Gender. Kobieta w kulturze i społeczeństwie*, red. B. Kowalska, K. Zielińska, B. Koschalka, Kraków 2009, s. 347–348.

³ A. Frątczak, *Wstęp*, [w:] *Kobiety wobec polityki – kobiety w polityce. Historia, realia, perspektywy*, red. A. Frątczak, Kraków 2009, s. 7.

⁴ M. Janion, *Solidarność – wielki zbiorowy obowiązek kobiet*, wykład inauguracyjny Kongres Kobiet Polskich 20–21 czerwca 2009 r. w Warszawie.

⁵ K. Arcimowicz, *Obraz mężczyzny w polskich mediach. Prawda. Fałsz. Stereotyp*, Gdańsk 2003, s. 234.

radę w polityce [...] Wprawdzie w Polsce istnieją pewne przejawy dyskryminacji kobiet, to w sferze publicznej jej nie ma”⁶.

Tymczasem z danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że po 1990 roku zaczęła w Polsce spadać liczba kobiet, które zamiast pracy wybierały opiekę nad rodziną⁷, co w dużej mierze spowodowane było nową sytuacją ekonomiczną, która wymusiła w sektorze kobiet aktywizację na rynku pracy. Problem zaistniał, gdy okazało się, że rynek pracy nie jest przygotowany zarówno ilościowo, a tym bardziej jakościowo w kwestii ofert pracy dla kobiet. Wakaty jeśli istotnie były, to propozycje pracy dla kobiet pod względem warunków zatrudnienia nie były równie atrakcyjne, co te, skierowane do mężczyzn. Problem nierównego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy w Polsce wykazano po raz pierwszy w badaniach CBOS na początku 1993 roku.

Inspiracją do zadania postawionego w tytule artykułu pytania, stał się rezultat wyszukiwania badań, spełniających kryterium hasła *kobieta* na internetowych stronach Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS). Wyszukiwarka Centrum pozwala zawęzić obszar poszukiwań do konkretnego hasła przedmiotu i tak wpisując hasło *kobieta*⁸, odbiorca otrzymuje cztery wyniki:

- komunikat z 18.01.2005 – Polacy o zjawisku handlu kobietami,
- komunikat z 01.08.2003 – opinie o kobietach pracujących zawodowo,
- komunikat z 19.09.2001 – wiedza i opinie o handlu kobietami,
- komunikat z 08.12.1998 – kobieta-szef i współpracownik.

Autorka celowo nie dokonała kompleksowego przeglądu komunikatów CBOS, a skupiła uwagę jedynie na wyniku poszukiwań przedmiotowego hasła, by zwrócić uwagę, na jego przyporządkowanie (chodzi o słowo *kobieta*) przez osoby odpowiedzialne za pojęcia kluczowe w danym temacie, jedynie do czterech rezultatów badań, z których tylko dwa pokazują kobietę na szeroko pojmowanym rynku aktywności zawodowej. Być może taki rezultat poszukiwań świadczy o tym, że: albo kobieta, jako jednostka jest marginalizowana na rynku pracy, a przez to nie jest uwzględniana w badaniach tej pracy dotyczących albo, mimo że jest uwzględniona w innych badaniach, to wyniki z jej wskazaniem, nie są traktowane jako istotne dla omawianego tematu, nie odgrywają roli ze względu na ilość tudzież jakość wyników poszukiwania (wskazań), a przez to nie są odnajdowane przez system w obszarze haseł przedmiotowych.

Przy zmianie hasła przedmiotowego na: *aktywność zawodowa*, w rezultatach odnotować należy 3 wskazania, z których żadne nie uwzględnia pozycji kobiety na rynku zawodowym. Wyszukane wyniki badań ujmują zagadnienie kobiet na rynku pracy jedynie w aspekcie ekonomicznego wymiaru życia codziennego, aktywności zawodowej Polaków, ale w oparciu o: kryteria stanu zatrudnienia, wykonywanego zawodu, pełnionych funkcji, czasu pracy, stażu nie zaś płci, społecznego zróżnicowania, czy aktywności zawodowej oraz – w badaniu dotyczącym poszukiwania pracy, ujętym w kategoriach: elastyczność, oczekiwania względem wysokości

⁶ *Ibidem*, s. 235.

⁷ www.pracujacyrodzice.pl (dostęp: 8.03.2011).

⁸ Stan wyszukiwań na dzień 1.03.2011 r.

wynagrodzenia, elastyczności czasu pracy, nie zaś różnic związanych z ewentualną dyskryminacją ze względu na płeć.

Dopiero wpisanie do wyszukiwarki hasła *dyskryminacja* otwiera listę komunikatów, w których szeroko uwzględniona jest postać kobiety. Rezultaty poszukiwań są tu wręcz zaskakujące, bo kobieta pod hasłem *dyskryminacja* została uwzględniona w następujących tematach komunikatów:

- Kobiety w pracy zawodowej i życiu publicznym – komunikat z 1993 roku.
- Poczucie bezpieczeństwa kobiet na rynku pracy.
Ocena równości szans zawodowych kobiet i mężczyzn – wyniki badania z 1994 roku.
- Aspiracje zawodowe kobiet, a życie rodzinne – rok 1997.
- Udział kobiet w życiu publicznym – prawne gwarancje równości płci – również z 1997 roku oraz z 1999 roku.
- Opinie o wieku emerytalnym kobiet i mężczyzn – z 1999 roku i 2002 roku.
- Opinie o polityce rządu wobec kobiet – wyniki z 2002 roku.
- Polityka państwa wobec rodziny oraz dyskryminacja w miejscu pracy kobiet w ciąży i matek małych dzieci – wyniki badania z 2006 roku.
- Kobiety w społeczeństwie – równouprawnienie czy dyskryminacja – rok 2006.

Warto w tym miejscu nadmienić, że w Polsce art. 11 Kodeksu pracy z 1996 roku głosi, że jakakolwiek dyskryminacja w stosunkach pracy, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania [...] jest niedopuszczalna⁹.

Na podstawie wyników wskazań haseł przedmiotowych przez stronę internetową CBOS, które to hasła wprowadzane są ręcznie, przez osoby do tego wyszkolone, należałoby postawić pytanie – czy tak mała liczba rezultatów wyszukiwania dla hasła *kobieta* względem licznych rezultatów otrzymanych w obszarze hasła *dyskryminacja*, to już przejaw dyskryminacji kobiet? Zaskakującym jest tu fakt, że zagadnienia dotyczące *kobiet* znacznie łatwiej odnaleźć można pod hasłem *dyskryminacja*, aniżeli pod hasłem *kobieta*, czy (w kontekście tematu poruszanego zagadnienia) pod hasłem *aktywność zawodowa*. Rezultaty wyszukiwania dotyczące dyskryminacji, pozwalają przypuszczać, że kobiety na rynku zawodowym w Polsce są dyskryminowane.

W Polsce jedynie 47% kobiet zdolnych do pracy jest aktywna zawodowo, a niespełna 44% utrzymuje stałe zatrudnienie, mimo że jak stwierdziła ekspert Polskiej Konfederacji Przedsiębiorców Prywatnych (PKPP) Lewiatan – Monika Zakrzewska, to „Polki należą do najbardziej przedsiębiorczych kobiet w Europie”¹⁰. Dowodem na to są realne wyniki aktywności Polek na tle krajów sąsiedzkich w kontekście przedsiębiorczości.

Już pod koniec 1992 roku, a więc trzy lata po zmianach społeczno-politycznych w Polsce, CBOS przeprowadził badanie¹¹, którego wyniki były odpowiedzią na pytania o to, kto

⁹ Dz.U. z 1996, Nr 24, poz. 110.

¹⁰ *Sytuacja na rynku pracy – luty 2011*, www.bankier.pl (dostęp: 10.03.2011).

¹¹ Komunikat CBOS, nr 0969, autor: I. Kawalec, data wydania: 1993.02.22, liczba stron: 18, kategoria tematyczna: Społeczeństwo – Grupy społeczne – Kobiety, nr kancelaryjny: BS/23/19/93.

pracuje lepiej – kobiety czy mężczyźni oraz, kto jest uprzywilejowany, a kto dyskryminowany w pracy zawodowej. Badanie to miało na celu określić, kogo ankietowani widzieliby w roli swojego szefa, czy mężczyznę (tak było najczęściej), czy kobietę. 51% respondentów odpowiedziało wówczas, że mężczyznę. Dla 36% nie miało to żadnego znaczenia¹². Wynik tego badania skłaniał do zastanowienia się nad:

- po pierwsze tym, dlaczego grupa, której było obojętne jakiej płci jest/miałby być ich szef, miała większy odsetek respondentów niż wskazania na rzecz kobiet?
- po drugie, dlaczego respondentom było obojętne to, kto jest ich zwierzchnikiem?
- po trzecie, dlaczego ponad połowa wskazań była dla mężczyzn – czy aż tak mocno zakorzeniony był patriarchy? Inga Iwasiów podkreśla, że „marginalizowana historia kobiet okazuje się suplementem do opowieści patriarchalnej. Płeć potraktowana jako klasa uciśniona nie może wyzwolić się ze struktury, która jest rusztowaniem jej mowy społecznej”¹³.

Należy zauważyć, że badanie to przeprowadzono na mieszanej pod względem płci grupie respondentów. Nasuwa się więc wniosek, że wizerunek mężczyzny-przywódcy odgrywał w społeczeństwie na tyle ważną rolę, że wpływał na sposób postrzegania stanowisk kierowniczych i determinował wskazania respondentów na rzecz płci męskiej. Nie powinno to jednak dziwić – bezsprzecznie to „przez wieki męskość dominowała nad żeńskością (Gniadek, 2006). Każda zmiana tego układu to także odwrócenie ról, co jest niezgodne z biologią i utartymi schematami życia społecznego. Skoro biologiczną rolą kobiety jest bycie żoną i matką, to aktywność zawodowa kobiet jest w tym wypadku całkowicie niezgodna z naturą kobiecą. Naturalna różnica płci oraz panujące obyczaje to sposoby na usprawiedliwienie powszechnych nierówności społecznych. W wielu krajach prawa człowieka nie dotyczą kobiet. *Człowiek* to mężczyzna, a kobieta to kobieta”¹⁴.

Sześć lat po wcześniej wyszczególnionym badaniu, w 1998 roku, niemal dekadę po początkach zmian społeczno-politycznych, które zaszły w naszym kraju, CBOS w kolejnym badaniu społecznym powtórzył pytanie o preferowaną płć na stanowisku szefa.

Na podstawie wyników tego badania¹⁵ stwierdzono, że odsetek ankietowanych, którzy woleliby mieć w pracy szefa-mężczyznę spadł do poziomu 42%, natomiast do 44% zwiększyła się liczba osób, dla których płć przełożonego nie miała znaczenia. Wciąż wskazania kobiet jako tych, które ankietowani widzieliby w roli szefa były na tyle nieznaczące, że nie zostały uwzględnione w wynikach tego badania. W 1998 roku badanie zostało zatytułowane „Kobieta – szef i współpracownik”, a ankietowani odpowiadali w nim na następujące pytania:

1. Czy Pan(i) osobiście w pracy wolał(a)by współpracować z kobietami czy też z mężczyznami?

¹² *Ibidem*.

¹³ I. Iwasiów, *Gender dla średnio zaawansowanych*, Warszawa 2008, s. 181.

¹⁴ *Fenomen nierówności społecznych*, red. J. Klebaniuk, Warszawa 2007, s. 98.

¹⁵ Komunikat CBOS, nr 2040, autor: M. Wenzel, data wydania: 1998.12.08, s. 21, nr kancelaryjny: BS/171/171/98.

2. Dlaczego wołał(a)by Pan(i) współpracować z kobietami?
3. Dlaczego wołał(a)by Pan(i) współpracować z mężczyznami?
4. Dlaczego wołał(a)by Pan(i) współpracować zarówno z kobietami, jak i z mężczyznami?
5. Jak Pan(i) sądzi, jakie szanse na awans zawodowy ma w naszym kraju kobieta wykonująca ten sam zawód i mająca takie samo jak mężczyzna wykształcenie, w porównaniu z mężczyzną?
6. Jak dziś w Polsce, w porównaniu z mężczyzną, kobieta wykonująca ten sam zawód i mająca takie samo jak mężczyzna wykształcenie zarabia?
7. Czy kiedykolwiek był(a) Pan(i) podwładnym(ną) szefa-kobiety?
8. Z kim lepiej układała się Panu(i) współpraca?

Wyniki tego badania pokazały też, że dla największej grupy (39%) badanych płeć współpracowników nie ma znaczenia. Jeśli jednak należałoby wskazać płeć dominującą w preferencjach, to zarówno kobiety, jak i mężczyźni częściej deklarowali, że wolą współpracować z mężczyznami niż z kobietami. Ogółem 12% Polaków wołałoby współpracować raczej z kobietami, 28% – raczej z mężczyznami, 18% – z osobami obojga płci.

Tabela 1. Badanie CBOS; płeć a współpraca w miejscu pracy, rok 1998.

39%	pleć bez znaczenia
28%	z mężczyznami
12%	z kobietami
18%	zarówno z kobietami, jak i z mężczyznami

Źródło: www.cbos.pl, 10.04.2011.

W treści komunikatu czytamy: „w polskim społeczeństwie częste jest przeświadczenie, że sytuacja kobiet na rynku pracy jest gorsza niż mężczyzn. Prawie połowa (48%) ogółu ankietowanych (z czego 54% kobiet) uważa, że kobieta ma gorsze szanse na awans zawodowy. 52% Polaków (z czego 56% kobiet) jest zdania, że kobieta wykonująca ten sam zawód i mająca takie samo jak mężczyzna wykształcenie zarabia na ogół mniej”¹⁶.

Wyniki badania są dowodem na to, że ankietowani pytani o preferowaną płeć osoby będącej ich szefem, woleli wskazywać opcję *bez znaczenia*, niż *kobieta*. W kontekście sprawowania stanowisk kierowniczych należy jednak zaznaczyć, że w 1998 roku kobiety-szefowe nie były w Polsce grupą liczną. To dopiero teraz (2011 r.), jak zauważa „Puls Biznesu” powołując się na wyniki badań firmy Grant Thornton – co trzecie kierownicze stanowisko zajmuje kobieta¹⁷.

W 1993 roku na polskim rynku wydawniczym ukazała się *Kronika Kobiet*¹⁸. Zamieszcza ona obszerny materiał dotyczący miejsca kobiet na rynku pracy. Z opisu wydarzeń z roku 1992 wyłonił się następujący obraz statystycznej Polki początku okresu transformacji: „Instytut

¹⁶ Z analizy komunikatu BS/171/171/98.

¹⁷ *Puls Biznesu*, <http://www.pb.pl/2386893,85303,szklany-sufit-jest-ale-wisi-wysoko> (8.03.2011).

¹⁸ *Kronika Kobiet*, red. M. Żmigrodzka-Wolska, Warszawa 1993.

badania rynku i konsumpcji GfK Polonia na zlecenie miesięcznika «Twój Styl» przeprowadził socjologiczne badania polskich kobiet. W ankiecie uczestniczyło 1112 respondentek. W oparciu o rezultaty ankiety ustalono, że przeciętna Polka¹⁹ ma 49 lat, zarabia miesięcznie 2,5 mln, przy wzroście 162 cm waży 66 kg, czyli za dużo. Nadwagę ma 40% kobiet, a w przedziale wieku 45–49 lat 50%. 80,8% nie uprawia żadnego sportu, a 37,1 jada wszystko nie dbając o dietę. Co trzecia dorosła Pola jest mężatką, co szósta wdową, co dwudziesta piąta rozwódką, a co dwudziesta panną. 92,9% przyznaje, że małżeństwo jest dla nich sprawą ważną, tylko 1% przyznaje, że instytucja małżeństwa straciła na znaczeniu. Tylko 7% Polek z uwagą śledzi wydarzenia polityczne, 21,1% stara się orientować w nich, reszta dystansuje się od polityki¹⁹.

Na pozycję kobiet na rynku pracy we wczesnych latach dziewięćdziesiątych w znaczący sposób wpływał twardy podział ról społecznych na te typowo na męskie i żeńskie. Jak zauważa Janina Radziszewska te „istniejące w społeczeństwie tradycyjnym sztywno wyznaczone granice ról spowodowały, iż pytanie o zadanie, jakie mają do wypełnienia przedstawiciele obu płci, dawało prostą odpowiedź – odpowiedź wytyczoną przez jasno określone standardy dotyczące tożsamości i ciała, sposobu myślenia i stylu życia. Standardy te odwoływały się do idei *męskości tradycyjnej* i *tradycyjnej kobiecości*. Wyraźne granice wyznaczał hierarchiczny charakter stosunków między płciami²⁰, a „podporządkowanie kobiet mężczyznom zostało bardzo mocno utrwalone w kulturze, szczególnie masowej, i w tzw. myśleniu potocznym, gdzie kobieta uważana jest za *kapłankę domowego ogniska*, a mężczyzna za *władcę świata*”²¹.

W obraz statystycznej Polki z początku nowej polskiej rzeczywistości społeczno-politycznej demokratyzującego się społeczeństwa wpisywał się sposób postrzegania kobiet w Polsce przez dziennikarzy-obcokrajowców. W 1995 roku zwrócili oni uwagę nie tyle na trudne położenie na rynku zawodowym kobiet w Polsce, ale na położenie kobiety-menagera: „nie spodziewany upadek komunizmu, który zaczął się ze spektakularną szybkością w 1989 roku i dramatyczna przebudowa gospodarki krajów wschodnioeuropejskich [...] stworzyły szczególną sytuację dla kobiet menedżerów w Europie Wschodniej. [...] dziedzictwo przeszłości niesie szczególne problemy. Pod rządami komunistycznymi, wprowadzonymi po drugiej wojnie światowej, kobiety były traktowane jako zasoby do wykorzystania w razie potrzeby, tak jak wszystkie inne zasoby w gospodarce planowej²². Istotnie, pod względem liczby zajmowanych stanowisk menedżerskich na tle innych krajów Europy, Polska wypadła bardzo słabo, mimo że nawet wtedy w Europie kobiety zajmowały zaledwie ok. 10% stanowisk kierowniczych. Te z nich, które piastowały już taką funkcję były najczęściej zatrudnione na niższych i średnich stanowiskach kierowniczych. Jak zauważają Vinnicombe i Colwill: „te nieliczne kobiety,

¹⁹ *Ibidem*, s. 626.

²⁰ J. Radziszewska, *Matka Polka – ideał wiecznie żywy?*, [w:] *Oczekiwania kobiet i wobec kobiet. Stereotypy i wzorce kobiecości w kulturze europejskiej i amerykańskiej*, red. B. Płonka-Syroka, J. Radziszewska, A. Szlagowska, Warszawa 2007, s. 465.

²¹ A. Paluch, *Wizerunek nasz, czyli ciało na scenie ponowoczesności*, [w:] *Transformacja, ponowoczesność wokół nas i w nas*, red. A. Paluch, Wrocław 1999, s.126.

²²S. Vinnicombe, N.L. Colwill, *Kobieta w zarządzaniu*, Wrocław 1999, s. 37.

którym udało się osiągnąć stanowiska kierownicze, nie znajdują się w lepszej sytuacji: ciągle płaci się im mniej niż ich kolegom. W Wielkiej Brytanii najlepiej zarabiającym kobietom płaci się w przybliżeniu 30% mniej niż najlepiej zarabiającym mężczyznom, w Holandii natomiast sięga 40%”²³.

W polskim społeczeństwie u schyłku lat dziewięćdziesiątych wciąż popularnym modelem był wzorzec kobiety udomowionej. Z badań przeprowadzonych przez Centrum Badania Opinii Społecznej w 1997 roku wynikało, że 30% Polek uważa, że „tylko mąż powinien pracować, zarabiając wystarczająco dużo, by zaspokoić potrzeby rodziny, natomiast żona powinna zajmować się prowadzeniem domu, wychowywaniem dzieci i organizacją życia towarzyskiego rodziny. Dla 39% kobiet (średnia wieku 40 lat) najistotniejszy i najodpowiedniejszy jest wzorzec Matki-Polki. Kobieta przecież musi być dobrą gospodynią i matką, bo wychowuje dziecko. Kobiety uważały, że czynią dobrze podporządkowując swe aspiracje i dążenia wychowaniu dzieci. Najważniejszą wartością dla kobiety ma być małżeństwo, a jego konsekwencją jest poczucie szczęścia. „Poczucie bycia menagerem życia rodzinnego jest często jedyną gratyfikacją, często ważniejszą od satysfakcji związanych wyłącznie z pracą zawodową czy udziałem w życiu publicznym”²⁴.

Czy pod koniec lat 90. minionego stulecia kobiety w Polsce miały gorszą niż mężczyźni pozycję na rynku pracy? Badania CBOS dowodzą, że tak, a potwierdzeniem tego są informacje co do wysokości zarobków, liczby kobiet na wyższych stanowiskach, a także ofert pracy skierowanych wyłącznie dla kobiet. Autorzy książki *Gender. Kobieta w kulturze i społeczeństwie* zadają pytanie: „Na ile w systemie wiedzy opartym na doświadczeniach mężczyzn, kobiety mogą odnaleźć swoje doświadczenia. Analiza czasopism przedmiotowych ujawniła najważniejsze obszary nierówności w socjologii:

- pomijanie i niedostateczna reprezentacja kobiet jako podmiotów badania,
- koncentrowanie się na sektorach życia społecznego zdominowanych przez mężczyzn,
- stosowanie paradygmatów, pojęć, metod i teorii, które bardziej przekonująco przedstawiają doświadczenia mężczyzn i kobiet, traktowanie mężczyzn i męskich stylów życia jako normy, na podstawie której interpretowane są zjawiska społeczne”²⁵.

W komunikacie z badań CBOS²⁶ z 1998 roku czytamy: „badania empiryczne w naszym kraju dowodzą, że płeć jest zmienną silnie różnicującą poziom zarobków uzyskiwanych przez pracowników. Płace, jakie otrzymują kobiety, są niższe zarówno, jeśli rozpatrywać będziemy przeciętne zarobki kobiet i mężczyzn, jak i po wyeliminowaniu różnic wykształcenia i pozycji zawodowej. Oznacza to, że w hipotetycznej, „wypreparowanej” społeczności kobiet i mężczyzn, w której płeć nie różnicowałaby wykształcenia i pozycji zawodowej, kobiety zarabiałby prawie o jedną czwartą mniej niż mężczyźni. W rzeczywistości jednak mężczyźni częściej

²³ *Ibidem*.

²⁴ A. Titkow, *Kobiety pod presją?*, [w:] *Rozumienie zmian społecznych*, red. E. Halas, Lublin 2001, s. 32.

²⁵ B. Kowalska, K. Zielińska, B. Koschalka, *Wprowadzenie*, [w:] *Gender. Kobieta w kulturze...*, s. 9.

²⁶ Z badania CBOS komunikat 2040 – BS/171/171/98.

niż kobiety pracują w zawodach przynoszących lepsze zarobki, więcej też poświęcają czasu na pracę²⁷.

W 1998 roku problemem na rynku pracy była nie tylko dyskryminacja ze względu na płeć. Rynek pracy był wówczas bardzo ograniczony, wysoki był odsetek ludzi bez pracy, a kobiety stanowiły w nim aż 62% zarejestrowanych bezrobotnych (mężczyźni bez pracy stanowili odsetek 38%). Jak zauważa Jolanta Mikulska: „dyskryminacja kobiet widoczna jest w szczególnie eksponowanych obszarach pracy zawodowej i aktywności publicznej. Statystyka awansu i reprezentacji pokazuje, że istnieje na przykład wysokie prawdopodobieństwo uznania kobiety za osobę mniej nadającą się do zajmowania eksponowanych pozycji w polityce czy nauce niż mężczyźni. I wreszcie – dyskutowane obecnie miejsce kobiet w kościele. Krytycy tradycji kościelnej wywiedzionej z dogmatów religijnych podważają upośledzoną – ich zdaniem pozycję kobiet, które albo są w ogóle nieobecne przy sprawowaniu pewnych funkcji lub też pełnią funkcje pomocnicze²⁸”.

Jak pokazują badania zamieszczone przez portal *kobieta pracująca*²⁹, dyskryminacja kobiet na rynku pracy rozpoczyna się już w momencie szukania przez nie pracodawcy: „zarówno absolwentki, jak i kobiety w wieku 30–35 lat mają większe problemy ze znalezieniem pracy niż mężczyźni. Tylko 15,7% z 1619 osób uczestniczących w badaniach opinii publicznej na temat sytuacji kobiet na rynku pracy uważa polskie firmy za przyjazne kobiecie, a 13,8% za przyjazne rodzinie. Odpowiednio 52,8% i 59,5% uważa je za nieprzyjazne kobiecie i nieprzyjazne rodzinie.

Opinie na temat dyskryminacji kobiet na rynku pracy obrazuje tabelaryczne zestawienie opracowane na podstawie wyników omawianego badania CBOS.

Tabela 2. CBOS, Kobieta vs. mężczyzna, kwalifikacje a zarobki

Jak Pan(i) sądzi – czy w naszym kraju kobieta mająca takie samo wykształcenie i wykonująca taką samą pracę jak mężczyzna ma w porównaniu z mężczyzną?	Wskazania wg terminów badań					
	ogółem		mężczyźni		kobiety	
	III 1993	XI 1998	III 1993	XI 1998	III 1993	XI 1998
lepsze szanse na awans zawodowy	8%	8%	8%	9%	–	–
ani lepsze ani gorsze szanse na awans zawodowy	38%	38%	43%	44%	34%	33%
gorsze szanse na awans zawodowy	47%	48%	44%	–	51%	54%
trudno powiedzieć	7%	6%	5%	–	8%	5%

Źródło: www.cbos.pl, 10.04.2012.

²⁷ *Ibidem*.

²⁸ J. Mikulska, *Paradoksy pozycji społecznej kobiet*, [w:] *Kalejdoskop genderowy. W drodze do poznawania płci społeczno-kulturowej w Polsce*, red. K. Slany, B. Kowalska, M. Ślusarczyk, Kraków 2011, s. 166–167.

²⁹ Więcej na temat: www.kobietapracujaca.pl.

W 1998 roku ankieterzy CBOS zwracali uwagę na wyniki badań socjologicznych, które wykazywały, że zawody tradycyjnie męskie lub takie, w których mężczyźni stanowią przeważającą część zatrudnionych, cieszą się zazwyczaj większym prestiżem i dzięki temu stanowiska takie są lepiej opłacane. Wyniki badania dowiodły ponadto, że Polacy mają świadomość tego, że płeć w istotny sposób determinuje zarobki pracownika – ponad połowa ankietowanych była zdania, że kobieta wykonująca ten sam zawód i mająca takie samo jak mężczyzna wykształcenie jest gorzej wynagradzana. Respondenci podkreślali, że nierówności w wynagradzaniu są odczuwane w podobnym stopniu przez wszystkie grupy społeczno-zawodowe. Inne, wyselekcjonowane wyniki tego badania pokazują następujące zależności:

- im wyższe wykształcenie respondentów, tym większa chęć współpracy niezależnie od płci – zarówno z kobietami, jak i z mężczyznami chciałoby pracować odpowiednio 31% kobiet i 27% mężczyzn legitymujących się dyplomem wyższej uczelni, jednocześnie zaś jedynie 9% kobiet i 12% mężczyzn z wykształceniem podstawowym,
- na pytanie, dlaczego ankietowani woleliby pracować z mężczyznami niż z kobietami odpowiedzieli:
 - pytani MĘŻCZYŹNI – chodzi o charakter wykonywanej przez nich pracy; wskazywali zwykle na trudne warunki pracy i siłę fizyczną jako warunek jej wykonywania.

Drugim powodem – często wymienianym zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn – są relacje interpersonalne: łatwość kontaktu, współpracy i porozumienia z mężczyznami,

- pytane KOBIECY – odnoszą się do pozytywnych cech charakteru mężczyzn: nie są małostkowi, drobiazgowi, konfliktowi itp., są bardziej konkretni, stanowczy.

Interesujące jest też to, że „kobiety chciałyby pracować w zmaskulinizowanym miejscu pracy częściej niż mężczyźni w sfeminizowanym. Powodują to czynniki dwojakiego rodzaju – z jednej strony silne są negatywne stereotypy dotyczące kobiet, związane z przypisywanymi im cechami charakteru. Warto w tym miejscu podkreślić, że kobiety ulegają im częściej niż mężczyźni. Z drugiej zaś strony, mężczyźni częściej pracują w otoczeniu mężczyzn niż kobiety w otoczeniu kobiet i częściej wyrażają przekonanie, że ich zawód jest nieodpowiedni dla płci przeciwnej”³⁰.

W drugiej połowie lat 90. wyraźnie wzrosła liczba respondentek, dla których praca zawodowa była istotną wartością wpływającą na postrzeganie kobiecości. To szczególnie ważne w kontekście faktu, że politykę względem kobiety na rynku pracy określa się mianem polityki prorodzinnej³¹. Joanna Regulska zwraca uwagę, że zachodzące wówczas „procesy globalizacyjne i pojawienie się nowych form rządzenia spowodowało transformację procesu konstruowania przestrzeni politycznych, sposobu w jaki są one postrzegane i używane. Mamy do czynienia

³⁰ Z badania CBOS – 2040 – BS/171/171/98.

³¹ Badanie CBOS przeprowadzone w dniach 12–18 kwietnia 2012 na liczącej 1018 osób reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski pokazało, że ponad połowa Polaków (51%) jest niezadowolona z polityki państwa wobec rodziny. Przeciwnego zdania jest tylko 9% badanych; 33% wystawia państwu ocenę dostateczną, a 7% nie potrafiło zająć stanowiska w tej sprawie. Polityka prorodzinna państwa jest oceniana najgorzej od 1996 roku; źródło: <http://wiadomosci.wp.pl/kat,1342,title,Co-drugi-Polak-zle-ocenia-polityke-prorodzinnapanstwa,wid,14494139,wiadomosc.html?ticaid=1eaf7> (15.04.2012).

z przestrzenną przemianą obszaru polityki, z powstawaniem globalnych połączeń, regionalnych i międzynarodowych sojuszy, ponadpaństwowych instytucji, niezależnych regionów...³² a co za tym dążeniem kobiet do znalezienia należnego im miejsca na arenie zawodowej.

W 2003 roku CBOS ponownie sprawdził preferencje Polaków co do zajmowanych stanowisk w kontekście płci. Komunikat opatrzone tytułem *Opinie o kobietach pracujących zawodowo*³³. W badaniu tym powtórzono pytanie: *Czy Polacy wolą szefa-kobietę czy szefa-mężczyznę*. Sprawdzono także, czy kobieta aktywna zawodowo jest postrzegana przez społeczeństwo jako bardziej atrakcyjna od tej, która nie pracuje. Wyniki badania były następujące: więcej niż jedna czwarta (29%) pytanych uważała, że kariera zawodowa zwiększa atrakcyjność kobiety. Po raz pierwszy w badaniach otrzymano wynik, że wyznacznikiem atrakcyjności kobiety jest jej rola i miejsce na rynku pracy.

Natomiast co do płci na kierowniczym stanowisku, to prawie połowa Polaków (45%) przyznała, że płeć szefa nie ma dla nich znaczenia. Niemal dwie piąte (37%) wołałoby jednak w tej roli mężczyznę, a mniej niż jedna ósma (12%) kobietę. Należy tutaj podkreślić, że opinie dotyczące kobiet aktywnych zawodowo zmieniły się w ostatnim dziesięcioleciu. Jeszcze w roku 1993 zaledwie połowa Polek (48%) uważała, że kobiety pracujące zawodowo cieszą się większym poważaniem społecznym niż gospodynie domowe, a dwie piąte (41%) było zdania, że w Polsce status kobiet aktywnych zawodowo jest taki sam, jak niepracujących zarobkowo. Trzy lata później (w roku 1996) znacznie przybyło (wzrost do 71%) respondentek przekonanych, że praca zawodowa nobilituje społecznie bardziej niż poświęcanie się sprawom domowym.

Obecnie (2011 r.) odnotowujemy wprawdzie pewne osłabienie tego poglądu (spadek wskazań do 60%), jednak nadal podziela go większość Polek (znacznie więcej niż przed dziesięcioma laty).

Tabela 3. Kobiety aktywne zawodowo a poważanie społeczne na przestrzeni lat

Rok	TAK kobiety aktywne zawodowo cieszą się większym poważaniem społecznym
1993	48%
1996	71%
2011	60%

Źródło: na podstawie wniosków z badań CBOS.

Preferencje Polaków dotyczące chętniej wskazywanej płci na stanowisku szefa zmieniały się w ostatnim dziesięcioleciu. Badanie przeprowadzone w roku 1992 wykazało, że największą liczebnie grupę (niezależnie od płci) stanowiły osoby, które twierdziły, że wołałyby pracować pod kierunkiem mężczyzny. W drugiej połowie lat 90. odsetek zwolenników szefa-mężczyzny

³²J. Regulska, *Kształtowanie nowych przestrzeni politycznych przez kobiety*, [w:] *Gender. Kobieta w kulturze...*, s. 303.

³³ Komunikat CBOS, nr 2971, autorzy: B. Wciórka, K. Biały, data wydania: 2003.08.01, s. 16, kategoria tematyczna: Społeczeństwo – Grupy społeczne – Kobiety, nr kancelaryjny: BS/125/2003.

był już znacznie niższy (zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn), przybyło natomiast osób, dla których płeć osoby kierującej ich pracą nie miała znaczenia. Warto tu nadmienić, korzystając z rocznika statystycznego Polski za rok 2005, że kobiety stanowią 40% zatrudnionych w Polsce, ale ich aktywność zawodowa ogranicza się głównie do takich sektorów gospodarki, jak: szkolnictwo, służba zdrowia, administracja.

Bogdan Wojciszke zauważa, że „nawet, gdy kobiety podejmą pracę zawodową, ich umiejętności bardziej pasują do pewnych zawodów (nauczycielka, pielęgniarka) niż innych, a kariera zawodowa jest hamowana sprawowaniem opieki nad dziećmi i obowiązkami domowymi, które nieporównywalnie bardziej są udziałem kobiety niż mężczyzny, także w rodzinach, gdzie oboje pracują zawodowo. Z kolei dostosowanie mężczyzn do roli głównego żywiciela pociąga za sobą ich koncentrację na karierze w rywalizacyjnym środowisku zawodów wykonywanych przez innych mężczyzn, rozwija asertywność, przedsiębiorczość w nabywaniu zasobów i cały syndrom *męskich cech kojarzonych z nastawieniem na instrumentalność i sprawczość*”³⁴.

W wielu wypadkach o tym, jak postrzegane są kobiety na rynku pracy, mają wpływ role płciowe, czyli zachowania, jakich oczekuje się od kobiet i mężczyzn w danej kulturze³⁵. W 2006 roku CBOS przeprowadził badanie zatytułowane *Kobiety w społeczeństwie – równouprawnienie czy dyskryminacja*³⁶. Uzyskano w nim następujące rezultaty.

Niespełna połowa ankietowanych (46%) uważa, że nie ma różnic w sytuacji obu płci (w 2004 roku opinię tę podzielała większość pytanym – 60%). Nieco ponad jedna trzecia respondentów (36%, o 10 punktów procentowych więcej niż przed dwoma laty) jest zdania, że w lepszej sytuacji są mężczyźni. Tylko co dwudziesta osoba (5%) wyraża przekonanie, że to kobietom żyje się lepiej.

Wśród ankietowanych kobiet przeważa opinia (44% wskazań), że to mężczyźni zajmują uprzywilejowaną pozycję na rynku pracy.

Wskazania respondentów na pytanie – *Czy, Pana(i) zdaniem, kobiety w Polsce są dyskryminowane, tzn. czy, ogólnie rzecz biorąc, mają mniejsze szanse, możliwości w życiu niż mężczyźni* zostały zestawione w poniższej tabeli nr 4.

Tabela 4. Dyskryminacja kobiet porównawczo: między rokiem 2002 a 2006

Rok 2002	Rok 2006
zdecydowanie tak 12%	zdecydowanie tak 10%
raczej tak 29%	raczej tak 32%
raczej nie 37%	raczej nie 37%
zdecydowanie nie 15%	zdecydowanie nie 9%
trudno powiedzieć 7%	trudno powiedzieć 12%

Źródło: www.cbos.pl, 10.02.2011.

³⁴ B. Wojciszke, *Psychologia społeczna*, Warszawa 2011, s. 513.

³⁵ D. Boyd, H. Bee, *Psychologia rozwoju człowieka. Słownik pojęć*, Poznań 2008, s. 713.

³⁶ Badanie CBOS – BS/182/2006.

Równocześnie w analizie wyników badania napisano: „opinia, że w naszym kraju kobiety nie są dyskryminowane (46%), nieznacznie przeważa nad poglądem, że mają mniejsze szanse w życiu niż mężczyźni (42%)”³⁷.

W 2009 roku CBOS przedstawił wyniki badania pod nazwą *Kobiety 2009*³⁸. Wynika z nich, że to właśnie kobiety w większym stopniu skorzystały na zmianach ustrojowych w Polsce niż mężczyźni. Mimo faktu, że praca zawodowa kobiet jest coraz bardziej doceniana przez ankietowanych, to nadal kobiety mają mniejsze możliwości znalezienia nowej pracy i zarabiają mniej niż mężczyźni.

W stosunku do jakości życia z końca lat 80. XX wieku, w 2009 roku niemal dwie trzecie badanych (64%) uważa, że kobietom żyje się obecnie lepiej niż 20 lat temu. Nie zmienia to faktu, że 39% respondentek nadal uważa, że w Polsce lepiej żyje się mężczyznom niż kobietom, 48% jest zdania, że przedstawicielom obydwu płci żyje się tak samo, natomiast tylko 7% ankietowanych uznało, że to kobietom żyje się lepiej.

Wyniki tego badania zestawione z wynikami uzyskanymi w Polsce pod koniec lat osiemdziesiątych XX wieku pokazują, że obecnie kobiety są:

Tabela 5. Jakie są obecnie kobiety w Polsce?

bardziej zadbane	tak uważa 87% ankietowanych
więcej czasu poświęcają na pracę zawodową	tak uważa 83% ankietowanych
częściej myślą o sobie i swoich potrzebach	tak uważa 68% ankietowanych
w większym stopniu dzielą się obowiązkami z mężczyznami	tak uważa 58% ankietowanych
są bardziej zadowolone z życia	tak uważa 46% ankietowanych

Źródło: www.cbos.pl, 23.03.2011.

Zdecydowanej zmianie uległo stanowisko dotyczące postrzegania kobiety w kontekście wypełniania jej obowiązków – 67% pytanych uważa, że w polskim społeczeństwie bardziej szanowana jest kobieta aktywna zawodowo niż gospodyni domowa.

Skoro z badania wyłania nam się obraz kobiety bardziej zadbanej, przez to bardziej atrakcyjnej, bardziej świadomej swoich potrzeb, to jak prezentuje się taka kobieta na rynku pracy? Poniższa tabela nr 6³⁹ pokazuje zestawienie aktywności na rynku pracy pod względem płci:

³⁷ *Ibidem*.

³⁸ Badanie przeprowadzono w dniach 2–7 czerwca 2009 roku na reprezentatywnej próbie 1 tys. kobiet w wieku powyżej 18. roku życia.

³⁹ www.egospodarka.pl (dostęp: 13.04.2011).

Tabela 6. Wskaźniki rynku pracy dla kobiet i mężczyzn

Podstawowe wskaźniki rynku pracy dla kobiet i mężczyzn w III kwartale 2010 roku			
	kobiety	mężczyźni	ogółem
stopa bezrobocia	10%	9%	9%
wskaźnik zatrudnienia	44%	59%	51%
współczynnik aktywności zawodowej	49%	65%	56%

Źródło: Sedlak&Sedlak na podst. GUS BAEL.

Raport z końca 2010 roku – *Kobieta na rynku pracy* opracowany przez firmę Sedlak & Sedlak pokazuje, że chociaż pozycja kobiet na rynku pracy w Polsce stale się poprawia, a prawo gwarantuje im równouprawnienie i zakazuje dyskryminacji, to „ich gorsza pozycja w sferze zatrudnienia jest ciągle faktem, co widoczne jest m.in. w wyraźnych dysproporcjach w wynagrodzeniach uzyskiwanych przez kobiety i mężczyzn”⁴⁰.

Jak przedstawia się aktywność kobiet na rynku pracy? Dobrym przykładem jest tu zestawienie porównawcze, które obejmuje okresy pięcioletnie od 1995 do 2004 roku⁴¹. Uwzględniono w nim zarejestrowanych bezrobotnych, a wyszczególnienia dokonano ze względu na płeć:

- rok 1990 – kobiety to 573 tys., a mężczyźni – 552 tys.,
- rok 1995 – kobiety stanowią 1 448 tys., a mężczyźni – 1 180 tys.,
- rok 2000 – kobiety to 1 491 tys., mężczyźni 1 211 tys.,
- rok 2004 – kobiety to 1 568 tys., a mężczyźni 1 431 tys.

Jak zaś idzie o liczbę przyjmowanych do pracy kobiet, to prawidłowość jest następująca:

- 1995 rok – kobiety 737 000, mężczyźni 1 244 000,
- 2000 rok – kobiety 644 000, mężczyźni 979 000,
- 2003 rok – kobiety 555 000, mężczyźni 933 000,
- 2004 rok – kobiety 624 000, mężczyźni 943 000.

Pod koniec 2010 roku CBOS zapytał o cele i życiowe dążenia Polaków⁴². W omówieniu wyników badania w rozdziale dotyczącym rozwoju aspiracji wykazano, że „mężczyźni częściej niż kobiety wymieniają finanse i pracę jako obszary, na których koncentrują się ich dążenia. Dla kobiet sferą, w której chcą się realizować dużo częściej jest rodzina, trochę częściej mówią również o planach dotyczących własnej osoby oraz trosce o zdrowie”⁴³ 44% kobiet i 35% mężczyzn wskazało **rodzinę** za najważniejszy obszar aspiracji.

Ankietowani zapytani o to, jakie są obecnie ich najważniejsze cele i dążenia w obu grupach męskiej i żeńskiej wymieniają stworzenie i dbanie o należyty warunki materialno-bytowe.

⁴⁰ Raport wykonała firma Sedlak&Sedlak, na jego wyniki powołuje się portal www.egospodarka.pl.

⁴¹ A. Hulewska, *Stereotypizacja ze względu na płeć a szanse kobiet i mężczyzn na rynku pracy*, [w:] *Feminomen nierówności społecznych*, red. J. Klebaniuk, Warszawa 2007, opracowania na podstawie Rocznika Statystycznego Polski (2000, 2002 i 2005).

⁴² Komunikat nr 4400, autor: K. Kowalczyk, data wydania: 2010.12.13, liczba stron: 16, kategoria tematyczna: Społeczeństwo – Sfery życia – Aspiracje Polaków, nr kancelaryjny: BS/161/2010.

⁴³ *Ibidem*.

Różni ich jedynie procentowy rozkład głosów. Zestawienie pięciu najważniejszych celów życiowych Polaków (wg płci) przedstawia się następująco:

Mężczyźni:

1. Odpowiednie warunki materialno-bytowe – 25%,
2. Plany mieszkaniowe – 15%,
3. Praca – ogólnie oraz zdrowie własne i najbliższych – 14%,
4. Wykształcenie oraz założenie rodziny – 11%,
5. Szczęście rodzinne – 10%.

Kobiety:

1. Zdrowie własne i najbliższych – 19%,
2. Odpowiednie warunki materialno-bytowe – 17%,
3. Wykształcenie – 14%,
4. Znalezienie pracy oraz plany mieszkaniowe – 13%,
5. Dobrze wykształcić dzieci oraz wspomagać dzieci – 11%,

Wyniki badania pokazują, że sfera rodzinna i szeroko pojmowanych odczuć jest dominującą dla kobiet, mniej dla mężczyzn. Na pytanie *Jak wygląda polska rodzina* poszukiwano odpowiedzi w ramach VII ogólnopolskiego kongresu badaczy rynku i opinii. W ramach zaprezentowanych materiałów badawczych pokazano stanowisko ankietowanych w kwestii: „Co oznacza sprawiedliwy podział pracy w gospodarstwie domowym?”. Ankietowani odpowiedzieli, że sprawiedliwy oznacza w tym wypadku, że kobieta powinna robić więcej – tak uważało 34% kobiet i 42% mężczyzn⁴⁴. Jak zauważają autorki badania „na poglądy i zachowania Polaków patrzymy przez pryzmat segmentacji utworzonej ze względu na preferowany model rodziny, w perspektywie modelu tradycyjnego i nowoczesnego. Dlaczego większość Polaków, niezależnie od deklarowanych poglądów w rzeczywistości realizuje tradycyjny model rodziny? Analizy pokazują, że choć idee leżące u podstaw modelu rodziny współczesnej nie są obce Polakom, to jednak ich przyjęcie nie oznacza rezygnacji z podstawowych założeń modelu tradycyjnego⁴⁵. W takim przypadku najczęściej wyrażana jest teza o inercji stereotypów. „Zmiany poglądów w kwestii rodziny to w większości przypadków zmiany powierzchowne, mające niewielki wpływ na wciąż fundamentalne, tradycyjne przekonania oraz aktywne zawłaszczanie przestrzeni domowej przez kobiety, które *poświęcając się dla rodziny* przejmują nad nią władzę⁴⁶”.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę, że w warstwie definicyjnej rodzina to podstawowa grupa społeczna, funkcjonująca we wszystkich typach społeczeństw to „składająca się z poszczególnych jej członków: rodziców, ich dzieci oraz uznawana za najistotniejsze i zarazem najbardziej podstawowe środowisko wychowawcze, znacznie determinujące rozwój jednostek, zwłaszcza dzieci i młodzieży, jej zadaniem jest przekazywanie określonych wartości

⁴⁴ Konferencja 19–20 października 2006 roku, Warszawa, autorzy badania: M. Sochanska-Kawiecka, Z. Kołakowska, Pentor Research International.

⁴⁵ *Ibidem*.

⁴⁶ *Ibidem*.

moralnych, tradycji, obyczajów, przekonań (np. religijnych), uczenie zachowań społecznie pożądanym (warunkowanych normami, zasadami, systemem praw i obowiązków), kształtowanie określonych umiejętności, nawyków przez wpływ osobisty (np. rodziców), a także charakteru, woli, zaradności, sposobu postrzegania otaczającego świata, przygotowanie do odgrywania ról zawodowych, rodzinnych, społecznych, wdrażanie do prawidłowego wyrażania uczuć, stanów, myśli, przekonań, nawiązywania poprawnych relacji z otoczeniem [...]”⁴⁷.

Wśród podstawowych funkcji rodziny wymienia się następujące: materialną, ekonomiczną, prokreacyjną, legalizacyjno-kontrolną, emocjonalno-ekspresywną, opiekuńczą, wychowawczą, kulturową.

Czy przekonanie stwarza rzeczywistość⁴⁸? – tak postawione pytanie należy powtórzyć w kontekście obecności kobiety na rynku pracy. Mimo że jej pozycja społeczna obecnie względem lat 90. zmieniła się radykalnie (nie musi być już jedynie dobrą matką, aby być dobrze postrzegana w społeczeństwie; co więcej, na jej atrakcyjność coraz większy wpływ ma aktywność zawodowa; może być dobrym menedżerem, a jej obecność na takim stanowisku jeszcze na początku lat 90. była na poziomie błędu statystycznego), to jej szanse na rynku pracy wciąż są niewspółmiernie mniejsze od szans, które na tym rynku mają mężczyźni. Przekonanie, że kobieta nie musi zarabiać tyle, co mężczyzna, że za wykonaną pracę nie musi być nagradzana tak, jak mężczyzna, aż wreszcie, że oferta dla niej na rynku pracy nie musi być tak atrakcyjna jak dla mężczyzn (zwłaszcza w kontekście braku dostatecznie atrakcyjnych ofert na rynku pracy) sprawiło, że rzeczywistość zawodowa kobiet nie jest w Polsce zadowalająca.

Pocieszający wydaje się fakt, że kobieta na rynku pracy staje się coraz bardziej świadoma swoich potrzeb. Jak czytamy w raporcie o zmianie postawy i roli społecznej kobiet – *Sila jest rodzaju żeńskiego*, przygotowanego przez firmę badawczą Inquiry sp. z o.o. – dla Polki 2011 roku „szczytem ambicji nie jest już perfekcyjnie czysty dom i zadbane dzieci”⁴⁹.

Obecnie kobieta w Polsce chce zmienić swój wizerunek, chce spełniać się zawodowo. Jak zauważają autorzy raportu – paradoksalnie „wyśmiewany czasem stereotyp *Matki Polki* w istocie jest świadectwem zaradności i zdolności radzenia sobie w trudnych warunkach. Zakorzeniona w naszej kulturze samodzielność pozwoliła kobietom płynnie przejść zmiany ustrojowe i dostosować się do nowych realiów”⁵⁰, co skutkuje tym, że Polki przodują w dziedzinie przedsiębiorczości. Dane w tym względzie są następujące – ponad 35% wszystkich przedsiębiorców w Polsce to kobiety. Dla porównania – w Niemczech to 27%, w Danii – 24%⁵¹.

Konstytucja RP w art. 33 pkt 1 stanowi, że kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.

Artykuł 33 pkt 2 doprecyzowuje, że kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jedna-

⁴⁷ *Słownik pedagogiki i psychologii. Zagadnienia, Pojęcia. Tematy*, red. K. Janus, Warszawa 2011, s. 245–246.

⁴⁸ E. Aronson, *Człowiek istota społeczna*, Warszawa 1998, s. 374.

⁴⁹ Badanie wykonała firma Inquiry sp. z o.o., na wyniki badań powołuje się portal www.egospodarka.pl.

⁵⁰ *Ibidem*.

⁵¹ *Ibidem*, zob. też E. Lisowska, *Szanse rozwoju przedsiębiorczości kobiet w Polsce*, Warszawa 2008.

kowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń. Znamiennym wydaje się tu wyrażenie „w szczególności” – jak należy je rozumieć? Jako coś ważniejszego nad wymienione wcześniej równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym? Czy może w szczególności, jako wyjątkowo? Wyjątkowe jest w tym zakresie konstytucyjnie zagwarantowane prawo do wynagradzania za jednakową pracę. Jak zatem kobiety na rynku pracy mogą walczyć o należne im prawa, jeśli te konstytucyjnie zagwarantowane nie są respektowane?

Jeżeli nawet pod względem nierównego płacowego traktowania Polska nie jest osamotniona wśród państw na świecie, to jednak sytuacja taka nie może stanowić wytłumaczenia dla złej polityki państwa prowadzonej w tym zakresie. Badania CBOS pokazują, że na skutek zaniedbań w temacie aktywności kobiet na rynku pracy w Polsce przed 1989 roku, kobiety u progu lat 90. zmuszone były zmierzyć się z ogromnym problemem, jakim był brak ofert zatrudnienia stworzonych z myślą o nich. Na szczęście, co zauważa Jolanta Mikulska: „istnieją niewątpliwe dowody sukcesywnie wzrastającej społecznej pozycji kobiet. To, co do tej pory było sferą działań zarezerwowanych dla mężczyzn, coraz powszechniej otwiera się dla kobiet. Proces ten jest najbardziej obserwowalny w sferze edukacji [...] Kobietom udaje się też awans na najwyższe pozycje w sferze nauki, biznesu czy polityki”⁵². Marta du Vall podkreśla, że „obserwujemy ciągły wzrost liczby kobiet aktywnych, które łączą obowiązki domowe z pracą zawodową i obie te sfery są dla nich równie ważne. Rośnie także świadomość mężczyzn w tej kwestii”⁵³. To ważne, bo przywołując spostrzeżenia Bogdana Wojciszke zauważa się, że pomiędzy kobietą a mężczyzną „motorem wszystkich ewentualnych różnic jest bieżący podział pracy i aktywności między kobiety i mężczyzn wyznaczony odmiennością budowy ich ciała. Tylko kobiety rodzą dzieci i karmią je piersią, co predestynuje je do roli podstawowych opiekunek potomstwa i wykonawców prac domowych, gdyż będąc matkami spędzają w domu więcej czasu niż mężczyźni. Ci ostatni zaś bardziej są predestynowani do aktywności pozadomowej, w szczególności do podejmowania pracy zarobkowej i roli żywiciela rodziny. Każda płć specjalizuje się w innych zadaniach, dostosowując swoje działania, umiejętności, a w końcu i cechy do odgrywanych ról w taki sposób, by maksymalizować skuteczność własnych działań”⁵⁴.

Ważne jest, że postrzeganie płci, a co za tym sytuacja i pozycja kobiet w społeczeństwie, ulegają zmianom. 5 marca 2011 roku obchodzony był pierwszy ogólnounijny (UE) dzień równej płacy – *Equal Pay Day*, ustanowiony w ramach programu *Strategii równości między kobietami i mężczyznami na lata 2010–2015*. Kampanie społeczne, które organizowane są z tej okazji, zwracają uwagę na konieczność walki z problemem dyskryminacji, względem którego wyniki badań CBOS nie napawają optymizmem – kobieta jawi się w nich jako jednostka dyskryminowana zamiast aktywna i szanowana menedżerka.

⁵² J. Mikulska, *op. cit.*, s. 163.

⁵³ M. du Vall, *Współczesne Polki – trudność w wyborze ról*, [w:] *Kobiety wobec polityki...*, s. 84.

⁵⁴ B. Wojciszke, *op. cit.*, s. 512.

Bibliografia

- Arcimowicz K., *Obraz mężczyzny w polskich mediach. Prawda. Fałsz. Stereotyp*, GWP, Gdańsk 2003.
- Aronson E., *Człowiek istota społeczna*, PWN, Warszawa 1998.
- Bogucka M., *Gorsza pleć. Kobieta w dziejach Europy od antyku po wiek XXI*, Wydawnictwo Trio, Warszawa 2006.
- Boyd D., Bee H., *Psychologia rozwoju człowieka*, Zysk i S-ka, Poznań 2008.
- Dz.U. z 1996, Nr 24, poz. 110.
- Fenomen nierówności społecznych*, red. J. Klebaniuk, Wydawnictwo Psychologii i Kultury, Warszawa 2007.
- Gender. Kobieta w kulturze i społeczeństwie*, red. B. Kowalska, K. Zielińska, B. Koschalka, Rabid, Kraków 2009.
- Iwasiów I., *Gender dla średnio zaawansowanych*, WAB, Warszawa 2008.
- Janion M., *Solidarność – wielki zbiorowy obowiązek kobiet*, wykład inauguracyjny Kongres Kobiet Polskich 20–21 czerwca 2009 r. w Warszawie.
- Janus K., *Słownik pedagogiki i psychologii. Zagadnienia, Pojęcia. Tematy*, Wydawnictwo Buchmann, Warszawa 2011.
- Kalejdoskop genderowy. W drodze do poznawania płci społeczno-kulturowej w Polsce*, red. K. Slany B. Kowalska, M. Ślusarczyk, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2011.
- Kobiety wobec polityki – kobiety w polityce. Historia, realia, perspektywy*, red. A. Frątczak, Oficyna Wydawnicza AFM, Kraków 2009.
- Lisowska E., *Szanse rozwoju przedsiębiorczości kobiet w Polsce*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2008.
- Oczekiwania kobiet i wobec kobiet. Stereotypy i wzorce kobiecości w kulturze europejskiej i amerykańskiej*, red. B. Płonka-Syroka, J. Radziszewska, A. Szlagowska, Wydawnictwo DiG, Warszawa 2007.
- Rozumienie zmian społecznych*, red. E. Halas, Lublin 2001.
- Sochanska-Kawiecka M., Kołakowska Z., wystąpienie na konferencji 19–20 października 2006 r., Warszawa, Pentor Research International. Konstytucja RP, Dz. U. z 1997, Nr 78, poz. 483.
- Transformacja, ponowoczesność wokół nas i w nas*, red. A. Paluch, Wrocław 1999.
- Vinnicombe S., Colwill N.L., *Kobieta w zarządzaniu*, Astrum, Wrocław 1999.
- Wojciszke B., *Psychologia społeczna*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2011.
- Zmigrodzka-Wolska M., *Kronika Kobiet*, wyd. Chronik Deutschland/Kronika – Marian Michalik, Warszawa 1993.

Netografia

- www.cbos.pl
- www.infopraca.pl
- www.kobietapracujaca.pl
- www.egospodarka.pl
- www.pracujacyrodzice.pl
- www.bankier.pl