

Wiesława PIOTROWSKA

POSTAWY KOBIET WOBEC PRACY I ICH ASPIRACJE ZAWODOWE

Nie ulega wątpliwości, że równa godność i odpowiedzialność mężczyzny i kobiety usprawiedliwia w pełni dostęp kobiety do zadań publicznych. Z drugiej strony, prawdziwy awans kobiety domaga się także, by wyraźnie była uznana wartość jej zadania macierzyńskiego i rodzinnego w odniesieniu do wszystkich innych zadań publicznych i wszystkich innych zawodów. Zadania te i zawody powinny zresztą uzupełniać się wzajemnie, jeżeli się pragnie, by rozwój społeczny i kulturalny był prawdziwie i w pełni ludzki.

W naszym kraju równouprawnienie kobiet i mężczyzn zostało zagwarantowane przepisami Konstytucji uchwalonej w 1952 roku; przepisy te zostały utrzymane w mocy przez Ustawę Konstytucyjną z dnia 17 października 1992 roku. Gwarancją równouprawnienia kobiety stanowi m.in. równe z mężczyzną prawo do pracy i wynagrodzenia według zasady „równa płaca za równą pracę”. Mimo tak długiego okresu obowiązywania przepisu o równouprawnieniu kobiet i mężczyzn (od 1952 roku) praca zawodowa nie jest najistotniejszym elementem życia kobiety. W PRL konsekwentnie lansowano podejmowanie przez kobiety zawodów powszechnie postrzeganych jako typowo męskie: kobieta-lotnik, kobieta-marynarz, kobieta-traktorzystka itp.

Mimo tej sprzyjającej atmosfery, jaką tworzyły władze państwowe, idee feminizmu w naszym kraju nie przyjęły się. Wedle prof. M. Marody „Podstawą ruchów feministycznych na Zachodzie jest idea społeczeństwa jako złożonego z autonomicznych jednostek, których prawa są definiowane w terminach osiągniętych ról społecznych. W Polsce, w wyniku długotrwałej «prywatnej» opozycji społeczeństwa wobec państwa, wytworzył się odmienny jego obraz. Społeczeństwo jest u nas postrzegane jako składające się z rodzin bądź grup o quasi-rodzinnym charakterze, których prawa zostały w sposób nieuprawniony ograniczone przez państwo. Interesy jednostek stają się w tym układzie podporządkowane celom grup, pośród których pierwsze miejsce zajmuje powodzenie rodziny”¹.

Kobiety polskie w dużej mierze korzystają z prawa do pracy – w końcu 1990 roku (kiedy bezrobocie nie było jeszcze tak duże) w całej gospodarce narodowej pracowało 7 mln 529 tys. kobiet, co znaczy, że 45,7% wszystkich pracujących stanowiły kobiety. Jeszcze bardziej dobitnie świadczy o tym od-

¹ M. Marody, *Dlaczego nie zostałam feministką*, „Społeczeństwo Otwarte” 1993, nr 9.

setek kobiet czynnych zawodowo wśród kobiet w wieku produkcyjnym – 72%. Rodzi się pytanie: jakie czynniki wpłynęły na tak wysokie zatrudnienie kobiet – czy dążenie do samorealizacji, czy czynniki ekonomiczne? Na to pytanie postaram się odpowiedzieć w dalszej części tego artykułu. Bez wątpienia jednak inaczej obecnie postrzega się rolę kobiety w społeczeństwie, częściej przyznaje się jej prawo do realizacji własnej drogi zawodowej.

Aby scharakteryzować postawy kobiet wobec pracy, należy odpowiedzieć na trzy zasadnicze pytania: Dlaczego kobiety podejmują pracę? Jakimi kryteriami wyboru się kierują? Jakich zmian w pracy pragną najbardziej?

Nie można jednak przedstawić postaw kobiet wobec pracy w oderwaniu od wartości, których realizacja jest dla nich źródłem zadowolenia, szczęścia. W 1993 roku Centrum Badania Opinii Społecznej przeprowadziło szereg ankiet dotyczących sytuacji kobiet w Polsce, sposobu, w jaki same kobiety postrzegają swoją sytuację. Wyniki tych badań są bardzo interesujące i zasługują na szersze omówienie.

Przede wszystkim dla współczesnych Polek najważniejsza jest rodzina: miłość, kochający mąż, szczęście własnych dzieci – to cele, na które wskazuje trzy czwarte kobiet. Udane życie rodzinne jest bardzo ważnym czynnikiem zadowolenia z życia w ogóle, czego jednym z dowodów jest różnica zadowolonych z życia: wśród mężatek jest ich 82%, a wśród rozwódek tylko 48%. Większość kobiet (dwie trzecie) nie ma wątpiwości, że dziecko sprawia, iż życie staje się pełniejsze. Co ciekawe, kobiety bezdzietne stosunkowo częściej są przekonane o tym, że posiadanie dzieci wiąże się z wysokimi kosztami, pogorszenie relacji z mężem czy konieczność rezygnacji z pracy.

Mimo że model rodziny odbiega od pożądanego modelu partnerskiego, zdecydowana większość kobiet jest zadowolona ze swego małżeństwa. Być może realizacja modelu partnerskiego rodziny nie jest dla kobiet szczególnie istotna. Znaczna część, 27%, opowiada się wprost za tradycyjnym modelem rodziny, w której mąż zarabia na utrzymanie, a kobieta zajmuje się domem i dziećmi. Pomimo lansowania we współczesnej kulturze europejskiej wzoru kobiety samodzielnej, realizującej swoją karierę zawodową, rywalizującej z mężczyzną na jego tradycyjnych polach działalności, postawa kobiet polskich jest bliższa tradycyjnemu modelowi relacji rodzinnych.

Według przeszło połowy respondentek najpoważniejszą przyczyną konfliktów w rodzinie jest brak pieniędzy. W tej sytuacji kwestia zapewnienia bytu materialnego rodzinie jest czynnikiem niezwykle istotnym. I to jest pryzmat, przez który należy patrzeć na postawy wobec pracy i aspiracje zawodowe kobiet, gdyż wtedy nabierają one spójności.

Wedle Jana Pawła II, „Praca jest poniekąd warunkiem zakładania rodziny, rodzina bowiem domaga się środków utrzymania, które w drodze zwyczajnej nabywa człowiek przez pracę” (*Laborem exercens*, nr 10). Kobiety w Polsce w zupełności podzielają to zdanie.

Stąd głównym powodem, dla którego kobiety podejmują pracę zawodową, są korzyści materialne, chęć zagwarantowania rodzinie odpowiednich warunków bytowych. I tak na konieczność utrzymania siebie i rodziny jako powód podjęcia pracy wskazało 47% respondentek, na zapewnienie sobie niezależności finansowej – 43%, na zapewnienie rodzinie środków utrzymania – 29%, zapewnienie sobie renty, emerytury – 28% i chęć podniesienia poziomu życia rodziny – 22%. Należy tu zaznaczyć, iż respondentki dokonywały wyboru między kategoriami przewidzianymi przez autorów kwestionariusza i mogły wybrać więcej niż jedną odpowiedź, stąd nie można sumować wskazań do 100%. Procent wskazań daje nam jednak dobry obraz tego, które odpowiedzi cieszyły się największą popularnością, jak przedstawiają się one w różnych grupach wiekowych, zawodowych, jak są zróżnicowane ze względu na stan cywilny respondentek, miejsce zamieszkania, wykształcenie, dochody na osobę w rodzinie, ocenę własnej sytuacji materialnej.

Otóż na konieczność utrzymania siebie i rodziny poprzez pracę wskazują częściej mieszkanki wsi (70%), kobiety samotne (wdowy, rozwódki – 68%), z niższym wykształceniem (54-59%), z niskim dochodem na jedną osobę w rodzinie (64-65%).

Drugim istotnym powodem podjęcia pracy jest możliwość kontaktowania się z szerszym środowiskiem – 32%. Na zainteresowanie wykonywaną pracą wskazało 29% respondentek, natomiast na możliwość samorealizacji tylko 11%. Na zainteresowanie wykonywaną pracą wskazywały częściej kobiety młode (40%), z dużych miast (33-37%), z wyższym wykształceniem (50%), należące do inteligencji (63%), oceniające swoje warunki materialne jako dobre (36%). Ciekawe, że chęć samorealizacji, jako powód podjęcia pracy, wybrało aż 18% respondentek w wieku 65. lat i powyżej. Może się to wiązać z rozwianiem nadziei na realizowanie własnego życia poprzez sukcesy dzieci, które już dorosły i niekoniecznie postępują zgodnie z oczekiwaniami rodziców. Stąd zwrot ku innym wartościom niż życie rodzinne, poszukiwanie samorealizacji w pracy zawodowej, gdyż nie udało się jej osiągnąć w życiu rodzinnym.

Tylko 5% respondentek wskazało na chęć odniesienia sukcesu życiowego poprzez pracę. Nie może być inaczej, skoro trzy czwarte dorosłych Polek stwierdza, że głównym źródłem zadowolenia, a więc też poczucia sukcesu, jest udane życie rodzinne. Respondentki, które chcą osiągnąć sukces poprzez pracę, to najczęściej osoby młode (16%), panny (15%), z dużych miast (14%), prowadzące własny interes (22% – dla tej grupy sukces w pracy oznacza również sukces finansowy).

Pytanie o powody podjęcia pracy zostało uzupełnione o pytanie: „Co miałoby dla Pani znaczenie, gdyby mogła Pani wybrać sobie pracę?”. Aż 81% respondentek udzieliło odpowiedzi, iż najistotniejszym kryterium wyboru pracy są dobre zarobki. Tak więc kobiety podejmują pracę głównie ze

względów finansowych i oczekują przede wszystkim zaspokojenia potrzeb materialnych, które gwarantują dobre zarobki. Dobrych zarobków pragną bardziej kobiety w przedziale wiekowym od 25. do 54. lat (od 83% do 85%), mężatki i rozwódki (odpowiednio – 82% i 90%), mieszkanki wsi (85%) i małych miast (86%), robotnice niewykwalifikowane (93%), z dochodem poniżej 500 tys. na osobę w rodzinie (94%).

Drugim pod względem liczby wskazań kryterium jest „interesująca praca” – 42%. To kryterium wskazywały częściej kobiety młode, poniżej 24. lat, i te powyżej 65 roku życia (można tutaj zauważyć pewną konsekwencję w przypadku odpowiedzi na pytanie o powody podjęcia pracy: w tej grupie wiekowej częściej niż w innych grupach wybierano samorealizację), panny, mieszkanki dużych miast, z wyższym wykształceniem, kadra kierownicza, pracownice umysłowe niższego szczebla, prywatni przedsiębiorcy, z wysokimi dochodami i dobrą oceną własnych warunków materialnych.

Istotne są również takie względy, jak bliskość domu (37%), długi okres zatrudnienia, a więc poniekąd pewność zatrudnienia (35%), zgodność z wyuczonym zawodem (27%), miłe stosunki w pracy (27%).

Jedynie 3% respondentek wskazało na szybki awans jako kryterium istotne przy wyborze pracy. Częściej wskazywały na to kryterium kobiety u schyłku kariery zawodowej, w przedziale wieku 55-64 lat, rozwódki, z dużych miast, z wyższym wykształceniem, z najniższym i najwyższym dochodem na osobę w rodzinie, robotnice niewykwalifikowane, a więc te na samym dole hierarchii zawodowej.

Podobnie rozkładają się odpowiedzi na pytanie: „Na jakiej zmianie w pracy zależałoby Pani najbardziej?”. Wyłącznie na podwyżce zależałoby 36% respondentek: przede wszystkim w przedziale wieku od 35 do 54 roku życia (45%), rozwódkom i wdowom, zamieszkałym na wsi (50%), z wykształceniem podstawowym (54%) i zasadniczym zawodowym (41%), robotnicom niewykwalifikowanym (61%) i wykwalifikowanym (57%), z niskim dochodem na osobę w rodzinie (50%) i złą oceną własnych warunków materialnych (44%). Podnosić kwalifikacje pragną przede wszystkim kobiety młode (do 24 lat – 44%), panny (43%), z dużych miast (44%), z wyższym wykształceniem (34%), kadra kierownicza (31%), z wysokim dochodem na osobę w rodzinie (31%) i dobrą oceną własnych warunków materialnych (37%).

Na bezpieczeństwo w pracy, jako pożądaną zmianę, wskazało 10% respondentek. Bardziej oczekują takiej zmiany rozwódki (16%), z dużych miast (14%), z zasadniczym wykształceniem (14%), kadra kierownicza (14%) i pracownice umysłowo-fizyczne 13%).

Kobietom w wieku 65. lat i więcej nie zależy na bezpieczeństwie w pracy, najbardziej upragnioną zmianą jest awans (27% – taki sam procent wskazań na podwyżkę i podniesienie kwalifikacji). Ogółem na awans, jako pożądaną zmianę, wskazało 7% respondentek.

Pozostałe możliwości, takie jak zmiana charakteru pracy, zmiana zawodu, uzyskały odpowiednio 5% i 3% wskazań.

Podsumowując należy stwierdzić, iż kobiety podejmują pracę zawodową głównie ze względów materialnych, aby utrzymać siebie i rodzinę; podstawowym kryterium wyboru pracy jest wynagrodzenie, a najbardziej pożądaną zmianą – podwyżka. Daje się przy tym zauważyć, że im niższa pozycja w hierarchii zawodowej, trudniejsza sytuacja materialna kobiety i negatywna ocena własnych warunków materialnych, tym względy materialne przy podejmowaniu decyzji o podjęciu pracy i rodzaju pracy odgrywają większą rolę. Względy takie, jak samorealizacja, ciekawa praca, podnoszenie kwalifikacji są, z pewnymi wyjątkami, istotniejsze dla kobiet młodych, z dużych miast, z wyższym wykształceniem, oceniających własne warunki materialne jako dobre. Interesujące jest to, że kobiety w wieku 65. lat i więcej częściej niż ogół respondentek wskazywały na samorealizację, jako powód podjęcia pracy, i szybki awans, jako najbardziej pożądaną zmianę. Być może szybki awans miałby być dla tej grupy uwieńczeniem kariery zawodowej.

Zadano również pytanie o wpływ pracy zawodowej kobiety na jej życie rodzinne, czy praca zawodowa kobiety przynosi jej życiu rodzinnemu więcej korzyści niż strat, jakie to są korzyści i jakie straty?

28% respondentek uważa, że praca zawodowa kobiety przynosi więcej korzyści niż strat. Przekonanie to jest silniejsze wśród kobiet w wieku 35-54 lat. Z twierdzeniem, iż praca zawodowa kobiety przynosi jej życiu rodzinnemu tyle samo korzyści, co strat, zgodziło się 21% respondentek. Wedle 14% praca zawodowa kobiety przynosi jej życiu rodzinnemu więcej strat niż korzyści. Taki pogląd wyrażają częściej kobiety w wieku 65. lat i więcej, rozwódki, mieszkanki dużych miast, z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym, pracownice umysłowo-fizyczne i robotnice niewykwalifikowane, oceniające swoją sytuację materialną jako dobrą. Przeszło jedna piąta respondentek uważa, że praca zawodowa kobiety nie ma wpływu na jej życie rodzinne.

Straty, jakie przynosi życiu rodzinnemu praca zawodowa kobiety, to przede wszystkim zaniedbanie dzieci (57%), zaniedbanie domu (36%), zaniedbanie życia rodzinnego (28%), zaniedbanie siebie (17%), a podstawowa korzyść, jaką przynosi praca zawodowa kobiety to pieniądze – 87%. Inne korzyści to kontakty z ludźmi, samorealizacja, dowartościowanie – po 10% wskazań, niezależność materialna – 9%, inne odpowiedzi uzyskały po 3-4% wskazań.

Aż 38% respondentek zrezygnowałoby z pracy, gdyby ich mąż zarabiał wystarczająco dużo na utrzymanie rodziny.

Należy stwierdzić, iż dla kobiet polskich najistotniejszą wartością jest rodzina, jej pomyślność to cel większości Polek. Aby ten cel zrealizować, podejmują pracę mimo świadomości kosztów, jakie są z tym związane. W coraz większej mierze zdają sobie sprawę z wartości samej pracy. Ale proces ten nie

odbywa się na drodze rywalizacji z mężczyznami czy zaprzeczania specyficznej sytuacji kobiety wyznaczonej przez jej rolę matki i żony.

Niech mi będzie wolno zacytować na zakończenie słowa Jana Pawła II z *Familiaris consortio*: „Nie wchodząc teraz w różne szczegółowe aspekty złożonego tematu stosunku kobieta-społeczeństwo, lecz ograniczając się tylko do istotnych spostrzeżeń, trzeba jednak zauważyć, że na specyficznym gruncie rodzinnym szeroko rozpowszechniona tradycja społeczna i kulturalna przyznawała kobiecie jedynie rolę małżonki i matki, nie umożliwiając jej odpowiedniego dostępu do zadań społecznych, zarezerwowanych na ogół dla mężczyzny. Nie ulega wątpliwości, że równa godność i odpowiedzialność mężczyzny i kobiety usprawiedliwia w pełni dostęp kobiety do zadań publicznych. Z drugiej strony, prawdziwy awans kobiety domaga się także, by wyraźnie była uznana wartość jej zadania macierzyńskiego i rodzinnego w odniesieniu do wszystkich innych zadań publicznych i wszystkich innych zawodów. Zadania te i zawody powinny zresztą uzupełniać się wzajemnie, jeżeli się pragnie, by rozwój społeczny i kulturalny był prawdziwie i w pełni ludzki.

[...]

Jeżeli prawo dostępu do różnych zadań publicznych ma być przyznane kobietom podobnie jak mężczyznom, to jednocześnie społeczeństwo winno stworzyć takie struktury, aby kobiety zamężne i matki nie były w praktyce zmuszone do pracy poza domem, i aby ich rodziny mogły godnie żyć i rozwijać się pomyślnie nawet wtedy, gdy kobieta poświęca się całkowicie własnej rodzinie” (FC, nr 23).