

Dlaczego wiele Polek nie robi karier

Szklany sufit

ANNA TITKOW

Instytut Filozofii i Socjologii
Polskiej Akademii Nauk, Warszawa
Zespół Badań nad Kobietami i Rodziną
atitkow@ifispan.waw.pl

W Polsce wzrost społecznego przyzwolenia na łączenie przez kobiety ról rodzinnych i zawodowych nie idzie w parze z powszechnym, partnerskim podziałem obowiązków rodzinnych – w tym zwłaszcza z podziałem obowiązków w opiece nad dziećmi, który ma kluczowe znaczenie dla karier kobiet

Badania dotyczące zmian w relacjach między kobietami i mężczyznami w polskim społeczeństwie po 1989 roku mają na celu rejestrowanie i wyjaśnianie charakteru przemian zachodzących w treści kulturowych zasad określających te relacje. Realizowane w ostatnich latach (2001–2004) projekty badawcze poświęcone były dwóm ściśle powiązanym zjawiskom społecznym: „szklanemu sufitowi” i „nieodpłatnej pracy kobiet”.

Jak rozbić szklany sufit

Dlaczego kobiety – poza nielicznymi wyjątkami – nie robią karier? Można powiedzieć, że nie robią ich, bo nie chcą. Można być również przekonany, że jednak chcą robić kariery, ale napotyka bariery i przeszkody. Co zatem tworzy te bariery i czy kobiety chcą je pokonywać? Przyjrzyliśmy się temu problemowi z perspektywy pojęcia „szklanego sufitu”, wykorzystując przy tym zarówno techniki określane jako jakościowe (technika wywiadu pogłębionego), jak i ilościowe (badanie reprezentatywnej próby dorosłej ludności Polski przy pomocy kwestionariusza).

„Szklany sufit” to metafora służąca od końca lat 80. określaniu niewidzialnej bariery, która uniemożliwia kobietom dotarcie do najwyższych szczebli kariery. „Szklany sufit” oznacza więc przeszkody, jakie napotyka kobiety pełniące funkcje kierownicze i symbolizuje ograniczenie możliwości ich awansu.

Czy można rozbić szklany sufit? Na pewno można. „Szklany sufit” nie jest znowu taki przeźroczysty jak do niedawna się wydawało. W każdym razie elementy, które go tworzą, mogą być nazwane, a mechanizmy, które go kreują – choć częściowo – zdefiniowane, co pokazały wyniki badań przeprowadzonych przez Zespół Badań nad Kobietami i Rodziną Instytutu Filozofii i Socjologii PAN. Bariery te tworzą z jednej strony stereotypowe opinie na temat kobiet, w tym

przypisanie kobiet do tradycyjnych ról, ograniczenia związane z macierzyństwem, którym powszechnie towarzyszy brak autentycznie partnerskiego podziału obowiązków w rodzinie, czy wreszcie sposób definiowania przez kobiety swoich mocnych i słabych stron. Drugi powód to dominacja mężczyzn w miejscu pracy oparta na ich solidarności i braku solidarności kobiecej.

Badania wskazują też, że kulturowe wzory kobiecości zaczynają powoli zmieniać się. Zmiany te dostrzegają badane przez nas kobiety. Jednocześnie badania reprezentatywnej próby polskiego społeczeństwa wskazują na zmianę „deklarowanych warunków sprzyjających”, czyli zmianę społecznego klimatu wobec karier zawodowych kobiet. Tutaj zwiastunem zmian korzystnych dla karier kobiet jest wzrost społecznego przyzwolenia na łączenie przez kobiety ról rodzinnych i zawodowych oraz traktowanie jako podobnie ważnych sukcesów zawodowych żony i męża.

Wyniki badań nad „szklanym sufitem” skłaniają jednak do wysunięcia tezy o podtrzymywaniu raczej niż przełamaniu istniejących społecznych stereotypów, które można traktować jako przesłanki zachowania istniejącego status quo struktury elit politycznych, zawodowych, finansowych. Rdzeń stereotypu roli kobiecej, którym jest macierzyństwo i związane z nim obowiązki, wzór matki-Polki, nadal stanowi najważniejszą przeszkodę w robieniu karier przez kobiety.

Nieodpłatna praca kobiet

W Polsce prawie dla całego społeczeństwa, zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn, jest oczywiste, że troska kobiet o innych i związane z tym ich „wielofunkcyjne” działania po prostu wszystkim się należą. Nieodpłatna praca kobiet w gospodarstwie domowym jest powszechną w Polsce normą kulturową.

W gospodarstwie domowym zdecydowana większość codziennych czynności wykonywana jest przez kobiety. Zakres nieodpłatnej pracy świadczonej przez nie wykazuje silny związek z ich statusem: im niższa pozycja w strukturze społecznej kobiety, tym większy zakres świadczonej przez nią nieodpłatnej pracy.

Rodzicielstwo jest również pracą, przy czym odpowiedzialność matek i ojców za poszczególne elementy opieki nad dziećmi jest rozłożona nierównomiernie. Istnieje grupa czynności opiekuńczych, co do których prawie wszyscy (90% kobiet, 96% mężczyzn) zgodnie twierdzą, że odpowiedzialność za nie ponoszą kobiety. Prawie 40% kobiet twierdzi, że ojcowie dzieci w żadnym stopniu nie uczestniczą w opiece i ich pielęgnowaniu.



East News

Mimo że w Polsce kobiety stanowią 50% pracowników z wyższym wykształceniem, to nadal zajmują tylko jedno na dziesięć stanowisk kierowniczych

Jak widzą prace domowe mężczyźni, a jak je widzą kobiety? Ma tu miejsce „manipulacja rzeczywistością”: mężczyźni przypisują sobie wykonywanie określonych czynności (czego kobiety nie potwierdzają); znacznie rzadziej mówią też, że określone czynności są wykonywane przez kobiety. Równocześnie trzeba jednak przytoczyć inny wynik badania: około 85% kobiet twierdzi, że w domu często wolą same coś zrobić niż prosić kogoś o pomoc.

Zmieńmy to

Istnieją jednak przesłanki świadczące o potrzebie zmian oraz o zmianach już zaistniałych we wzorcu kulturowym wyznaczającym kształt i sposób funkcjonowania „kontraktu płci”.

Pojawił się typ kobiet „asertywnych”, a typ „matki-Polki” zaczyna być charakterystyczny przede wszystkim dla kobiet starszych, zajmujących niską pozycję w strukturze społecznej. Asertywność nie sprzyja postrzeganiu świadczenia opieki jako „obowiązku”, „konieczności życiowej”, „sposobu na wypełnienie sobie życia”. Podobnie jak bycie młodą, wykształconą, kierującą się własnymi potrzebami, asertywną kobietą nie sprzyja deklarowaniu pozytywnych postaw wobec prac domowych.

Institucja małżeństwa ma zatem szansę przekształcić się z instytucji opartej na sztywno określanych rolach społecznych w instytucję definiowaną jako proces interakcyjny. Może to zmniejszyć zakres wykonywanej przez kobiety nieodpłatnej pracy, a w efekcie doprowadzić do minimalizowania w życiu kobiet i mężczyzn konsekwencji podziału na sferę publiczną i sferę prywatną. A więc tym samym może wspomagać rozbijanie szklanego sufitu.

Długa droga

Wprawdzie co czwarty mężczyzna i prawie 50% kobiet zgadza się z opinią, że praca kobiet w domu jest ich wykorzystywaniem, jednak sposób definiowania przez kobiety rodziny, domu, intensywność identyfikacji z rolą matki są tym spoiwem kulturowym, które trzyma (i będzie trzymać) kobiety w jarzmie nieodpłatnej pracy. Ponieważ, jak dotąd, większość kobiet pragnie mieć dzieci, trudno oczekiwać radykalnego odrzucenia dotychczasowych standardów. Należy się natomiast spodziewać ich znaczących modyfikacji, a tym samym zmian w dotychczasowym kontrakcie płci, na mocy którego mężczyźni udają, że uczestniczą w pracach domowych, a kobiety udają, że mężczyźni im pomagają.

Sądzymy, że sama intensyfikacja wspomnianych wyżej „warunków sprzyjających” nie wystarczy do osłabienia barier i ograniczeń przebiegu karier polskich kobiet. Oprócz zaistnienia prawdziwie partnerskiego podziału obowiązków rodzinnych między kobietami i mężczyznami, aby w jakimkolwiek stopniu zrównoważyć efekty męskiej dominacji w sferze pracy i przede wszystkim życiu politycznym, co jest wyraźnie oparte na zasadach „kulturowych”, kobiety muszą wykroczyć poza indywidualistyczne, często antykobiece, strategie funkcjonowania w miejscu pracy i zacząć budować kobiecą solidarność – zjawisko, które w Polsce praktycznie nie istnieje. ■

Chcesz wiedzieć więcej?

Titkow A. (red.), (2003) *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet. Monografia zjawiska*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.

Titkow A., Duch-Krzystoszek D., Budrowska B. (2004) *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.