



Joanna Rożdżestwieńska
Uniwersytet w Salamance
Wydział Nauk Społecznych

Bariery i ograniczenia na ścieżce kariery – o trudnej sytuacji Polek na rynku pracy

Abstrakt

Celem artykułu jest zaprezentowanie głównych ograniczeń napotykanym przez kobiety na rynku pracy. Punkt wyjścia stanowi rewolucja przemysłowa oraz nieodpłatna praca kobiet. Kolejnym ważnym elementem są negatywne skutki transformacji ustrojowej, które kobiety odczuwają do dziś – przede wszystkim odgrywanie podwójnej roli gospodyni domowej i pracownicy. Następnie zostaje przedstawiony szereg barier, napotykanym przez kobiety na drodze ich kariery zawodowej. Pojęciami, które mają szczególne znaczenie w artykule, są: „szklany sufit”, „ruchome schody”, „lepka podłoga” oraz „status tokena”. Innym znaczącym aspektem jest władza i sposób zarządzania. Warto bowiem zastanowić się, czy kobiety, które pokonały szereg ograniczeń i, co za tym idzie, znajdują się na stanowiskach kierowniczych, muszą zawsze przyswajać męski styl zarządzania.

Słowa kluczowe

bariery, feminizm, równouprawnienie, rynek pracy

Barriers and limitations on the career path: About the difficult situation of Polish women on the labor market

Abstract

The main aim of the article is to present the various barriers and limitations that women face in the labor market. The starting point is the industrial revolution and women's unpaid labor. Other important elements discussed in the article are the negative effects of the system transformation, which women still feel today, i.e., fulfilling the dual role of a housewife and an employee. Then, the article presents various barriers that women face in their careers. Terms that are of particular importance in this article are “glass ceiling”, “escalator”, “sticky floor” and “token status”. Another significant aspect is related to the question of power and management. Women who have overcome the limitations and thus sit in managerial positions must always adapt the masculine style of management.

Keywords

feminism, equality, labor market, barriers

Wprowadzenie

Głównym celem niniejszego artykułu jest przedstawienie zmagania kobiet na rynku pracy w Polsce. Kobiety pracowały od zawsze, nawet jeśli ta praca nie zawsze była odpłatna. Praca nadal stanowi centralny element życia społecznego każdego człowieka, w związku z czym nie jest postrzegana tylko jako źródło dochodów. Kobiety interesuje życie zawodowe, rozwijanie kariery oraz stanowiska kierownicze. Jednakże istnieje wiele barier i przeszkód, z którymi muszą się wciąż zmagać na rynku pracy.

Artykuł zacznę od krótkiego zarysu historycznego, który dotyczy pracy kobiet. Najpierw zasygnalizuję rolę rewolucji przemysłowej oraz czasów PRL-u, potem przejdę do okresu transformacji społeczno-politycznej, która miała miejsce w Polsce. Następnie przyjrę się negatywnym skutkom i ograniczeniom, które dotknęły przede wszystkim kobiety. Poruszę również zagadnienia związane z tradycyjnym modelem rodziny oraz sposobem socjalizacji dziewczynek. Przeanalizuję skutki generowane przez te czynniki, a także dylematy wyboru między karierą a rodziną. Wreszcie przyjrę się barierom na rynku pracy, z którymi spotykają się kobiety na różnych szczeblach kariery.

Kobiety i praca – rys historyczno-społeczny

Historia pracy kobiet zaczyna się dużo wcześniej niż rewolucja przemysłowa i – co za tym idzie – przed momentem, gdy zostały one robotnicami w fabrykach. Zdaniem Alicji Kessler-Harris (1981) kobiety od dawna pracowały, aczkolwiek niekoniecznie odpłatnie. Jednak nie zawsze się o tym pamięta, kiedy początek ich pracy jest utożsamiany z rewolucją przemysłową. Wtedy nierówności płciowe można łatwo wyjaśnić krótszą obecnością kobiet na rynku pracy. Rewolucja przemysłowa znacząco przyczyniła się do zmian w środowisku pracy.

Nastąpiło pogorszenie stosunków pomiędzy poszczególnymi grupami społecznymi, ale także pomiędzy płciami. Ponadto towarzyszyło temu ostateczne przegrupowanie kobiet w sferę zawodów wymagających niskich bądź żadnych kwalifikacji oraz takich, z wykonywania których mężczyźni byli wykluczeni. Na tym etapie zostały wyryte w świadomości społeczeństwa stereotypy dotyczące zachowań kobiet i mężczyzn w środowisku pracy, które odbijają się echem do dziś. Zostało przyjęte bowiem, że pierwsze wykazują się cierpliwością, łagodnością i zręcznością – co stanowiło predyspozycje do prac w fabrykach, przy taśmach produkcyjnych, prac związanych z opieką nad dziećmi czy chorymi, drugich natomiast charakteryzują: siła fizyczna, zdecydowanie, pomysłowość – co z kolei tłumaczyło zajmowane przez mężczyzn, odpowiedzialne stanowiska oraz dawało podstawy do racjonalnego wykluczenia kobiet z wykonywania podobnych zajęć (Wutezi, 2010, s. 70).

Wciąż panuje przekonanie, że pracą są czynności wykonywane poza domem, które łączą się z zarabianiem pieniędzy. Dlatego kobiety, które nie pracują zawodowo, same siebie często określają jako „te, które nic nie robią”, mimo że spędzają wiele godzin na zajmowaniu się rodziną i gospodarstwem domowym. Co więcej, nawet te pracujące zarobkowo lub posiadające własną firmę nazywają siebie „kurami domowymi” (Desperak, 2004). Kobiety, które zostały w domach (wykonując nieodpłatną pracę), również były zmuszone do stawienia czoła rzeczywistości i dostosowania się do nowej roli płciowej, a przez to do nowej strategii zarządzania gospodarstwem domowym. Musiały bowiem zacząć odnajdywać się w świecie skonstruowanym przez rynek towarów i usług (Kotlarska-Michalska, 2010).

W czasach PRL-u propagowano ideę równouprawnienia, gwarantującą kobietom pracę zarobkową. Łączyło się to bezpośrednio z niewystarczającą liczbą pracowników po II wojnie światowej. „Powołując się na równouprawnienie, pozwolono kobietom pełnić profesje zarezerwowane wcześniej tylko dla mężczyzn” (Mrozek, 2019, s. 263). Sytuacja jednak zmieniła się znacząco po odwilży gomułkowskiej w 1956 r. W celu utrzymania systemu władza musiała negocjować ze społeczeństwem. Jego fundament stanowili wykwalifikowani robotnicy, mężczyźni, którzy chcieli, aby wróciła tradycyjna hierarchia płci, a kobiety były podległe mężczyznom (Mrozek, 2019).

W kolejnych latach sytuacja kobiet na rynku pracy ewoluowała. Jedną ze zmian w polityce zatrudnienia stanowiła rozbudowa sieci placówek opiekuńczo-wychowawczych w miastach oraz przy zakładach pracy. Korzystanie z nich było stosunkowo tanie, a dla rodzin w trudnej sytuacji finansowej darmowe. Dzięki takiemu rozwiązaniu kobiety mogły pogodzić podwójną rolę matki oraz pracownicy. Kolejną znaczącą dla kobiet zmianą była ustawa z 1966 r., która umożliwiła im wcześniejsze o pięć lat – w stosunku do mężczyzn – przejście na emeryturę. „Trudno orzec, czy ustawodawca miał na względzie reguły równouprawnienia płci, czy raczej uznał kobiety za słabsze, a może chciał wskazać kobietom, że ich miejsce jest w domu” (Mrozek, 2019, s. 264). Następną istotną zmianą w polityce zatrudnienia odnosi się do traktowania kobiet w ciąży, które uzyskały gwarancję trwałości zatrudnienia (Mrozek, 2019).

Transformacja ustrojowa wpłynęła na sytuację kobiet na rynku pracy. Zmiana systemu społeczno-politycznego pociągnęła za sobą również przemiany gospodarcze. Pojawienie się sektora prywatnego oznaczało spadek zatrudnienia w sektorze publicznym i wzrost bezrobocia, głównie wśród kobiet (Gawrycka i in., 2008).

Należy wspomnieć, że sytuacja pogorszyła się także po tym, jak państwo wycofało się ze wspierania usług publicznych związanych ze sprawowaniem opieki nad osobami starszymi oraz dziećmi. W obliczu braku środków na rozwijanie sieci placówek opiekuńczych kobiety zostały zmuszone do pozostania w domu. Kolejnym negatywnym

skutkiem transformacji ustrojowej były „dyskryminacyjne przywileje” w prawie pracy. Urlop macierzyński, wychowawczy, różny wiek emerytalny kobiet i mężczyzn – zdecydowanie osłabiły pozycję kobiet na rynku pracy (Haponiuk, 2013). Jednak na przestrzeni lat, w efekcie zmian społeczno-politycznych, ich sytuacja stopniowo się zmieniała. Praca i – co za tym idzie – sfera zawodowa i publiczna, stały się centralnym punktem życia codziennego także kobiet, znacząco wpływając na ich status i pozycję w strukturze społecznej. Pomimo że kobiety w dalszym ciągu są bardziej niż mężczyźni zorientowane na pracę domową, podział na sferę publiczną jako męską i prywatną jako żeńską powoli zaczyna się zacierać (Polkowska, 2007).

Niemniej jednak przez setki lat sfera publiczna i prywatna były odrębne i nikt się nie zastanawiał nad zasadnością takiego podziału. Pierwsza była przestrzeń wyłącznie mężczyzn, podczas gdy druga stanowiła głównie domenę kobiet. Kiedy mąż pracował, aby zapewnić rodzinie niezbędne fundusze, żona zajmowała się domem i wychowywaniem dzieci. „Podział ról był bardzo wyraźny: kobiety były wyłączone z działalności publicznej, a mężczyźni nie angażowali się w sprawy związane z domem rodzinnym” (Polkowska, 2007, s. 231)¹. Wchodzenie kobiet w sferę publiczną pozwoliło im zrealizować plany i skorzystać z możliwości, które do tej pory były nieosiągalne lub trudno dostępne. Podejmując pracę zarobkową, kobiety zyskały większą ekonomiczną i emocjonalną niezależność. Warto zauważyć, że w tym samym czasie (przełom XIX i XX w.) do zmiany sytuacji kobiet przyczyniły się też inne czynniki, takie jak prawo do nauki na poziomie wyższym (kobiety mogły studiować na Uniwersytecie Jagiellońskim od 1894 r.) bądź uzyskanie praw wyborczych (w Polsce od 1918 r.). W związku z postępującą emancypacją oraz wzmożoną aktywnością kobiet w sferze publicznej mężczyźni zaczęli obawiać się o swoją pozycję, która do tej pory nigdy nie była zagrożona (Polkowska, 2007). Kobiety zaczęły interesować się nowymi rolami w społeczeństwie do tej pory niedostępnymi dla nich. Mimo rosnącej w nich świadomości siły, własnych możliwości oraz potencjału wciąż funkcjonowały w ograniczającym je świecie.

Tradycyjny podział ról i jego konsekwencje

Pytania o to, kto wykonuje prace domowe i ile czasu na nie przeznaczają, a także te związane z dyskryminacją w wykonywaniu tych prac były przedmiotem pogłębionej analizy ekonomisty Gary’ego Beckera już w latach 60. XX w. (Drela, 2014). Otrzymał on Nagrodę Nobla za próbę włączenia pracy wykonywanej w domu do teorii ekonomicznych. Zaowocowało to nową ekonomią gospodarstw domowych. Becker przeanalizował

¹ Należy wspomnieć, że przez „sferę publiczną” rozumie się określoną przestrzeń, w której jednostki mogą realizować swoje plany związane z pracą i działalnością publiczną (Polkowska, 2007).

podział obowiązków między kobietami a mężczyznami (o tym samym poziomie inteligencji i wykształcenia), zarówno w sferze domowej, jak i zawodowej. Wskazał, że praca jest czynnikiem, który w dużej mierze przyczynia się do nierównego podziału obowiązków. Otóż wyszedł z założenia, że kobiety są wyjątkowo dobre w pracy domowej, podczas gdy są słabo opłacane na rynku pracy. W większości przypadków mężczyźni otrzymują znacznie wyższe zarobki, co z kolei jest optymalne dla gospodarstwa domowego. Rozważania Beckera można podsumować stwierdzeniem: gospodarstwo domowe dla kobiet i praca zawodowa dla mężczyzn. Ta segmentacja pracy opierała się w dużej mierze na obliczeniu potencjalnych zysków i strat. Taka ekonomiczna perspektywa jest wciąż obecna w rodzinnych strategiach. W polskich realiach małżonkowie muszą decydować, które z nich skorzysta z urlopu wychowawczego oraz które z nich zajmie się domem. W większości przypadków jest to kobieta także dlatego, że zarabia mniej.

Warto również zaznaczyć, że ważną rolę odgrywa model rodziny zinternalizowany przez kobiety pracujące lub aspirujące do aktywności zawodowej. W tradycyjnym podejściu do ról płciowych uważa się, że to kobieta musi zajmować się dziećmi, rezygnując z kariery zawodowej; mężczyzna natomiast bierze na siebie odpowiedzialność za utrzymanie rodziny. Kobieta akceptująca ten model uważa, że małżeństwo i macierzyństwo to jedyna słuszna droga w życiu i że nie zależy jej na karierze. W niektórych sytuacjach, jeśli była wychowana w rodzinie kultywującej tradycyjny podział ról, może pojawić się tak zwany „syndrom zadowolonego niewolnika” (Domański, 1999). Występuje on wtedy, kiedy adaptuje się własne potrzeby i ambicje do zajmowanej niższej pozycji. To pogodzenie się wynika bezpośrednio z przeświadczenia, iż podział obowiązków oraz ról, który istnieje w rodzinie, jest oczywisty i naturalny, a więc nie należy go zmieniać. Źródłem „syndromu zadowolonego niewolnika” jest przekonanie, że rodzina oraz dom są nadrzędne wobec pracy zawodowej kobiet oraz kariery (Polkowska, 2007). To tradycyjne podejście do męskości i kobiecości oraz czynniki ekonomiczne i społeczne wpływają na decyzje zawodowe młodych kobiet – w wielu przypadkach część z nich zostaje w domu po urlopie związanym z rodzicielstwem.

Należy też wspomnieć o świadczeniach społecznych, które mogą przyczynić się do zmniejszenia aktywności zawodowej kobiet oraz konsekwentnego osłabiania ich pozycji na rynku pracy. Sytuacja ta ma związek między innymi ze świadczeniem 500+. Według danych GUS (2020) wśród Polaków, którzy pobierają to świadczenie, dysproporcja jest wyraźna. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wynosi 1,4%, natomiast wśród kobiet jest to aż 3,1%, a zatem ponad dwa razy więcej. Kobiety częściej rezygnują z pracy zawodowej, jeśli sytuacja materialna w gospodarstwie domowym na to pozwala, ponieważ przeciętne wynagrodzenie brutto mężczyzn jest wyższe niż kobiet (Eurostat, 2018).

Część rodzin ma również trudności z dostępem do publicznych placówek opieki nad dziećmi. Niewątpliwie ustawa z 2011 r., która przesunęła zarządzanie żłobkami z Ministerstwa Zdrowia do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, ułatwiła w znacznym stopniu ich zakładanie, funkcjonowanie oraz finansowanie. Jednak zakres prowadzonych czynności pozostaje niewystarczający, w szczególności w przypadku najmłodszych dzieci rodziców o niższym poziomie wykształcenia. Dostęp do opieki nad dziećmi jest szczególnym problemem na obszarach wiejskich. W konsekwencji rodziny często są zmuszone do korzystania z usług prywatnych, takich jak wynajęcie opiekunki czy opłacanie żłobków lub przedszkoli. Takie rozwiązanie może być znacznym obciążeniem dla osób o niższych dochodach (Magda i in., 2018).

Wiele kobiet staje przed dylematem: rozwijać karierę czy pozostać w domu dla dobra rodziny. Według Dominiki Polkowskiej (2007) taki rodzaj problemów powoduje nie tylko ogromną frustrację, ale także złość. Jeśli kobieta całkowicie odda się pracy, będzie zmuszona odłożyć plany związane z założeniem rodziny na później. Jest wtedy odbierana jako osoba zimna, egoistyczna, mało kobieca. Natomiast jeśli poświęci się całkowicie rodzinie, rezygnując tym samym z pracy zawodowej, także musi liczyć się z negatywną oceną opinii publicznej, ponieważ niepracujące matki przeważnie są gorzej postrzegane. W przypadku, gdy wybierze pełnienie obu funkcji, mogą pojawić się problemy wywołujące w niej strach i poczucie, że nie jest wystarczająco dobra w żadnej z nich. Z łatwością może wpaść w błędne koło. Jeśli chce odnieść sukces zawodowy, nie może wyjść za mąż i nie może mieć dzieci, ale jednocześnie może być naprawdę szczęśliwa tylko wtedy, gdy wyjdzie za mąż i będzie miała dzieci. Jak się okazuje, w wielu społeczeństwach trudno o rozwiązania, które pozwoliłyby kobiecie odgrywać obie role bez szkody dla żadnej z nich (Polkowska, 2007). Ponadto kobieta nie jest wolna od krytyki i oczekiwań społecznych. Często musi decydować, co jest ważne nie tyle dla niej samej, ile dla jej najbliższych.

Mamy więc do czynienia z ogromną presją skryptów kulturowych. Jeśli wybierze bycie pracownicą oraz matką-gospodynią, istnieje zagrożenie, że zacznie odczuwać „syndrom superkobiety” opisany przez Marjorie Hansen Shaevitz (1984). Według niej mnóstwo współczesnych kobiet (w tym ona sama) musi zmagać się z rolą superkobiety (aby móc podołać wszystkim obowiązkom), która jest niczym „produkt 3 w 1”. Jest jednocześnie superżoną, supermatką i superpracownicą – żadna z tych ról nie dominuje nad inną. W każdej z nich chce być doskonała, z taką samą energią stara się być ideałem. Chce być wspianą żoną, wspianą matką i oczywiście wspianą pracownicą (Polkowska, 2007). Pragnąc udowodnić, że jest najlepsza, próbuje przekonać innych, że nie dościgną jej standardów. W konsekwencji jest przeciążona, zmęczona i zestresowana.

Cechą charakterystyczną superkobiety jest to, że bierze na siebie wszystkie obowiązki: organizowanie przyjęć rodzinnych, pieczenie ciasteczek, gotowanie, sprzątanie,

zakupy itp. Mężczyźni natomiast powierzają i zlecają różnego rodzaju zadania innym: żonom, sekretarkom lub osobom zawodowo wykonującym daną czynność. Źródłem tego syndromu Hansen Shaevitz upatruje w sposobach socjalizacji dziewcząt. Tradycyjny model przysposabia młode dziewczyny do przyszłej roli żony, matki oraz gospodyni domowej. Ponadto uczy, że kobieta jest całkowicie odpowiedzialna za wszystkie obowiązki domowe, które nigdy się nie kończą. Co za tym idzie, nigdy nie odpoczywa. Często trudno jest jej się zrelaksować we własnym domu. Jak wspomniano wcześniej, jest przeciążona nie tylko obowiązkami domowymi, ale również wymaganiami zawodowymi, pozbawiona wsparcia męża oraz odpowiednich form opieki nad dziećmi. Stres sprawia, że odczuwa ciągłe napięcie, które, jeśli utrzymuje się dłuższy czas, może doprowadzić do różnego rodzaju chorób. Według Anny Titkow (2003) pod terminem „superkobieta” kryje się cały szereg symptomów stresu fizycznego, psychicznego i interpersonalnego doświadczanego przez kobiety, które chcą perfekcyjnie odgrywać role społeczne pozostające ze sobą w konflikcie.

Wzięcie na siebie szeregu zadań i obowiązków, które kobieta będzie chciała i starała się wypełniać perfekcyjnie, może doprowadzić również do wypalenia. Kobieta staje też przed opcją związaną ze zrezygnowaniem z części zobowiązań, przez co niewykluczone, że nie będzie w stanie w pełni się zrealizować. Istnieje także trzecia opcja, że weźmie na siebie zbyt dużo obciążeń. W związku z tym, siłą rzeczy, nie będzie w stanie wykonać dobrze ich wszystkich. Warto zatem zwrócić uwagę, że konsekwencją jest późne macierzyństwo (Polkowska, 2007).

W kontekście macierzyństwa trzeba przyjrzeć się koncepcji „ścieżek zawodowych dla matek” (ang. *mommy track*) Felice Schwartz (1989), która zakłada podział karier kobiet na ścieżki o odmiennych priorytetach. Pojawia się bowiem pytanie: czy wszystkie kobiety w równym stopniu i w tym samym czasie chcą się realizować w sferze zawodowej oraz w byciu matką? Schwartz proponuje rozwiązanie, które pomogłoby zarówno kobietom mającym aspiracje zawodowe, jak i tym, które chcą się spełniać poprzez macierzyństwo. Jej zdaniem w dużych firmach powinno się rozróżniać kobiety, dla których priorytetem jest własna kariera, oraz te o nastawieniu rodzinno-zawodowym, które wybierają równowagę między pracą i domem. Przedsiębiorstwa mogłyby w specjalny sposób rozwijać karierę zawodową kobiet, którym na tym zależy, umożliwiając im awanse. Natomiast kobietom, które zadeklarowały się jako dążące do równowagi między rodziną i pracą, pracodawca powinien oferować większą elastyczność czasu pracy oraz tolerancję w odniesieniu do ewentualnych wcześniejszych przyjsć/wyjść w zamian za mniejsze możliwości awansowania. Warto pamiętać, jak bardzo ważne są wszelkie formy wsparcia instytucjonalnego oraz przyjazne środowisko dla matek (poprzez organizację żłobków lub przedszkoli przyzakładowych lub innych form opieki nad małymi dziećmi) (Roth Walsh, 2003).

Organizacja opieki na dzieckiem jest zawsze sporym wyzwaniem dla pracujących rodziców. Jak podaje raport *Rodziec w pracy* (Fundacja „Rodziec w mieście”, 2018), z powodu niewystarczającej liczby miejsc w publicznych placówkach opiekuńczo-wychowawczych wielu rodziców zmagają się z problemem opieki nad dzieckiem. Niemniej jednak, jak wskazuje się w wymienionym wyżej dokumencie, tę lukę mogą wypełnić przedsiębiorcy. W tym celu firmy decydują się na utworzenie punktów opieki nad dziećmi – często są to przyzakładowe żłobki i przedszkola (w znacznej części refundowane przez pracodawcę). Przedsiębiorstwa, które zdecydowały się na tego rodzaju wsparcie, dostrzegają bardzo duże zainteresowanie pracowników tym rozwiązaniem. Ma ono również wpływ na liczbę kobiet powracających do pracy po urlopie rodzicielskim.

Bariery na rynku pracy

Obecność na rynku pracy jest dla kobiet ważna, ponieważ zapewnia im niezależność ekonomiczną, rozwój osobisty oraz społeczny. W kontekście rodzinno-domowym praca kobiety wpływa znacząco na jej rolę i pozycję w rodzinie. Zmienia ją we współtwórczynię budżetu oraz twórczynię nowego modelu rodziny – co jest istotne zwłaszcza dla dzieci (tzw. model z podwójnymi karierami). A jednak wciąż oczekuje się od kobiet wykonywania płatnej pracy poza domem, a także nieodpłatnej pracy w domu. Te z nich, które zdecydowały się wkroczyć na rynek pracy, porzucając wykonywanie tylko nieodpłatnej pracy domowej, dalej zmagają się z licznymi barierami na ścieżce swojej kariery. W tej części artykułu zostaną przeanalizowane te ograniczenia.

Obowiązki domowe oraz związane z opieką nad dziećmi i starszymi członkami rodziny utrudniają wielu kobietom kontynuowanie kariery, zwłaszcza gdy wsparcie państwa dla rodzin jest ograniczone. Istnieje również inny kontekst udziału kobiet w rynku pracy. Należy bowiem pamiętać, że dziś kobiety często muszą decydować: urodzić dziecko czy robić karierę zawodową (Kwak, Pascall, 2005). Pracodawcy zwracają bowiem uwagę na zmniejszoną dyspozycyjność ze względu na obowiązki domowe i rodzinne. Jeśli jednak kobieta zdecyduje się po zostaniu matką powrócić do pracy, nie będzie wolna od obaw. Według raportu *Macierzyństwo a aktywność zawodowa* (Fundacja „Rodziec w mieście”, 2021) wiele matek boi się przede wszystkim tego, że nie będą mogły połączyć opieki nad dziećmi z pracą w taki sposób, w jaki by chciały. W dużej mierze wynika to z ich dotychczasowych doświadczeń, takich jak nadgodziny oraz napięty grafik domowy. W wielu przedsiębiorstwach częściowy etat jest rzadkością, a sami pracodawcy mało elastyczni co do miejsca oraz czasu wykonywanej pracy. Jednakże są firmy, które wychodzą naprzeciw „młodym rodzicom” lub pracownikom będącym na urloпах związanych z opieką nad dzieckiem. Według raportu *Rodziec w pracy* (Fundacja „Rodziec

w mieście”, 2018) proponowanymi formami wsparcia są np. spotkania z coachem lub psychologiem dziecięcym, mentoring lub informowanie pracownika na bieżąco o tym, co się dzieje w firmie (jeśli jest nieobecny w pracy).

Pracodawcy nadal postrzegają kobiety przez pryzmat zadań związanych z opieką nad dziećmi i prowadzeniem gospodarstwa domowego (czyli z perspektywy tradycyjnego wzorca przypisanego do ich ról). Prawa, chociażby takie jak urlop macierzyński czy wcześniejsza emerytura, które miały chronić kobiety, zwracają się przeciwko nim. To, co powinno wspierać kobiety, w rzeczywistości ma negatywny wpływ. Co prawda wprowadzono regulacje pozwalające mężczyznom/ojcom na opiekę nad dziećmi, jednak w praktyce te rozwiązania są wykorzystywane bardzo rzadko (Kwak, Pascall, 2005). W związku z tym pracodawca woli zatrudnić mężczyznę, ponieważ pozwoli mu to uniknąć wyzwań związanych z sytuacją rodzinną pracownika.

Według raportu przygotowanego na podstawie badań *Godzenie ról rodzinnych i zawodowych – sytuacja młodych rodziców na rynku pracy* (Rzecznik Praw Obywatelskich, 2015) najważniejszymi czynnikami utrudniającymi korzystanie przez ojców z urlopów są:

- stereotypy dotyczące roli ojca rozpowszechnione wśród matek, ojców oraz pracodawców,
- brak strategii promowania czy wspierania ojców w wykorzystaniu urlopów ojcowskich przez pracodawców,
- „nieopłacalność” takich rozwiązań z powodu statystycznie wyższych zarobków mężczyzn,
- lęk przed utratą pracy i/lub zahamowaniem kariery zawodowej,
- brak pełnej wiedzy i świadomości ojców-pracowników na temat przysługujących im praw w tym zakresie,
- uzależnienie prawa do skorzystania z urlopu ojcowskiego/rodzicielskiego od posiadania przez matkę umowy o pracę.

Mężczyźni bardzo rzadko stają przed wyborem między pracą a karierą. Dopasowanie aktywności zawodowej prawie zawsze jest problemem kobiet. Ponadto mamy do czynienia ze zjawiskiem podwójnych standardów w wielu przedsiębiorstwach, w zależności od płci preferuje się np. określony stan cywilny na stanowisku managerskim (i nie tylko). W przypadku mężczyzn małżeństwo i rodzina są traktowane pozytywnie – stanowią ich mocny punkt, są postrzegane jako dające silne oparcie i stabilizację. W przypadku kobiet rodzina jest uznawana za obciążenie i ryzyko dla firmy (Titkow, 2003). Sytuacja zarówno kobiet, jak i mężczyzn na rynku pracy odzwierciedla podział ról płciowych: kobiety – gospodynie domowe, mężczyźni – żywiciela rodziny. Segregacja poprzez role płciowe ma wiele negatywnych konsekwencji (Drela, 2014). Po pierwsze, przyczynia się do

zmniejszenia szans kobiet na znalezienie pracy. Po drugie, do zatrudniania ich na stanowiskach najczęściej związanych z pracą domową. Po trzecie, do zwalniania w pierwszej kolejności kobiet. Można założyć, że dotyczy to głównie tych o niskim poziomie wykształcenia. Ponadto dominacja mężczyzn w sferze publicznej sprawia, że kobiety mają większe trudności w dostępie do najwyższych stanowisk. Ta przeszkoda zwana „szklanym sufitem” jest niewidzialną barierą, która oddziela je od najwyższych szczebli kariery, uniemożliwia im dotarcie na szczyt. Termin ten odnosi się do ograniczeń związanych z awansem na najwyższe stanowiska kierownicze, jednak większość kobiet nie osiąga nawet średniego szczebla, będącego wstępem do późniejszej kariery. Zjawiskiem odwrotnym do „szklanego sufitu” jest „leпка podłoga”. Ta przeszkoda dotyczy zawodów o bardzo niskim statusie, w których praktycznie nie ma możliwości awansu. Osoby je wykonujące są niejako „przyklejone” do najniższego poziomu. To głównie prace typowo kobiece, takie jak fryzjerka, sekretarka czy asystentka (Polkowska, 2007).

Warto wspomnieć o „statusie tokena”. To pojęcie wiąże się przede wszystkim z pracą kobiet w branżach zazwyczaj zatrudniających przede wszystkim mężczyzn. Z racji niewielkiej liczby kobiet ich praca jest bardziej widoczna, a przez to poddana szczególnej obserwacji. Często łączy się to z ogromną presją związaną z chęcią pokazania swoich kompetencji oraz umiejętności, a to oznacza dużo cięższą pracę. Co za tym idzie, wszelkie niepowodzenia są również znacznie bardziej widoczne i zauważalne (Urbańska, 2009). Istotne jest także zjawisko zwane „ruchomymi schodami”, które łączy się ze stereotypowym przekonaniem, że niektóre zawody są odpowiednie tylko dla kobiet. Do takich grup zawodowych należy chociażby służba zdrowia lub oświata. Jednocześnie te zawody są gorzej opłacane, mają mniejszy prestiż i dają mniejszą szansę na awans. Co więcej, pomimo silnego sfeminizowania, stanowiska kierownicze obejmują mężczyźni (Brannon, 2002). Stąd nazwa „ruchome schody” – wynoszą one mężczyzn na sam szczyt kariery w zawodach, które nie są dla nich typowe. Jednak to nie zmienia faktu, że ich pozycja oraz zarobki często są znacznie wyższe od tych kobiecych.

Według najnowszych danych Eurostatu (2018) nieskorygowana luka płacowa w Polsce wynosi 8,5%. Na tle pozostałych krajów Unii Europejskiej jest to wynik poniżej średniej, która wynosi 14,4%. Rezultaty badania nie plasują Polski na pozycji, która świadczyłaby o rażącej nierówności między kobietami i mężczyznami. Jednakże badania nad nieskorygowaną luką płacową nie uwzględniają takich aspektów, jak poziom wykształcenia, staż pracy, sektor, wielkość firmy. Pomimo problemów związanych z wynagrodzeniem kobiety chcą pracować. Wiele z nich odczuwa, że ich płatna praca poza domem jest wyceniana inaczej niż praca mężczyzn. Nie tylko zarabiają mniej, ale ich wysiłki są dewaluowane. Pracodawca bowiem, kiedy ma wybrać, kogo najpierw zwolnić – przeważnie wybiera kobietę. Obraz kobiety, która bardziej interesuje się

pralką, kosmetyczką lub zakupami niż karierą, nie tylko wpływa negatywnie na jej wizerunek, ale co więcej wiąże się z postrzeganiem mężczyzny jako osoby silnej i zaradnej finansowo. Taka osoba wszak musi zapłacić za zakupy żony oraz utrzymać całą rodzinę (Desperak, 2004). Kobiety spotykają się więc z dyskryminacją. Po pierwsze, w zatrudnianiu. Po drugie, w dostępie do awansów. Po trzecie, w możliwościach szkolenia. I po czwarte, w zakresie wynagrodzenia. Większość z nich musi zmierzyć się z problemem pogodzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych. Osoby powracające na rynek pracy po urlopie rodzicielskim często są obciążone brakiem odpowiednich kwalifikacji, wiedzy i umiejętności (Drela, 2014).

Istnieje również seria barier wewnętrznych związanych z socjalizacją, które znajdują odzwierciedlenie w postawie niektórych kobiet zarówno w zakresie ich uczestnictwa w rynku pracy, jak i ogólnie osiągania wyników na różnych etapach kariery zawodowej. Przejawia się to m.in. brakiem wiary we własne siły lub brakiem wewnętrznych możliwości czy zdolności, którym bardzo często towarzyszy lęk przed oceną przez innych. Negatywne postawy kobiet są szczególnie widoczne podczas negocjacji wynagrodzeń, podwyżek czy awansów (Mandal, 2004).

Kobiety mają też do czynienia z barierami zewnętrznymi. Jedną z nich jest solidarność męska i brak solidarności kobiecej. Kobiety często twierdzą, że do władzy doszły same, więc nie zamierzają pomagać koleżankom. Kolejną barierą zewnętrzną jest trudny dostęp do wysokich stanowisk, i – co za tym idzie – stosunkowo niewielka liczba kobiet na wysokich stanowiskach, choć statystycznie kobiety w Polsce są lepiej wykształcone. Należy również zauważyć, że istnieją inne standardy w ocenie kobiet i mężczyzn (na przykład niekompetencja lub pewnego rodzaju braki mężczyzn traktowane są z pobłażaniem). Kobiety muszą ciężiej pracować na swoją renomę – normy i oceny są bardziej rygorystyczne. Następną kwestią jest dyspozycyjność poza standardowymi godzinami pracy. Wiele rozmów biznesowych prowadzonych jest przy kolacji lub późnym popołudniem. Kobiety w tym czasie najczęściej mają dodatkowe obowiązki rodzinne, nie mogą uczestniczyć zatem w takich spotkaniach. W rezultacie ich pozycja zawodowa zostaje obniżona (Mandal, 2004).

Warto się zastanowić nad kobietami, które pokonały liczne bariery i awansowały, dostając się na wysokie stanowiska. Wiadomo, że procent kobiet na kierowniczych posadach jest wciąż niewielki. Kobiety, które chcą osiągnąć wysoką pozycję zawodową, zarezerwowaną do tej pory dla mężczyzn, powinny posługiwać się męskim stylem zarządzania charakteryzującym się rywalizacją, presją, a nawet przemocą. Według Krystyny Janickiej (1995) męski styl działania jest uważany za właściwy i poprawny, ponieważ jako jedyny prowadzi do sukcesu. Kobiecie przyjmującej tę strategię zarzuca się brak kobiecości i delikatności oraz dostosowanie swojego zachowania do męskiego.

Jednak nie przyjmując tego stylu, w wielu przypadkach jest skazana na porażkę. To jeden z przykładów błędnego koła, z którym się spotyka na ścieżce kariery zawodowej.

Te uwarunkowania są źródłem wielu koncepcji kładących nacisk na konieczność dostosowania metod zarządzania do potrzeb kobiet. Halina Klepacz i Kamila Szymańska (Niedźwiedziński i in., 2016) wyróżniają dwa style zarządzania, które pozwolą odnieść sukces. Kobięcy styl zarządzania charakteryzuje się tym, że skupia się na interakcjach z ludźmi – na poprawie komunikacji, na rozmowach i przebywaniu z pracownikami, na dialogu itp. Ponadto kobiety mają tendencję do myślenia kontekstowego i holistycznego. W dużej mierze ich aktywność zawodowa jest sposobem na zaspokojenie potrzeb związanych z rozwojem osobistym, samorealizacją itp. Natomiast męski styl zarządzania opiera się zazwyczaj na dowodzeniu i kontroli – co czasami zmienia się w postawę autorytarną. Mężczyźni jako liderzy postrzegają swoją pracę w sposób mniej holistyczny i dlatego charakteryzuje ich linearny sposób zarządzania. Często zdarza się, że dla mężczyzn prestiż, finanse i władza (ściślej mówiąc, korzyści ekonomiczne i uznanie społeczne) są ważniejsze niż dobre relacje (Niedźwiedziński i in., 2016). Nie brakuje jednak opinii, że również kobiety mogą wykazywać cechy męskiego stylu zarządzania, a mężczyźni – kobiecego. Wówczas można przyjąć, że zachowania i obszar koncentracji osób na stanowiskach kierowniczych (zorientowanie na potrzeby ludzi i relacje z nimi lub na efektywne i sprawne wykonywanie zadań) zależą raczej od wcześniejszych doświadczeń zawodowych.

Biorąc pod uwagę to, w jaki sposób współcześnie prowadzi się interesy, potrzebne są inne wartości niż te zakorzenione i wykorzystywane w męskiej kulturze pracy.

Środowisko biznesu bazuje przede wszystkim na gospodarce opartej na wiedzy, struktury organizacyjne ulegają spłaszczeniu, a menedżerowie dostrzegają korzyści płynące z różnorodności. Era zarządzania przez strach dobiegła końca ustępując tym samym miejsca zarządzaniu przez partnerstwo. Nie zmienia to jednak faktu, że obecnie bez względu na płeć, od liderów biznesu wymaga się jasnego wyznaczenia celów, usuwania przeszkód oraz szybkiego i zdecydowanego działania. Analiza taktyk, które preferowane są przez kobiety i mężczyzn w zarządzaniu, stwarza raczej przestrzeń do podobnego działania obu płci. Przedsiębiorstwa powinny zatem wykorzystywać talent zarówno kobiet, jak i mężczyzn, bo tylko wtedy sprostają konkurencji na rynku. Te organizacje, które świadomie rezygnują z różnorodności, pozbawiają się możliwości tworzenia bardziej efektywnej kultury działania (Dźwigoł-Barosz, 2016, s. 137).

Podsumowanie

Sytuacja kobiet na rynku pracy nigdy nie była łatwa. Obecnie wciąż wiele z nich odgrywa podwójną rolę: opiekunki gospodarstwa rodzinnego oraz pracownicy. Ten

trudny spadek, który odziedziczyły po epoce PRL-u, wcale nie ułatwia im wykonywania obowiązków ani wypełniania ról społecznych. Wiele kobiet może być bowiem sfrustrowanych lub złąknionych, stojąc przed skomplikowanym dylematem: wybrać pracę i tym samym zrezygnować z rodziny czy może wybrać rodzinę i poświęcić karierę zawodową. Niestety te wybory nigdy nie są łatwe. Warto również dodać, że mężczyźni rzadko stają przed takimi dylematami. Ten rodzaj problemów dotyczy głównie kobiet, ponieważ zostały one w dużej mierze ukształtowane przez rodzinę tradycyjną. Młode dziewczyny są uczone w taki sposób, aby w przyszłości były przede wszystkim dobrymi żonami, matkami oraz gospodyniami. Taki rodzaj socjalizacji sprawia, że współczesna kobieta jest zestresowana, przemęczona. Z trudem znajduje czas lub chęci na rozwój kariery po godzinach pracy. Najczęściej po prostu wraca do rodziny.

Kobiety napotykać wiele barier na rynku pracy, które uniemożliwiają im rozwój zawodowy. Takimi przeszkodami są „szklany sufit”, „ruchome schody”, „lepka podłoga” czy „status tokena”. Nawet jeśli kobietom udaje się pokonać te bariery, to natrafiają na różne ograniczenia, będąc już wśród kadry zarządzającej. W wielu przypadkach aby odnieść sukces, kobieta musi dostosować swoje zarządzanie do tak zwanego „męskiego stylu”, który charakteryzuje się większą autorytarnością oraz rywalizacją. Kiedy to robi, często zarzuca się jej brak delikatności. Jednak działając na odwrót, nierzadko jest skazana na porażkę. Mimo to można zaobserwować w środowiskach biznesowych stawianie przez przedsiębiorców przede wszystkim na wiedzę, partnerstwo oraz współpracę. Coraz rzadziej zwraca się uwagę na płeć, a coraz częściej na kompetencje. Dzieje się tak zwłaszcza w dużych firmach międzynarodowych, które są zmuszone realizować równościowe dyrektywy, wspierając tym samym pozycję kobiet na rynku pracy.

Bibliografia

- Brannon, L. (2002). Psychologia rodzaju. Kobiety i mężczyźni: podobni czy różni? Tłum. M. Kacmajar. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Desperak, I. (2004). Kobiety i praca. Wielkie przegrane polskiej transformacji [dostęp: 31 sierpnia 2021]. Dostępny w Internecie: http://www.ekologiasztuka.pl/think.tank.feministyczny/articles.php?article_id=193.
- Domański, H. (1999). Zadowolony niewolnik idzie do pracy. Postawy wobec aktywności zawodowej kobiet w 23 krajach. Warszawa: IFIS PAN.
- Drela, K. (2014). Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy? Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Ekonomiczne Problemy Usług 114, s. 105–125.
- Dźwigoł-Barosz, M. (2016). Wpływ kobiet na biznes. Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie / Politechnika Śląska 93, s. 129–140.

- Eurostat (2018). Gender pay gap in unadjusted form by NACE Rev. 2 activity – structure of earnings survey methodology [dostęp: 1 września 2021]. Dostępny w Internecie: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&lang=en.
- Fundacja „Rodzic w mieście” (2018). Rodzic w pracy. Najciekawsze praktyki z zakresu *work&family balance* realizowane w Polsce [dostęp: 21 października 2021]. Dostępny w Internecie: <https://rodzicwmiescie.pl/wp-content/uploads/2017/09/rodzic-w-pracy1.pdf>.
- Fundacja „Rodzic w mieście” (2021). Macierzyństwo a aktywność zawodowa. Raport z badania [dostęp: 21 października 2021]. Dostępny w Internecie: <https://pracujeiwychowuje.pl/wp-content/uploads/2021/02/Macierzynstwo-a-aktywnosc-zawodowa.-Raport-z-badania.-Fundacja-rodzic-w-miescie.pdf>.
- Gawrycka, M., Wasilczuk, J., Zwiech, P. (2008). Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy. Warszawa: Fachowe CeDeWu.
- GUS (2020). Aktywność ekonomiczna ludności Polski – I kwartał 2020 roku. Warszawa: Zakład Wydawnictw Statystycznych.
- Hansen Shaevitz, M. (1984). The Superwoman Syndrome. New York: Warner Communications Company.
- Haponiuk, M. (2013). Rynek pracy wobec zmian demograficznych. Warszawa: Instytut Obywatelski, s. 38–51.
- Janicka, K. (1995). Kobiety i mężczyźni w strukturze społeczno-zawodowej: podobieństwa i różnice. W: A. Titkow, H. Domański (red.), Co to znaczy być kobietą w Polsce. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN, s. 89–118.
- Kessler-Harris, A. (1981). Women Have Always Worked. A Historical Overview. New York: The Feminist Press.
- Kotlarska-Michalska, A. (2010). Rodzinne role kobiet w nowych rolach. W: M. Frąckowiak-Sochańska, S. Królikowska (red.), Kobiety w polskiej transformacji 1989–2009. Podsumowania, interpretacje, prognozy. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek, s. 514–515.
- Kwak, A., Pascall, G. (2005). Kobiety na rynku pracy – bariery płci. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM, s. 11–31.
- Magda, I., Kiełczewska, A., Brandt, N. (2018). The Family 500+ Child Allowance and Female Labour Supply in Poland. Warszawa: Instytut Badań Strukturalnych.
- Mandal, E. (2004). Stereotypowe postrzeganie ról kobiet i mężczyzn jako wyznacznik karier zawodowych i funkcjonowania na rynku pracy. W: Bank Światowy, Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?, s. 6–17 [dostęp: 30 listopada 2021]. Dostępny w Internecie: <https://docplayer.pl/1346690-Plec-a-mozliwosci-ekonomiczne-w-polsce-czy-kobiety-stracily-na-transformacji.html>.
- Mrozek, J. (2019). Przemiany pozycji kobiet w PRL-u – wybrane konteksty. Studia Edukacyjne 54, s. 257–282.

- Niedźwiedziński, M., Klepacz, H., Szymańska, H. (2016). Wizerunek przedsiębiorczych kobiet w internecie. *Studies & Proceedings of Polish Association for Knowledge Management* 78, s. 88–97.
- Polkowska, D. (2007). Bariery w dostępie kobiet do rynku pracy a kontrakt płci. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 1, s. 231–243.
- Roth Walsh, M. (2003). *Kobiety, mężczyźni i płć. Tłum. P. Cichawa*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Rzecznik Praw Obywatelskich (2015). *Godzenie ról rodzinnych i zawodowych. Równe traktowanie rodziców na rynku pracy. Analiza i zalecenia*. Warszawa: Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich.
- Schwartz, F. (1989). *Management Women and the New Facts of Life: Harvard Business Review* [dostęp: 29 listopada 2021]. Dostępny w Internecie <https://hbr.org/1989/01/management-women-and-the-new-facts-of-life>.
- Titkow, A. (2003). *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*. Warszawa: Wydawnictwo Przemysłowe WEMA.
- Urbańska, M. (2009). Szanse kobiet na rynku pracy. *Saeculum Christianum* 16(2), s. 227–238.
- Wutezi, D. (2010). Dzieje kobiet na rynku pracy w Polsce i we Francji. *Przegląd Naukowo-Metodyczny. Edukacja dla Bezpieczeństwa* 1, s. 65–81.

Cytowanie:

- Roźdżestwieńska Joanna (2021). *Bariery i ograniczenia na ścieżce kariery – o trudnej sytuacji Polek na rynku pracy*. „*Fabrica Societatis*”, No. 4, s. 207–221 [dostęp: dzień, miesiąc, rok]. Dostępny w Internecie: www.fabricasocietatis.uni.wroc.pl.