

**Anna Dudak**

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

## WYBRANE ASPEKTY FUNKCJONOWANIA MĘŻCZYŹN W ZAWODACH SFEMINIZOWANYCH

### Streszczenie

W niniejszym artykule zostały zaprezentowane teoretyczne rozważania na temat zawodów sfeminizowanych, sytuacji mężczyzn w zawodach, w których dominują kobiety. Przedstawiono także wybrane wyniki dotychczasowych badań na temat motywów wyboru przez mężczyzn najbardziej sfeminizowanych profesji, takich jak pielęgniarz, nauczyciel, bibliotekarz oraz pracownik socjalny. Zwrócono także uwagę na konieczność odchodzenia od stereotypowej oceny mężczyzn pracujących w zawodach kobiecych, przede wszystkim ze względu na zmieniające się podejście samych mężczyzn do pełnienia ról zawodowych oraz rodzinnych oraz możliwości spełniania się w obszarach życia dotychczas niedostępnych dla mężczyzn ze względu na silnie zakorzenione stereotypy płci.

**Słowa kluczowe:** feminizacja, zawód, mężczyzna, stereotypy płci.

### MEN IN FEMINIZED PROFESSIONS – SELECTED ASPECTS

#### Abstract

The article offers theoretical discussion of feminized professions and the situation of men in occupations dominated by women. Moreover, it presents the results of the research concerning men's motivation for choosing the most feminized professions, such as nurse, teacher, librarian or social worker. The article emphasizes the necessity to depart from the stereotypical perception of men working in female professions due to, among others, the changing attitude of men towards familial and professional roles, and the possibility to find fulfillment in the areas of life so far unavailable to men because of strong sex-based stereotypes.

**Keywords:** feminization, profession, men, sex-based stereotypes.

## Wprowadzenie

We współczesnych badaniach społecznych coraz więcej uwagi poświęca się przeobrażeniom ról społecznych w kontekście stereotypów płci. Dotyczy to kwestii związanych z pełnieniem ról rodzicielskich, czego wyrazem jest podkreślanie znaczenia roli ojca w wychowaniu dziecka, możliwości wypełniania przez mężczyzn obowiązków wychowawczo-opiekuńczych i czerpania satysfakcji z bycia ojcem. Zmiany w podejściu do podziału ról i zadań ze względu na płeć znajdują również wyraźne odzwierciedlenie w sferze zawodowej. Wielu autorów podejmuje kwestie funkcjonowania zawodowego kobiet w kontekście stereotypowego postrze-

gania ról związanych z płcią, traktowania życia rodzinnego jako priorytetowego, czy też zjawisk określanych mianem „szklanego sufitu”, „lepkich schodów” i syndromu zadowolonego niewolnika. Wskazują oni na trudności i ograniczenia będące przyczyną braku możliwości awansu zawodowego, samorealizacji i równouprawnienia.

Zdaniem E. Mandal „wśród cech dystynktywnych zawodów sfeminizowanych wymienia się, niechęć mężczyzn do ich wykonywania oraz niskie uposażenia, także ograniczony zakres odpowiedzialności oraz usługowy charakter działań”<sup>1</sup>.

Do czynników warunkujących podział profesji na kobiece i męskie należy zaliczyć wzorce społeczno-kulturowe oraz sytuację ekonomiczną. Zdaniem J. Klimczak-Ziółek „specyfiką podziału zawodów na sfeminizowane i zmaskulinizowane jest zarówno ilościowa dysproporcja w reprezentacji osób o określonej płci, jak i jakościowa różnica w dostępie do zasobów cennych, takich jak prestiż, związane z nim zarobki, szanse awansu i charakter pracy”. Pomimo stale dokonujących się zmian w strukturze zawodowej większości społeczeństw wciąż można mówić o wyraźnym podziale na zawody typowo „kobiece” i typowo „męskie”<sup>2</sup>. Przejawia się to w nierównomiernej reprezentacji kobiet i mężczyzn w poszczególnych kategoriach zawodów. Zjawisko segregacji zawodowej, o którym tu mowa rozumiane jest jako „tendencja do nadmiernego skupiania, bądź niedobór kobiet (lub mężczyzn) w określonych kategoriach społeczno-zawodowych, w pewnych sektorach i branżach gospodarki oraz na niektórych pozycjach w strukturach biurokratycznych”<sup>3</sup>. Zdaniem autorki kobiety częściej podejmują pracę w zawodach wymagających niższych kwalifikacji, pozbawionych możliwości awansu i mniej płatnych. Ponadto poszukują pracy w zawodach o mniejszym prestiżu, niewymagających zbyt dużej dyspozycyjności oraz konieczności doksztalcania się<sup>4</sup>.

Podobnie E. Sullerot wskazuje na prawidłowość występującą w przypadku struktury zatrudnienia opartej na podziale na zawody męskie i kobiece. Jej zdaniem zawody, które tracą na atrakcyjności pod względem dochodów i prestiżu nie są podejmowane przez mężczyzn, a wzrost zatrudnienia w tych zawodach kobiet prowadzi do feminizacji tych profesji<sup>5</sup>.

Segregacja zawodowa może przyjmować formę horyzontalną bądź wertykalną. Pierwsza nich charakteryzuje się tym, że aktywność zawodowa kobiet dotyczy określonych sfer zatrudnienia, np. w służbie zdrowia, edukacji, sektorze usług. Stąd też można mówić o większej liczbie kobiet zatrudnionych w zawodach mniej płatnych. Z kolei segregacja wertykalna oznacza, że znacznie mniejsza liczba kobiet zajmuje stanowiska kierownicze, a w zawodach sfeminizowanych to mężczyźni, jeśli podejmują pracę, szybciej osiągają awans zawodowy<sup>6</sup>. C. Williams twierdzi, że „mężczyźni pracujący w zawodach nietypowych dla swojej płci, w momencie, gdy starają się o pracę, są traktowani w sposób preferencyjny oraz [...] nie tyl-

<sup>1</sup> E. Mandal, *Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią*, UŚ, Katowice 2004, s. 14.

<sup>2</sup> J. Klimczak-Ziółek, *Bibliotekarz jako zawód sfeminizowany – przyczyny i skutki*, [w:] Z. Dacko-Pikiewicz, M. Chmielowska (red.), *Rola biblioteki narodowej w tworzeniu społeczeństwa wiedzy*, WSB, Dąbrowa Górnicza 2005, s. 105.

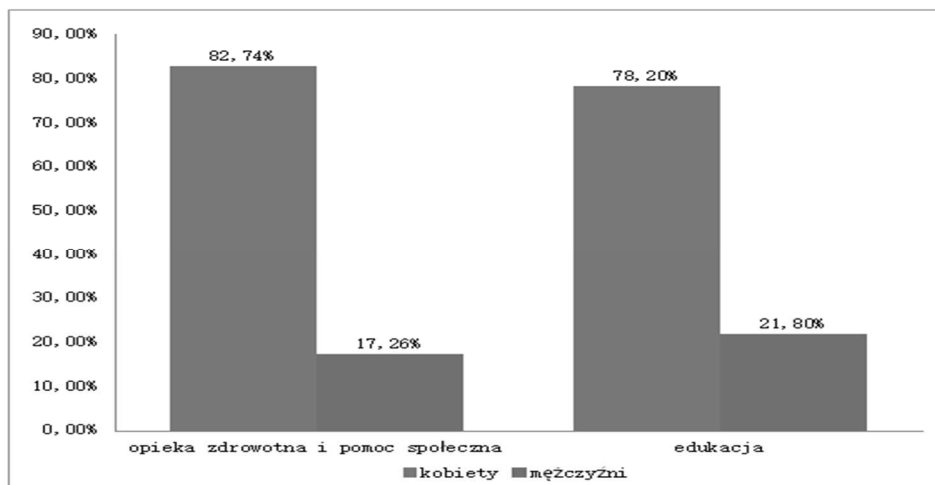
<sup>3</sup> K. Janicka, *Kobiety i mężczyźni w strukturze społeczno-zawodowej: podobieństwa i różnice*, [w:] A. Titkow, H. Domański (red.), *Co to znaczy być kobietą w Polsce*, Warszawa 1995, s. 95.

<sup>4</sup> *Ibidem*, s. 89-91.

<sup>5</sup> I. Reszke, *Nierówności płci w teoriach*, PAN, Warszawa 1991, s. 66.

<sup>6</sup> M. Gawrycka, J. Wasilczuk, P. Zwiech, *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*. Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2007, s. 29.

ko nie napotykają szklanego sufitu, ale wręcz oferuje im się szklaną windę, gdy podejmują próbę uzyskania wyższego stanowiska<sup>7</sup>. Zdaniem P. Bourdieu segregacja zawodowa jest po pierwsze związana z przekonaniem, że wybierane przez kobiety zawody są niejako kontynuacją pełnionych przez nie ról domowych, po drugie wynika z podległej roli społecznej kobiet wobec mężczyzn, wreszcie po trzecie jest następstwem przeświadczenia, że tylko mężczyźni mogą wykonywać zawody techniczne<sup>8</sup>.



Rys. 1. Sektory zawodów sfeminizowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rocznika Statystycznego GUS 2015, s. 248.

Z danych opracowanych przez Główny Urząd Statystyczny (2015) wynika, że zawody sfeminizowane dotyczą dwóch głównych sektorów zatrudnienia – opieki zdrowotnej i pomocy społecznej oraz edukacji. W pierwszym przypadku mężczyźni stanowią zaledwie 17,26% osób zatrudnionych, a w edukacji – 21,8%. Dotychczasowe badania, między innymi M. Fuszara wykazały, że wzrasta liczba mężczyźni, którzy realizują się w zawodach uznawanych za sfeminizowane. Na podstawie badań międzynarodowych do zawodów uznanych za sfeminizowane zalicza się: nauczycieli nauczania początkowego, pielęgniarzy (dotyczy to Bułgarii, Danii, Włoch i Polski). W Polsce dodatkowo zawodami sfeminizowanymi są też pracownicy socjalni oraz pracownicy administracji niższego szczebla. W zawodzie nauczyciela nauczania początkowego mężczyźni w naszym kraju stanowią 0,9% pracujących, pielęgniarza – 1,32%, zatrudnionych, pracowników administracyjnych – 6,53%, pracownika socjalnego – 11,79% mężczyzn<sup>9</sup>.

J. Klimczak-Ziółek zauważa, że w ciągu dwudziestu lat liczba zawodów sfeminizowanych spadła, „wzrosło bowiem zatrudnienie mężczyzn w niegdyś sfeminizowanej administra-

<sup>7</sup> D.J. Curran, C.M. Renzetti, *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*, Warszawa 2005, s. 297.

<sup>8</sup> P. Bourdieu, *Męska dominacja*, Warszawa 2004, s. 112.

<sup>9</sup> M. Fuszara, *Dobrze jest być rodzynkiem, czyli mężczyźni w zawodach sfeminizowanych*, [w:] M. Fuszara (red.), *Nowi mężczyźni? Zmieniające się modele męskości we współczesnej Polsce*, 2008, s. 329.

cji publicznej (w 1988 roku wynosiło ono 70%, w 2008 roku 66%), w łączności (w 1988 roku 72%, w 2008 roku 3%) i w handlu (w 1988 roku 79%, w 2008 roku 53%)”<sup>10</sup>.

Warto podkreślić, że „zgodnie z psychologiczną koncepcją dopasowania do pracy człowiek najlepiej czuje się w zawodzie, w którym wymagania pracy pozostają w zgodzie z możliwościami i uzdolnieniami jednostki (dopasowanie instrumentalne) oraz w którym zaspokojone są jej potrzeby (dopasowanie motywacyjne)”<sup>11</sup>.

Ciekawym zjawiskiem jest fakt, że coraz więcej kobiet podejmuje pracę w zawodową w sferze zawodów uznawanych za typowo męskie oraz mężczyźni odnajdują się w zawodach uznawanych za sfeminizowane. W przypadku gdy wzrasta liczba kobiet podejmujących pracę w zawodach dotychczas uznawanych za typowo męskie można mówić o desegregacji płciowej. Konsekwencją jest fakt, iż zawody te tracą prestiż i są mniej opłacane<sup>12</sup>.

Odwołując się do powyższych rozważań oraz mechanizmu „prawidłowości odwróconej hierarchii” prezentowanego przez U. Becka, wyrażającego się w tym, że „im większe jest znaczenie społeczne danego obszaru zawodowego, tym mniej jest w nim kobiet i odwrotnie, obszary uważane za marginalne i pozbawione wpływów są zdominowane przez kobiety”<sup>13</sup> powstaje pytanie o przyczyny wzrostu zainteresowania mężczyzn zawodami sfeminizowanymi.

Jednym z powodów większego zainteresowania mężczyzn pracą w zawodach „kobiecych” jest zmiana podejścia do oceny współczesnego mężczyzny i odchodzenia od traktowania go jako „macho”, surowego, nieczułego opiekuna i akceptacja jego nowej „natury”. Współcześnie obok typu męskości opartego na tradycyjnym wzorcu męskiej dominacji coraz częściej akceptowany jest mężczyzna delikatny, wrażliwy i opiekuńczy realizujący się z powodzeniem zarówno w rolach zawodowych, jak i rodzicielskich. Ta zmiana jest niewątpliwie związana z rozpowszechnionym podejściem płci kulturowej, zgodnie z którym „jednostki androgeniczne lepiej przystosowują się psychicznie i łatwiej radzą sobie w różnych sytuacjach życiowych, niż jednostki o zdecydowanie męskiej bądź kobiecej osobowości. Mają naturę holistyczną i są, dzięki temu, w stanie doświadczyć całego zakresu ludzkich emocji. Ich adaptacyjne zdolności polegają na stosowaniu raz męskich, raz kobiecych wzorów zachowań”<sup>14</sup>.

## **Mężczyzna w zawodzie sfeminizowanym – charakterystyka wybranych zawodów**

Jak już wspomniano, do zawodów najbardziej sfeminizowanych zalicza się (por. Janicka 1995, Fuszara, 2008, Domański 1999) zawód nauczyciela (szczególnie w szkolnictwie pod-

<sup>10</sup> J. Klimczak-Ziółek, *Refleksje z badań nad zmianami aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w województwie śląskim*, „Górnośląskie Studia Socjologiczne. Seria Nowa” 2011, 2, s. 34.

<sup>11</sup> A. Lipińska-Grobelny, I. Goździk, *Płeć psychologiczna a zadowolenie z pracy w zawodach stereotypowo męskich i kobiecych*, „Medycyna Pracy” 2012, 63(5), s. 533.

<sup>12</sup> H. Domański, *Zadowolony niewolnik idzie do pracy*, Warszawa 1999, s. 36.

<sup>13</sup> A. Gromkowska-Melosik, *Feminizacja zawodu nauczycielskiego – „różowe kołnierzyki” i paradoksy rynku pracy*, „Studia Edukacyjne” 2013, nr 25, s. 87.

<sup>14</sup> E. Głazewska, *Płeć i antropologia*, Toruń 2005, s. 140.

stawowym), bibliotekarza, pracownika socjalnego. Ponadto zawody w administracji biurowej niższego szczebla oraz w opiece medycznej (pielęgniarstwo).

Badania prowadzone przez Lipińską-Grobelny i Goździk wśród kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowisku pielęgniarki/pielęgniara oraz motorniczego pokazują, że płęć psychologiczna jest zmienną różnicującą poziom zadowolenia z pracy wyłącznie w odniesieniu do zawodu stereotypowo kobiecego. To znaczy osoby z kobiecym schematem płci pracujące w zawodzie tradycyjnie kobiecym w porównaniu z osobami o męskim schemacie płci są bardziej zadowolone z pracy, zarówno w wymiarze poznawczym, jak i w odniesieniu do relacji z kolegami i przełożonym<sup>15</sup>. Można zatem postawić pytanie, na ile podejmowanie przez mężczyzn zawodów sfeminizowanych wynika z ich cech osobowościowych, związanych z uwarunkowaniami płci psychologicznej. Czy zatem istotne jest dopasowanie płci psychologicznej do rodzaju wykonywanego zawodu?

Ze względu na fakt, że od kilku lat maleje liczba pielęgniarek w Polsce, zgodnie z Raportem Naczelnej Izby Pielęgniarek i Położnych,<sup>16</sup> wskazuje się, że istnieje potrzeba nie tylko zwiększenia promocji kształcenia na tym kierunku, ale również przełamywania sposobu myślenia, który podkreśla kobiecy charakter studiów i zawodu.<sup>17</sup> Badania M. Herudzińskiej prezentują, że chociaż praca w zawodzie pielęgniara przez jedną czwartą studentów została oceniona jako ta, która może być źródłem satysfakcji, to większość badanych uznała ją jako mało atrakcyjną pod względem finansowym. Ponadto, zawód ten nie stwarza możliwości awansu i traktowany jest jako etap przejściowy w drodze do zdobycia zawodu lekarza, jako bardziej prestiżowego<sup>18</sup>. Zawód pielęgniara nie jest dla mężczyzn atrakcyjny ze względu na niskie dochody i ograniczone możliwości awansu, jednak dla tych, którzy go podejmują może stanowić źródło satysfakcji i realizacji w zadaniach związanych z profesjonalną pomocą osobom potrzebującym.

Zdaniem U. Kluczyńskiej w Polsce wypełnianie przez mężczyznę zawodu pielęgniara jest ewenementem i podlega stereotypowej ocenie. Jak twierdzi autorka „niedobór mężczyzn w zawodzie pielęgniara nie wynika z ograniczeń nakładanych przez kobiety, to raczej próba ochrony hierarchii męskości przez innych mężczyzn”. Warto podkreślić, że historycznie pielęgniarstwo było zawodem w większości wykonywanym przez mężczyzn, jednak obecnie jest on wpisywany w naturalną rolę kobiety. Do przyczyn małej liczby mężczyzn podejmujących zawód pielęgniara należy zaliczyć, podobnie jak w przypadku innych sfeminizowanych zawodów, podjęcie przez kobiety aktywności zawodowej w profesjach łączonych z kobiecością i przez to wyparcie niejako z nich mężczyzn. Ponadto silnie zakorzeniony stereotyp powoduje, że mężczyźni uprawiający zawód „kobiecy” postrzegani są jako „nieprawdziwi”. „Decyzja o podjęciu „kobiecego” zawodu przybliżyła do kobiecości, a zatem dochodzi do spadku pozycji pielęgniara w oczach... innych mężczyzn. Pielęgniarz staje się zatem mężczyzną podejrzanym, którego inni (mężczyźni) starają się określić jako „niemęskiego” poprzez przypisanie

<sup>15</sup> A. Lipińska-Grobelny, I. Goździk, *op. cit.*, s. 538.

<sup>16</sup> „Wskaźnik pielęgniarek i położnych zatrudnionych w ZOZ w Polsce na 1 tys. mieszkańców jest najniższym wskaźnikiem w stosunku do występujących w innych państwach członkowskich Unii Europejskiej. Na przykład: we Francji wynosi (7,5), Czechach (8,1), Węgrzech (8,6) Niemiec (9,6), Wlk. Brytanii (9,2)” (Naczelna Rada Pielęgniarek i Położnych, 2010, s. 7).

<sup>17</sup> M. Herudzińska, *Męskość na manowcach? (Nie)męski mężczyzna w opiniach mężczyzn*, „Dyskurs Młodych Andragogów”, 16, Zielona Góra, 2015, s. 300.

<sup>18</sup> *Ibidem*, s. 302.

mu tego, czego „prawdziwy mężczyzna” powinien unikać: uległości, zależności, bycia gejem, bliskości z innymi mężczyznami”. Zatem można sądzić, że niski odsetek mężczyzn w zawodzie pielęgniarza nie wynika z ograniczeń, które nakładają na mężczyzn kobiety ale jest on rezultatem ochrony męskości przez samych mężczyzn. Badania wykazują, że mężczyźni jeśli decydują się na zawód pielęgniarza to najczęściej w takich specjalizacjach, jak psychiatria (ze względu na siłę fizyczną), anestezjologia (ze względu na umiejętności techniczne i autonomię w pracy), intensywne terapie oraz praca na oddziałach ratunkowych (ze względu na podwyższony poziom adrenaliny, umiejętność panowania nad emocjami)<sup>19</sup>. Z kolei badania W. Kapały i P. Ruckiego, prowadzone wśród pielęgniarzy wykazały, że prawie połowa badanych jest zdania, iż mężczyzna pracujący w tym zawodzie powinien posiadać określone cechy osobowościowe i mieć predyspozycje do wykonywania tej profesji. Ponadto połowa respondentów nie widzi przyszłości dla mężczyzn w zawodzie pielęgniarza. Natomiast prawie 44% ocenia pozytywnie swoją pracę w zespole pielęgniarzkim, a zdecydowana większość uważa swój wybór ścieżki zawodowej za słuszny<sup>20</sup>.

Badania przeprowadzone przez zespół badawczy P. Domagały i in. ujawniły, że mężczyźni oraz osoby starsze istotnie statystycznie częściej odpowiadali twierdząco, że zawód pielęgniarza powinien być wykonywany wyłącznie przez kobiety, co potwierdza wcześniejsze rozważania, iż feminizacja zawodu jest często wynikiem negatywnego nastawienia samych mężczyzn<sup>21</sup>.

Przejawem odchodzenia od stereotypowego podejścia do zawodu pielęgniarza w wielu krajach zachodnich są kampanie społeczne i akcje medialne, w których zachęca się mężczyzn do pracy w tym zawodzie, która nadal nie cieszy się dużym prestiżem i wymaga odporności psychicznej i siły fizycznej. Celem takich działań jest próba walki z dyskryminacją ze względu na płeć i pokazanie, że aktywność zawodowa powinna być podejmowana przede wszystkim ze względu na indywidualne potrzeby i zainteresowania a nie hierarchię rodzajową.

Zawodem uznanym również za sfeminizowany jest zawód nauczyciela. Interesujące stanowisko w odniesieniu do feminizacji tej profesji prezentuje A. Gromkowska-Melosik. Autorka uważa, iż „to nie feminizacja zawodu nauczyciela przyniosła jego degradację, lecz feminizacja była konsekwencją utraty atrakcyjności przez ten zawód. Jej zdaniem „w stosunku do tych mężczyzn, którzy zdecydowali się jednak na podjęcie zawodu nauczycielskiego znakomicie odnosi się metafora „ruchomych szklanych schodów”. Przypisuje się ona do nienaturalnie szybkiego awansu zawodowego mężczyzn w zawodach zdominowanych przez kobiety. [...] Dla określenia tego zjawiska pojawiło się nawet określenie „męskiego pilnowania drzwi”<sup>22</sup>.

Warto podkreślić, że już na etapie wyboru kierunku studiów i przygotowania do zawodu w obszarze edukacji zauważyć można pewne tendencje niskiej oceny prestiżu studiów przygotowujących do zawodu nauczyciela. Badania A. Dudak dotyczące oceny przez studentów

---

<sup>19</sup> U. Kluczyńska, *(Nie)obecność mężczyzn w pielęgniarstwie – funkcjonujące stereotypy i ich konsekwencje*, „Nowiny Lekarskie” 2012, 81, 5, s. 564-566, por. Domagała i in., *Percepcja mężczyzn wykonujących zawód pielęgniarza w społeczeństwie*, „Problemy Pielęgniarstwa” 2013, 21(4), s. 464.

<sup>20</sup> W. Kapała, P. Rucki, *Mężczyźni w polskim pielęgniarstwie. Jak widzą i oceniają swój zawód polscy pielęgniarze*, „Pielęgniarstwo polskie” 2008, nr 1(27), s. 7-13.

<sup>21</sup> P. Domagała i in., *op. cit.*, s. 462-470.

<sup>22</sup> A. Gromkowska-Melosik, *op. cit.*, s. 97.

studiów pedagogicznych atrakcyjności wykształcenia pedagogicznego na rynku pracy wykazały, niską ocenę atrakcyjności wykształcenia pedagogicznego na rynku pracy, co może być związane z stereotypowym kojarzeniem zawodu nauczyciela czy wychowawcy jako zawodu typowo kobiecego, mało prestiżowego i mało płatnego<sup>23</sup>. Również wśród samych wykładowców student studiów pedagogicznych budzi pewne wątpliwości „czy mężczyźni naprawdę chcą wykonywać dany zawód, czy też szkołę lub studia traktują jako „przechowalnię” przed wojskiem”<sup>24</sup>.

Podjęte przez M. Fuszare badania dotyczące motywów wyboru zawodu nauczycielskiego wskazują, że jedną z przyczyn pracy w tym zawodzie były tradycje rodzinne. Ponadto mężczyźni zanim podjęli pracę w tym zawodzie, często mieli kontakt z dziećmi jako wolontariusze, w ramach praktyk studenckich, pracowali na niepełny czas pracy w świetlicach, opiekowali się czasowo dziećmi z problemami. Zdobycie w ten sposób doświadczenia skłaniało mężczyzn do pozostania w tej pracy. Często też podjęciu decyzji sprzyja przypadek, np. zwolnił się etat.

Feminizacja zawodu nauczyciela, zdaniem A. Gromkowskiej-Melosik prowadząca do feminizacji szkoły może prowadzić do kłopotów i porażek edukacyjnych chłopców ponieważ przekaz treści, wartości oraz metody wychowawcze stosowane przez nauczycielki wobec uczniów są bliższe cechom i postawom uznawanym za typowo kobiece. Może to zatem prowadzić do kształtowania u młodych mężczyzn cech kobiecych, przy jednoczesnym odchodzeniu od tych wartości i priorytetów, które uznawane są przez mężczyzn za istotne. Współcześnie podkreśla się, że ze względu na częstą nieobecność ojców w rodzinie, wynikającą z wzrostu liczby rozwodów czy czasochłonnych obowiązków zawodowych mężczyźni – nauczyciel odgrywa istotną rolę w kształtowaniu osobowości dziecka<sup>25</sup>.

W związku z tym konieczne jest promowanie zawodu nauczycielskiego wśród mężczyzn. Przykładem jest Raport OECD „The Quality of the Teaching Workforce”<sup>26</sup>, który prezentuje wskazanie, że jednym z rozwiązań przeciwdziałającym utracie prestiżu zawodu nauczycielskiego powinno być zachęcanie do jego wykonywania przez mężczyzn.

Wśród zawodów sfeminizowanych w sektorze edukacji wymienia się również zawód bibliotekarza. Podobnie jak w pozostałych omawianych profesjach, funkcjonuje stereotyp, iż jest to zawód mało prestiżowy. Badania wskazują, że pracownicy biblioteki charakteryzują się takimi cechami jak: „zachowawczość, brak aktywności i mobilności, podporządkowanie sfery zawodowej obowiązkom rodzinnym oraz brak wystarczająco widocznych efektów dbałości o atrakcyjny wygląd fizyczny”<sup>27</sup>. Z kolei pozytywne cechy przypisywane temu zawodowi, takie jak: wspieranie i udzielanie pomocy, życzliwość i cierpliwość są kojarzone z cechami typowo kobiecymi, zatem zawód ten nie jest ceniony przez mężczyzn i w związku z tym rzadko przez nich podejmowany. Jak wskazuje autorka szansą na podniesienie prestiżu

<sup>23</sup>A. Dudak, *Pedagogical studies seen in high school graduates opinions*, [w:] K. Denek, A. Kamińska, P. Oleśniewicz (red.), *Education of tomorrow. Since education in family to aspects of education*, Sosnowiec 2014, s. 308.

<sup>24</sup>M. Fuszara, *op. cit.*, s. 339.

<sup>25</sup>A. Gromkowska-Melosik, *op. cit.*, s. 95.

<sup>26</sup>Raport OECD (2004), *The Quality of the Teaching Workforce*, s. 3.

<sup>27</sup>J. Klimczak-Ziółek, *Bibliotekarz jako zawód sfeminizowany – przyczyny i skutki*, [w:] Z. Dacko-Pikiewicz, M. Chmielowska (red.), *Rola biblioteki narodowej w tworzeniu społeczeństwa wiedzy*, WSB, Dąbrowa Górnicza 2005, s. 110.

i atrakcyjności zawodu bibliotekarza, a co za tym idzie, zwiększenie liczby mężczyzn w tym zawodzie jest rozwój technologii informatycznej i mediów.

Kolejnym zawodem uznawanym za sfeminizowany jest profesja pracownika socjalnego. Zdaniem T. Biernata „praca socjalna w kulturze zachodniej od powstania była tak zwanym zawodem kobiecym, rekomendowanym dla kobiet, do którego wykonywania ze względu na szczególne cechy są one predestynowane”<sup>28</sup>. Ponadto feminizacja tego zawodu wynika z faktu, iż od początku istnienia tej profesji kobiety zajmowały się pomaganiem ubogim, dzieciom, chorym i innym osobom będącym w trudnym położeniu życiowym. Tym działaniom sprzyjało posiadanie przez kobiety, w większym stopniu niż przez mężczyzn, takich cech, jak: opiekuńczość, empatia, umiejętności komunikacyjne.

Badania przeprowadzone w 2010 r. w ramach projektu „Tworzenie i rozwijanie standardów usług pomocy i integracji społecznej” realizowanego we współpracy z Departamentem Pomocy i Integracji Społecznej w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej oraz Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich pokazały, że praca socjalna to w Polsce zawód wysoce sfeminizowany, kobiety stanowiły aż 94,2 proc. respondentów, a mężczyźni jedynie 5,8 proc.<sup>29</sup>. Podobne wskaźniki pokazują A. Olech, M. Łuczyńska podkreślając, że wśród pracowników socjalnych nieodmiennie dominują kobiety (91,2% osób biorących udział w badaniu przeprowadzonym przez autorki) to od 1988 roku liczba mężczyzn – pracowników socjalnych wzrosła o 2,2%<sup>30</sup>.

Z badań przeprowadzonych przez T. Kaźmierczaka wynika, że mężczyźni rzadziej niż kobiety deklarują zadowolenie z bycia pracownikiem socjalnym, a jako motyw wyboru zawodu rzadziej wskazują, w porównaniu do kobiet chęć pomagania innym. Autor podkreśla, że „pracownicy socjalni-mężczyźni czują się lepiej w życiu i społeczeństwie, ale nie w świecie pracy zawodowej – tu lepiej odnajdują się kobiety, za to gorzej im poza tym światem: w życiu codziennym i społeczeństwie”<sup>31</sup>.

T. Biernat wskazuje także na jeszcze inną cechę specyficzną zawodu pracownika socjalnego – feminizację klientów pomocy społecznej. Większość beneficjentów działań pomocowych stanowią kobiety, zatem panuje przekonanie, że kobiecie – pracownikowi socjalnemu łatwiej jest zrozumieć problemy najczęściej związane z funkcjonowaniem rodziny oraz przekazywane przez osobę tej samej płci<sup>32</sup>.

W związku z tym, podobnie jak w przypadku innych zawodów pomocowych można sądzić, że brak zainteresowania zawodem pracownika socjalnego przez mężczyzn wynika z jednej strony z przekonania o niskim prestiżu i opłacalności tej profesji, z drugiej z niechęci do podejmowania aktywności uznanej za typowo kobiecą.

---

<sup>28</sup> T. Biernat, *Oblicza feminizacji pracy socjalnej*, [w:] A. Kotlarska-Michalska (red.), *Kobiety w pracy socjalnej*, Poznań 2013, s. 461.

<sup>29</sup> <http://www.newsweek.pl/polska/badanie-pracownik-socjalny-to-piekny-ale-trudny-zawod,77161,1,1.html>, [14.07.2016].

<sup>30</sup> A. Olech, M. Łuczyńska, *Pracownicy socjalni w Polsce – portret zbiorowy 2013*, Instytut Rozwoju Służb Społecznych, Warszawa 2013, s. 9.

<sup>31</sup> T. Kaźmierczak, *Mężczyźni – pracownicy socjalni, czyli o polskiej pracy socjalnej w perspektywie gender studies*, [w:] A. Kotlarska-Michalska (red.), *Kobiety w pracy socjalnej*, Poznań 2013, s. 512.

<sup>32</sup> W swoim artykule autor wskazuje również inne oblicza feminizacji zawodu pracownika socjalnego: feminizację działania, problemów społecznych oraz teorii pracy socjalnej (s. 465-471).



## Zakończenie

Współczesne przemiany w obszarze ról społecznych narzucają konieczność postrzegania kategorii męskości oraz kobiecości przez pryzmat różnorodności. Takie podejście „wiąże się z odrzuceniem przekonania o istnieniu jedynej, słusznej, esencjonalnej formy prawdziwej męskości (i kobiecości)”.<sup>33</sup> Stąd też ważne jest podejmowanie dyskusji, której celem jest podkreślenie znaczenia oceny funkcjonowania człowieka w jego indywidualnej perspektywie. Zatem podejmowanie ról zawodowych sprzyjających czerpaniu satysfakcji powinno wynikać z osobowościowych predyspozycji, a nie stereotypowej oceny profesji ze względu na płeć. W przypadku mężczyzn zauważalne przeobrażenia w podejściu ich samych, ale również społeczeństwa, do możliwości realizowania się w rolach dotychczas zarezerwowanych dla kobiet, można traktować jako pozytywne. Współczesny mężczyzna nie powinien obawiać się już krytyki w sytuacji wykonywania zawodu polegającego na pomocy innym, wymagającego czułości, empatii i troski dla potrzebujących, jeśli sam czerpie z tego zadowolenie, a jego praca przynosi pożądane efekty. Warto podkreślić, że pełnienie ról zawodowych w dużym stopniu wiąże się z innymi rolami społecznymi, np. z rolami rodzicielskimi. Dotychczasowe badania na temat roli mężczyzn jako ojców podkreślają ich kompetencje wychowawcze oraz istotne znaczenie w procesie wychowania dziecka. Współczesny mężczyzna jawi się jako dobry opiekun, wrażliwy i czuły rodzic. Zdaniem M. Fuszary „mężczyźni, którzy dokonują niestereotypowych wyborów ról czy zawodów, mają jednak przede wszystkim wiele wspólnych, pozytywnych doświadczeń. Zarówno jako opiekunowie małych dzieci, jak i współpracownicy kobiet w sfeminizowanych zawodach wskazują na odkryte w sobie nowe możliwości, wyrobienie takich cech jak empatia czy wrażliwość, które pomagają im w lepszym układaniu relacji z innymi ludźmi, a także na nabieranie cennych cech, które przedtem nie miały szans się w nich rozwinąć”<sup>34</sup>. Dodatkowo, mężczyźni, którzy pracują w zawodach sfeminizowanych częściej wykonują prace domowe uznane za typowo kobiece oraz chętniej podejmują opiekę nad dziećmi niż mężczyźni pracujący w typowo męskich zawodach.

Pytanie, czy zatem nie należałoby zdefiniować powodu, dla których współcześni mężczyźni podejmują pracę w zawodach sfeminizowanych. Czy nie jest tak, że dla tych, którzy wybierają taką ścieżkę zawodową praca jako profesjonalny opiekun, niosący pomoc chorym, zaniedbanym, uzależnionym jest źródłem satysfakcji i wynika z wrażliwości na krzywdę ludzką? Czy mężczyzna jako nauczyciel, nie spełnia swojej misji, nie może czerpać radości z pracy z dziećmi? I wreszcie, czy praca w zawodach kojarzonych z kobietami nie jest źródłem podnoszenia swoich kompetencji społecznych ważnych w życiu małżeńsko-rodzinnym. Może warto przyjąć, że podejmowanie, chociaż nadal w niewielkim stopniu, przez mężczyzn pracy w zawodach sfeminizowanych jest nie tylko oznaką braku zaradności, obawą przed bezrobociem, tak jak jest to stereotypowo oceniane, ale wynika z poczucia misji, chęci pomocy innym i stanowi drogę do samorealizacji oraz satysfakcji z życia.

<sup>33</sup> U. Kluczyńska, *Mężczyźni jako grupa niejednorodna w dostępie do władzy i prestiżu*, [w:] K. Marzec-Holka, H. Guzy-Steinke (red.), *Kapitał społeczny a nierówności – kumulacja i redystrybucja*, Bydgoszcz 2009, s. 372.

<sup>34</sup> M. Fuszara, *op. cit.*, s. 391.

**Bibliografia**

- Biernat T., *Oblicza feminizacji pracy socjalnej*, [w:] A. Kotlarska-Michalska (red.), *Kobiety w pracy socjalnej*, Poznań 2013.
- Bourdieu P., *Męska dominacja*, Warszawa 2004.
- Curran D.J., Renzetti C.M., *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*, Warszawa 2005.
- Domagała P., Kretowicz K., Żuralska R., Percepcja mężczyzn wykonujących zawód pielęgniarza w społeczeństwie, „Problemy Pielęgniarstwa” 2013, 21(4), s. 462-470.
- Domański H., *Zadowolony niewolnik idzie do pracy*, Warszawa 1999.
- Dudak A., *Pedagogical studies seen in high school graduates opinions*, [w:] K. Denek, A. Kamińska, P. Oleśniewicz (red.), *Education of tomorrow. Since education in family to aspects of education*, Sosnowiec 2014
- Fuszara M., *Dobrze jest być rodzynkiem, czyli mężczyźni w zawodach sfeminizowanych* [w:] M. Fuszara (red.), *Nowi mężczyźni? Zmieniające się modele męskości we współczesnej Polsce*, Warszawa 2008.
- Gawrycka M., Wasilczuk J., Zwiech P., *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2007.
- Głazewska E., *Płeć i antropologia*, Toruń 2005.
- Gromkowska-Melosik A., Feminizacja zawodu nauczycielskiego – „różowe kołnierzyki” i paradoksy rynku pracy, „Studia Edukacyjne” 2013, nr 25, s. 85-100.
- Herudzińska M., Męskość na manowcach? (Nie)męski mężczyzna w opiniach mężczyzn, „Dyskurs Młodych Andragogów”, 16, Zielona Góra, 2015, s. 293-310.  
<http://www.newsweek.pl/polska/badanie-pracownik-socjalny-to-piekny-ale-trudny-zawod,77161,1,1.html>, [14.07.2016].
- Janiczka K., *Kobiety i mężczyźni w strukturze społeczno-zawodowej: podobieństwa i różnice*, [w:] A. Titkow, H. Domanski (red.), *Co to znaczy być kobietą w Polsce*, Warszawa 1995.
- Kapała W., Rucki P., Mężczyźni w polskim pielęgniarstwie. Jak widzą i oceniają swój zawód polscy pielęgniarze, „Pielęgniarstwo polskie” 2008, nr 1(27), s. 7-13.
- Kaźmierczak T., *Mężczyźni – pracownicy socjalni, czyli o polskiej pracy socjalnej w perspektywie gender studies*, [w:] A. Kotlarska-Michalska (red.), *Kobiety w pracy socjalnej*, Poznań 2013.
- Klimczak-Ziółek J., *Bibliotekarz jako zawód sfeminizowany – przyczyny i skutki*, [w:] Z. Dacko-Pikiewicz, M. Chmielowska (red.), *Rola biblioteki narodowej w tworzeniu społeczeństwa wiedzy*, WSB, Dąbrowa Górnicza 2005.
- Klimczak-Ziółek J., Refleksje z badań nad zmianami aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w województwie śląskim, „Górnośląskie Studia Socjologiczne. Seria Nowa” 2011, 2, 29-46.
- Kluczyńska U., (Nie)obecność mężczyzn w pielęgniarstwie – funkcjonujące stereotypy i ich konsekwencje, „Nowiny Lekarskie”, 2012, 81, 5, 564-568.
- Kluczyńska U., *Mężczyźni jako grupa niejednorodna w dostępie do władzy i prestiżu* [w:] K. Marzec-Holka, H. Guzy-Steinke (red.), *Kapitał społeczny a nierówności – kumulacja i redystrybucja*, Bydgoszcz 2009.
- Lipińska-Grobelny A., Goździk I., Płeć psychologiczna a zadowolenie z pracy w zawodach stereotypowo męskich i kobiecych, „Medycyna Pracy” 2012, 63(5), s. 531-540.
- Mandal E., *Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią*, UŚ, Katowice 2004.
- Naczelna Rada Pielęgniarek i Położnych, *Wstępna ocena zasobów kadrowych pielęgniarek i położnych do roku 2020*, Warszawa 2010.
- Olech A., Łuczyńska M., *Pracownicy socjalni w Polsce – portret zbiorowy 2013*, Instytut Rozwoju Służb Społecznych, Warszawa 2013.
- Raport OECD (2004), *The Quality of the Teaching Workforce*.
- Reszke I., *Nierówności płci w teoriach*, PAN, Warszawa 1991.
- Rocznik Statystyczny GUS (2015).