

Magdalena Bergmann

Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy

Relacje pomiędzy pełnieniem ról zawodowych i rodzinnych przez kobiety: zarys problematyki¹

Relations between the performance of professional and family roles by women – outline of the problems

Abstrakt: Celem niniejszego artykułu jest nakreślenie tła problemu badawczego i praktycznego, jakim jest funkcjonowanie kobiet w rolach zawodowych i rodzinnych oraz możliwości ich jednoczesnego pełnienia. Artykuł przybliży kategorie pojęciowe, którymi nauki społeczne opisują specyficzne zjawiska towarzyszące zaangażowaniu kobiet w pracę zawodową i macierzyństwo oraz ich kontekst związany z przemianami w obrębie współczesnych, późnonowoczesnych społeczeństw. W tekście zaprezentowano również lokalny kontekst problemu, odnoszący się do rzeczywistości potransformacyjnej Polski.

Abstract: The aim of the article is to provide the background of the research and practical problem of women functioning in professional and family roles and the possibilities to take them simultaneously. The article focuses on the terminology used by social sciences to describe specific phenomena regarding women's involvement in work and maternity and their context related to the social changes in late modernity. The local scope of the problem, related to the reality of post-transition Poland, was also included in the text.

Słowa kluczowe: kobiety, rodzina, praca, rola społeczna, równowaga praca – rodzina

Keywords: women, family, work, social role, work-family balance

Zarówno rodzina, jak i praca zawodowa stanowią jedne z najbardziej intensywnie eksplorowanych przez nauki społeczne sfer ludzkiego życia. Należą także do kluczowych obszarów działania polityki społecznej w jej praktycznym aspekcie. Oba obszary są wreszcie areną intensywnych przemian i uwidoczniania się

¹ Niniejszy tekst stanowi syntezę wątków zawartych w teoretycznej części rozprawy doktorskiej autorki pt. *Godzenie życia zawodowego i rodzinnego a możliwości uczestnictwa kobiet w rynku pracy. Współczesne realia oraz perspektywy działań instytucjonalnych*, obronionej na Wydziale Humanistycznym Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w 2014 r.

związanych z nimi specyficznych, wzajemnych zależności, napięć i konfliktów. Na całokształt tych przemian składają się liczne zjawiska, mające swoje źródła w sferze norm i wartości społecznych, modelu rodziny, ról i społecznej tożsamości płci (*gender*), rozwoju cywilizacyjnym czy kulturze organizacji pracy.

Celem niniejszego artykułu jest nakreślenie tła problemu badawczego i praktycznego, jakim jest funkcjonowanie kobiet w rolach zawodowych i rodzinnych oraz możliwości ich jednoczesnego pełnienia. Przybliżona zostanie terminologia, którą zarówno nauka, jak i praktyka społeczna posługują się w celu opisanego specyficznych zjawisk towarzyszących zaangażowaniu kobiet w pracę zawodową i macierzyństwo oraz ich kontekst związany z przemianami w obrębie współczesnych, późnonowoczesnych społeczeństw.

1. Równoważenie ról zawodowych i rodzinnych: kwestie terminologiczne

Przed powzięciem głębszych rozważań warto zdefiniować pojęcia, którymi zarówno nauki społeczne, jak i polityka społeczna w swej praktycznej sferze posługują się, by opisać problematykę jednoczesnego pełnienia przez kobiety ról matki, partnerki, małżonki, pracownicy czy przełożonej. Pierwszym, które do takowych należy, jest niewątpliwie pojęcie **godzenia życia zawodowego i rodzinnego**. Jest ono *de facto* dosłownym tłumaczeniem funkcjonującego w anglojęzycznej literaturze terminu *reconciliation between/of family life and work*. Ponadto, niejako w roli zamiennika, funkcjonuje także zwrot „**równowaga między życiem zawodowym a rodzinnym**” („**równowaga praca – życie**”, „**równowaga praca – rodzina**”), również będący tłumaczeniem anglojęzycznego pojęcia *work/life balance* (*work/family balance*). Wyjaśnienie terminu następuje pewnych trudności, bowiem używany jest on często w praktyce polityki społecznej, nie został na gruncie akademickim – szczególnie w Polsce – jednolicie zdefiniowany. Amerykańska badaczka Sue Campbell Clark proponuje sprawiającą wrażenie minimalistycznej definicję używanego przez siebie pojęcia „równowaga praca – rodzina”, określając je jako „satisfakcję i właściwe funkcjonowanie zarówno w domu, jak i w pracy przy minimalnym konflikcie ról”, zaznaczając jednak, że nie można go redukować wyłącznie do konfliktu ról członka rodziny i pracownika, gdyż składa się z pięciu aspektów: „satisfakcja z pracy, satisfakcja z życia rodzinnego, funkcjonowanie w pracy, funkcjonowanie w rodzinie i konflikt ról”². „Ludzie są tu przekraczającymi granice, dokonując codziennych przejść pomiędzy dwoma światami – pracy i rodziny. Kształtują oba światy, granice między nimi i stosunki łączące ich z tymi światami oraz ich mieszkańcami”³

² Campbell Clark S., *Work Cultures and Work/Family Balance*, „Journal of Vocational Behavior” 2001, Issue 3, s. 348–349.

³ Campbell Clark S., *Work/family border theory: A new theory of work/family balance*, „Human Relations” 2000, vol. 53 (6), s. 748.

– pisze autorka w innej pracy poświęconej problematyce. Także zdaniem innych zachodnich badaczy problematyki godzenie życia zawodowego i rodzinnego to przede wszystkim funkcjonowanie w dwoistości ról i światów, jednak nie może być ono sprowadzane wyłącznie do ich konfliktu – praca i rodzina mogą bowiem współistnieć w przyjaznej konfiguracji, nie tylko nie przeszkadzając, ale i wspomagając się nawzajem (np. wsparcie współmałżonka jako motywacja w trudnych momentach zawodowych). Stąd sformułowano również pojęcia pokrewne, podkreślające pozytywny aspekt zjawiska: „ułatwianie życia zawodowego i rodzinnego” (*work-family facilitation*)⁴ czy „wzbogacanie życia zawodowego i rodzinnego” (*work-family enrichment*)⁵. Niemniej jednak w kontekście problematyki niniejszej pracy występowanie konfliktów pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym jako czynnik mogący negatywnie wpływać na szanse aktywności zawodowej kobiet wydaje się istotnym aspektem problematyki równowagi praca – rodzina i jako taki, choć oczywiście nie jedyny, będzie analizowany. Greenhaus i Beutell definiują go jako „formę konfliktu ról, w którym wymogi związane z pełnieniem ról zawodowych i rodzinnych są w pewnym stopniu sprzeczne. Oznacza to, iż udział w życiu rodzinnym (zawodowym) jest utrudniony z powodu konieczności pełnienia drugiej z ról”⁶. W polskiej literaturze można spotkać się z koncepcjami bliższymi pojęciu *work/life balance policy* („polityka godzenia życia zawodowego i rodzinnego”)⁷, kładącymi nacisk nie tyle na współistnienie ról rodzinnych i zawodowych, lecz zorganizowane działania, które mają je ułatwiać i chronić przed potencjalnym konfliktem. Stanisława Borkowska w książce „Programy praca – życie a efektywność firm” definiuje, choć nie bezpośrednio, godzenie życia zawodowego i rodzinnego jako działania zmierzające do harmonijnego funkcjonowania w roli rodzica, partnera i pracownika, a tym samym utrzymania bądź podniesienia satysfakcji i jakości życia⁸. W tym kontekście działania na rzecz równowagi praca – rodzina zdefiniować można jako programy adresowane do konkretnych grup, ukierunkowane na obszary jakości pracy i życia (elastyczność pracy, kultura organizacyjna firmy, opieka nad dziećmi itp.) i prowadzące do osiągnięcia konkretnych celów: redukcja stresu, wzrost produktywności i lojalności personelu, redukcja absencji, wzrost zatrudnialności⁹. Według Cecylii Sadowskiej-Snar-

⁴ Balmforth K., Gardner D., *Conflict and Facilitation Between Work and Family: Realising the Outcomes for Organisations*, „New Zealand Journal of Psychology” 2006, July, s. 69–76.

⁵ Allen T.D., *Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions*, „Journal of Vocational Behavior” 2001, no. 58, s. 414–435.

⁶ Greenhaus J.H., Beutell N.J., *Sources of conflict between work and family roles*, „Academy of Management Review” 1985, no. 10, s. 77.

⁷ Lewis J., *Work/family reconciliation, equal opportunities and social policies: the interpretation of policy trajectories at the EU level and the meaning of gender equality*, „Journal of European Public Policy” 2006, no. 13 (3), s. 420–437.

⁸ Borkowska S., *Programy praca – życie a efektywność firm*, Warszawa 2003, s. 19–21.

⁹ *Ibidem*, s. 23–24.

skiej na godzenie życia zawodowego i rodzinnego, rozumiane jako pewien model działań, składają się następujące elementy: elastyczne formy pracy, dostępność placówek opieki nad dziećmi, promowanie większego udziału mężczyzn w życiu rodzinnym oraz zapobieganie negatywnym zjawiskom (np. dezaktualizacja kwalifikacji) powstającym w wyniku przerwy w karierze zawodowej spowodowanej obowiązkami rodzinnymi¹⁰. Oba typy definicji pojęcia wydają się raczej komplementarne niż konkurencyjne, wskazując na myśl, iż możliwości godzenia życia zawodowego i rodzinnego zależne są nie tylko od zaangażowania jednostek – społecznych aktorów – w ich role domowe i pracownicze, lecz także od pewnych ustrukturyzowanych rozwiązań, które ma im do zaoferowania państwo czy pracodawca. Warto zwrócić także uwagę na subtelną różnicę semantyczną używanych równorzędnie pojęć opisujących problematykę relacji między pracą a rodziną. O ile słowo „równowaga” (zwłaszcza gdy uświadomić sobie jego doniosłe znaczenie w teoriach funkcjonalizmu) zdaje się wyrażać pewien stan idealny, pożądany, będący punktem odniesienia, o tyle „godzenie” bądź „równoważenie”¹¹ przywołuje skojarzenia z aktywnym dążeniem do tegoż stanu, mediację, negocjowanie, balansowanie między przeciwnościami, rozwiązywanie konfliktów – a zatem działanie o charakterze procesualnym, *in statu nascendi*.

2. Równoważenie ról zawodowych i rodzinnych przez kobiety a system wartości społeczeństwa

Wprowadzenie do analizy relacji pomiędzy możliwościami godzenia życia zawodowego i rodzinnego a uczestnictwem kobiet w rynku pracy nie będzie pełne bez przynajmniej zasygnalizowania pewnych kwestii natury aksjologicznej. Czy wspomaganie dostępu kobiet do rynku pracy i umożliwianie im łączenia ról zawodowych z rodzinnymi postrzegać można w kategoriach pewnego społecznego interesu – celu do osiągnięcia, a może środka ku celom o ogólniejszym charakterze? Dlaczego jest to kwestia zasługująca na uwagę naukowców i praktyków społecznych? Czy kobiety we współczesnej Polsce są jednakowo zainteresowane funkcjonowaniem zarówno na płaszczyźnie rodzinnej, jak i zawodowej oraz wsparciem w równoważeniu tych sfer? Dlaczego o równowadze pomiędzy pracą a rodziną mówi się najczęściej w kontekście sytuacji kobiet, rzadziej zaś kojarzy się ową kwestię z mężczyznami? Odpowiedzi na te pytania tworzą w przypadku współczesnej Polski nie do końca spójny i jednoznaczny obraz sytuacji. Z jednej strony problematyka aktywizacji zawodowej i ochrony pracowniczej kobiet jako grupy potencjalnie zagrożonej określonymi problemami¹² (łamanie praw pracowniczych związanych

¹⁰ Sadowska-Snarska C., *Elastyczne formy pracy jako instrument ułatwiający godzenie życia zawodowego z rodzinnym*, Białystok 2006, s. 7.

¹¹ Szlendak T., *Socjologia rodziny. Ewolucja, historia, zróżnicowanie*, Warszawa 2010, s. 410.

¹² *Polityka społeczna*, G. Firlit-Fesnak i M. Szyłko-Skoczny (red.), Warszawa 2009, s. 267–270.

z ciążą i macierzyństwem, dyskryminacja zarobkowa, stereotypy i uprzedzenia w środowisku zawodowym, długotrwałe pozostawanie bez pracy, ryzyko wypadnięcia z życia zawodowego) zyskała w trakcie przemian transformacyjnych na znaczeniu jako jedno z ważniejszych zagadnień polityki rynku pracy. Przy okazji rozmaitych debat nad kondycją demograficzną i socjalną polskiego społeczeństwa zaczęto akcentować także trudności z realizacją przez kobiety roli macierzyńskiej (brak przyjaznej polityki rodzinnej ze strony państwa i pracodawców, opóźnianie się wieku urodzenia pierwszego dziecka, spadek dzietności). Refleksję nad sytuacją kobiety jako matki i pracownicy zintensyfikował proces integracji Polski z Unią Europejską, która zobligowała ówczesne rządy do przyjęcia określonych standardów dotyczących równouprawnienia płci i ochrony macierzyństwa. Dyskurs na temat trudnych, szczególnie dla kobiet, wyzwań związanych z pracą i rodzicielstwem można usytuować zatem w kontekście ogólniejszych społecznych dążeń do poszerzenia ekonomicznej samodzielności i partycypacji Polek (a co za tym idzie odciążenia państwa od łagodzenia skutków bezrobocia lub bierności zawodowej) oraz pełniejszego wykorzystania ich potencjału zawodowego jako zasobu, który w obliczu emigracji zarobkowej, spadku ludności w wieku produkcyjnym czy rosnącej roli sektora usług we współczesnej gospodarce może mieć strategiczne znaczenie. Do kontekstu tego należy dodać także obawy związane z kierunkiem procesów demograficznych i przekonanie, że poprawa sytuacji kobiet na rynku pracy oraz odpowiednie instrumenty polityki społecznej¹³ mogą zmotywować Polki do macierzyństwa. Nie można zapominać również o coraz wyraźniej akcentowanych postulatach zapewnienia kobietom i mężczyznom równych szans w rozmaitych sferach życia: pracy, rodzinie, kulturze, uczestnictwie politycznym. Pytania te można z łatwością przełożyć na język publicznej debaty toczącej się wokół problemów kobiet, rodziny i rynku pracy. Czy państwo może pozwolić sobie, aby potencjał zawodowy połowy populacji pozostawał niewykorzystany? Jak z nieaktywnością zawodową kobiet oraz perspektywą znacznie zmniejszającego się przyrostu naturalnego poradzi sobie system zabezpieczeń społecznych? Czy bez zniwelowania trudności powstających na linii praca–rodzina możliwa jest równość szans kobiet i mężczyzn w innych sferach życia społecznego?

Na tle Unii Europejskiej współczesna Polska nie plasuje się w czołówce pod względem wskaźnika zatrudnienia kobiet (55,2% w 2014 r. według danych GUS i EUROSTAT). W badaniu CBOS zrealizowanym w 2013 r. 46% respondentów wyraziło swoje poparcie dla partnerskiego modelu rodziny, lecz jedynie 27% realizowało go w praktyce. Nie brakowało także zwolenników rozwiązań bardziej tradycyjnych, polegających na pełnieniu roli głównego żywiciela rodziny przez mężczyznę (23%) czy rezygnacji przez kobiety z pracy (22%), by zająć się prowa-

¹³ Lange M., *Zmiany zachowań prokreacyjnych w Polsce a zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze nad małym dzieckiem*, [w:] *Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce*, C. Sadowska-Snarska (red.), Białystok 2011, s. 57–59.

dzeniem gospodarstwa domowego i wychowaniem dzieci¹⁴. W świetle tych faktów polityka godzenia życia zawodowego z rodzinnym może wydawać się projektem nowatorskim, nie do końca powszechnym, napotykanym trudności w praktycznej realizacji. Polityka *life/work balance* powstawała i kształtowała się bowiem w realiach dobrze rozwiniętych gospodarczo państw o wysokim odsetku aktywnej zawodowo kobiecej populacji i wyraźnych tradycjach emancypacyjnych (m.in. Szwecja, Francja, Wielka Brytania, Stany Zjednoczone), w których nurtujące dziś Polskę problemy na linii praca–rodzina uwidoczniły się już kilka dekad temu. Oczywiście masowe wejście polskich kobiet na rynek pracy w okresie PRL, rozbudowane przywileje macierzyńskie oraz powszechny, łatwo dostępny system opieki nad dziećmi tworzyły pewien ówczesny kontekst łączenia życia zawodowego i rodzinnego, jednak funkcjonował on z dala od gospodarki rynkowej i wpisanych w nią wyzwań oraz ryzyka, które uwypuklają napięcie pomiędzy pracą a życiem rodzinnym. Mówiąc krótko: analizując możliwości harmonijnego funkcjonowania kobiet w tych dwóch sferach we współczesnej Polsce, należy mieć na uwadze nowatorstwo idei godzenia ról zawodowych i rodzinnych oraz ograniczoną do kobiet pracujących bądź aktywnie poszukujących pracy grupę, której dotyczy problem.

Podkreślić należy, iż problematyka godzenia życia zawodowego i rodzinnego nie może być postrzegana i analizowana jedynie przez pryzmat szans kobiet na rynku pracy, jak i odwrotnie – partycypacji zawodowej kobiet nie kształtują wyłącznie czynniki związane z relacjami pomiędzy pracą a życiem rodzinnym. Ponadto w obrębie problematyki *life/work balance* mieszczą się także zagadnienia opieki nad osobami zależnymi innymi niż dzieci, np. starszymi, niepełnosprawnymi, niezdolnymi do samodzielnego funkcjonowania członkami rodziny. Biorąc pod uwagę prognozy gwałtownego starzenia się społeczeństw świata zachodniego, można przypuszczać, iż w perspektywie kilkudziesięciu następnych lat badania i praktyka problematyki godzenia życia zawodowego i rodzinnego skupiać się będzie uważniej na kwestii opieki nie nad najmłodszymi, lecz najstarszymi członkami rodzin i społeczności lokalnych. Idea *life/work balance* jest niekiedy także rozumiana jako problematyka godzenia pracy z obszarem życia pozazawodowego szerszym niż sprawy rodzinne (czas wolny, rekreacja i wypoczynek, zainteresowania, kształcenie ustawiczne, działalność społeczna itd.). Istotny jest też fakt, iż konflikt pomiędzy rolami zawodowymi i rodzinnymi może mieć dwukierunkowy charakter¹⁵: zarówno gdy obciążenie obowiązkami wychowawczymi czy domowymi utrudnia wywiązywanie się z pracy bądź poszukiwanie zatrudnienia, jak i gdy organizacja i natężenie pracy negatywnie rzutują na możliwości realizowania się w życiu rodzinnym.

¹⁴ O roli kobiet w rodzinie, komunikat z badań CBOS, marzec 2013 r., http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_030_13.PDF [dostęp 21.03.2016].

¹⁵ Kowalczyk J., Rzepa T., *Konflikt ról rodzinnych i zawodowych a poczucie satysfakcji z życia*, „Opuscula Sociologica” 2015, nr 2, s. 68.

3. „Konflikty stulecia”: praca, rodzina i płeć w późnej nowoczesności

Zdaniem niemieckiego socjologa Ulricha Becka, autora głośnej pracy „Społeczeństwo ryzyka”, relacje między sferą zawodową a rodzinną należy interpretować jako odbicie szerszych, długofalowych przemian społecznych, ekonomicznych, obyczajowych i politycznych związanych z ponowoczesnością bądź późną nowoczesnością. „Konflikty stulecia”, jak nazywa je badacz, czyli napięcia pomiędzy tradycją a modernizacją społeczną, elastycznością a stabilizacją rynku pracy, emancypacją a specjalizacją ról płciowych, wspólnotowością a indywidualizmem jednostki ogniskują się we współczesnej rodzinie niczym w soczewce i nie dają się wytłumaczyć jedynie przez pryzmat prywatnych sporów między kobietą a mężczyzną¹⁶. Z kolei w swej pracy „Przemiany intymności” Anthony Giddens akcentuje wielość i przeplatanie się procesów zarówno instytucjonalno-makrostrukturalnych (np. przemiany rynku pracy), jak i zjawisk o charakterze kulturowym (przemiany modelu rodziny, emancypacja kobiet), które tworzą socjologiczny kontekst analizy relacji między życiem zawodowym i rodzinnym¹⁷. Życie w świecie intensywnych i nierzadko szybszych niż dotychczas zmian społecznych generuje napięcie pomiędzy możliwościami pełnego, harmonijnego uczestnictwa jednostki w życiu zarówno zawodowym, jak i rodzinnym. Źródłem napięć jest ograniczony zasób nie tylko czasu poświęcanego na obie sfery, ale ludzkiej energii i zaangażowania (np. opieki nad dziećmi, prac domowych), a także środków finansowych. Współczesna, nuklearna rodzina stała się polem balansowania między różnymi, często sprzecznymi interesami, rolami, aspiracjami: tradycyjna misja zapewniania stabilności (wychowanie potomstwa, poczucie intymności, zdefiniowane wyraźnie role męża i żony) ściera się z wymogami mobilności, nakładanymi przez rynek pracy¹⁸. Zjawisko to w szczególnym stopniu (jednak nie wyłącznie) dotyczy kobiet – jako że najczęściej na nich spoczywa wynikająca z norm i wzorów kulturowych główna odpowiedzialność związana z opieką nad dziećmi i gospodarstwem domowym przy jednoczesnym zaangażowaniu w pracę zarobkową. Ponadto to kobiety częściej występują w roli samotnych rodziców sprawujących główną (a nawet wyłączną) opiekę nad dziećmi, a także częściej i na dłużej opuszczają rynek pracy w związku z urodzeniem dziecka czy sprawowaniem opieki nad innymi osobami zależnymi¹⁹. Zdaniem Sue Campbell Clark anachroniczne stało się traktowanie pracy i rodziny jako dwóch idealnie oddzie-

¹⁶ Beck U., *Społeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Warszawa 2004, s. 169.

¹⁷ Giddens A., *Przemiany intymności: seksualność, miłość i erotyzm we współczesnych społeczeństwach*, Warszawa 2007.

¹⁸ Beck U., op. cit., s. 182–187.

¹⁹ Giddens A., op. cit., s. 409–422.

lonych, przyporządkowanych dychotomicznie mężczyznom i kobietom sfer²⁰, jak postulował np. funkcjonalizm Talcotta Parsonsa.

Wraz z przechodzeniem do gospodarki postindustrialnej, opartej w coraz większym stopniu na niematerialnych wytworach, praca ulega znaczącym zmianom nie tylko w swym ekonomicznym, ale i społecznym aspekcie. Intensyfikuje się zapoczątkowany już w epoce industrialnej proces redefinicji pracy – nie jest ona już tylko sposobem pozyskiwania dochodu dla zaspokajania potrzeb życiowych i wyznacznikiem miejsca jednostki w strukturze społecznej, lecz często staje się także drogą samorealizacji, swoistą pasją. Rynek pracy przełomu XX i XXI wieku to rynek oferujący ogromne możliwości rozwoju kariery zawodowej, szczególnie w sektorach związanych z nowymi technologiami, szeroko pojętymi usługami czy finansami. Z drugiej strony jest nieprzewidywalny, niestabilny i niepewny jak nigdy dotąd, oferując dużą ilość miejsc tzw. *junk job* – niskopłatnej, tymczasowej pracy i kreując „nową niebezpieczną klasę” prekariatu²¹ – pracowników wykonujących tego rodzaju prace, zatrudnionych w formach niegwarantujących ekonomicznego i socjalnego bezpieczeństwa. Możliwości sukcesu nie są jednocześnie jego gwarantami i aby utrzymać lub wzmocnić pozycję zawodową, pracownicy muszą bardziej niż kiedykolwiek sprostać wymogom elastyczności, adaptacyjności, wszechstronności, być gotowymi na zmianę miejsca pracy, ewentualność przekwalifikowania się i uczestnictwa w edukacji ustawicznej. Zasygnalizowane wcześniej przemiany powodują, iż dla utrzymania aktywności zawodowej i przeciwdziałania wykluczeniu z dynamicznie zmieniającego się rynku pracy konieczne jest znacznie większe niż wcześniej zaangażowanie czasu, energii, emocji i inicjatywy jednostek, odbywające się nierzadko kosztem sfery prywatnej – w tym życia rodzinnego. Słoweńska badaczka Aleksandra Kanjuro-Mrčela zauważa, że współczesny „chłodny nowoczesny kapitalizm” (*cool modern capitalism*)²², który wprowadziwszy prymat pracy umysłowej i formalnych kwalifikacji nad fizyczną siłą roboczą, przyczynił się do równouprawnienia kobiet i mężczyzn jako pracowników, jednocześnie zabrał im znaczącą część prywatności, życia rodzinnego czy intymnego. Kadry „chłodnego kapitalizmu”²³ to kobiety i mężczyźni jednakowo oddani życiu zawodowemu, oceniani i nagradzani za swoje kompetencje i efekty pracy, a nie płeć – a jednocześnie poświęcający inne ważne sfery życia. Inten-

²⁰ Campbell Clark S., *Work/family border theory...*, op. cit., s. 757–759.

²¹ Standing G., *The Precariat: The New Dangerous Class*, London 2014, s. 26–29.

²² Kanjuro-Mrčela A., *Men and Women Balancing Work and Life in Transition: 'Cool Modern' or 'Warm Modern' Model?*, „Sociological Problems” 2008, nr II–II, s. 145–148.

²³ Tłumaczenie pojęcia na język polski obarczone jest pewnymi trudnościami, wynikającymi z podwójnego znaczenia słowa *cool* w języku angielskim: oznacza ono zarówno „chłodny”, jak i – w mowie potocznej – „fajny”. W kontekście tejże koncepcji *cool* wydaje się raczej kojarzyć z regularnym znaczeniem przymiotnika: „chłodny”, a zatem „bezzstronny”, „bezpłciowy”, kładący nacisk na kompetencje i wydajność pracownika, a nie jego cechy statusowe takie jak płeć.

sywna praca powodująca stres, a w skrajnych przypadkach prowadząca do wypalenia zawodowego, powszechna „kultura nadgodzin” przejawiająca się również w przenoszeniu obowiązków zawodowych do domów²⁴, nacisk na szybkie efekty wykonanych zadań i uzależnienie od nich gratyfikacji za pracę, lęk przed utratą pozycji zawodowej – to najbardziej problematyczne przejawy „inwazji” pracy w sferę życia pozazawodowego jednostki, powodujące napięcia i problemy z ich pogodzeniem²⁵.

Z drugiej strony, współczesny rynek pracy i kondycja funkcjonujących na nim ludzi nie mogą być ograniczone do powyższego, dość pesymistycznego oglądu sytuacji. Oprócz kolidujących z życiem prywatnym wymagań stworzył on także możliwości oderwania pracy od jej tradycyjnych ram – czasu i miejsca wykonywania. Uzyskane dzięki rewolucji telekomunikacyjnej i informatycznej narzędzia coraz powszechniej używane są nie tylko do wykonywania pracy, ale i jej reorganizacji, umożliwiającej wykonywanie zadań w dowolnym miejscu i przesłanie pracodawcy czy przełożonemu ich efektów drogą elektroniczną. W sektorach gospodarki, których wytwory mają charakter niematerialny, często przechodzi się od czasowej do zadaniowej organizacji pracy – efektem pracy są usługa księgowa, projekt graficzny czy program komputerowy dostarczone w określonym terminie, zaś drugorzędne znaczenie ma czas poświęcony na jej wykonanie. Stąd też rozmaite formy tzw. elastycznej organizacji pracy – telepraca, praca w niepełnym lub indywidualnym wymiarze godzin, dzielenie etatu (*job sharing*) – zaczęły być oficjalnie uważane i wdrażane w roli narzędzi, które łatwiej pozwolą pogodzić pracownikom aktywność zawodową z obowiązkami rodzinnymi, a tym samym zredukować poziom stresu, zwiększyć efektywność pracy, wyeliminować częste absencje czy utrzymać lojalność personelu wobec firmy. Wdrażanie owego elastycznego, przedstawianego jako „przyjazny rodzinie” modelu organizacji pracy stało się w krajach Europy i Ameryki Północnej zdefiniowaną strategią, podejmowaną zarówno przez pracodawców, jak i rządy państw pod postacią różnorodnych programów i odpowiedniego ustawodawstwa.

Charakterystyką współczesnego rynku pracy, a jednocześnie ogniwem łączącym makrostrukturalne i kulturowe elementy refleksji nad relacjami praca – rodzina jest także większa i trwalsza niż w społeczeństwach przemysłowych obecność na nim kobiet. Ich aktywność zawodowa nie jest już ograniczona do okresu pomiędzy ukończeniem edukacji a zamążpójściem lub urodzeniem dziecka (jak miało to miejsce np. w międzywojennej Polsce bądź Ameryce lat 50. i 60. ubiegłego stulecia) bądź wąskiej listy zawodów uważanych w społeczeństwie za jedyne stosowne dla kobiet (pielęgniarka, nauczycielka, sekretarka). Do czynników sprzyjających większemu uczestnictwu kobiet w rynku pracy bez wątpienia za-

²⁴ Smoder A., *Elastyczne formy pracy jako instrument work-life balance*, „Polityka Społeczna” 2012, nr 1, s. 14–17.

²⁵ Borkowska S., op. cit., s. 25–28.

liczyć należy rozwój usług i branż gospodarki bazujących na pracy umysłowej, a także upowszechnienie metod kontroli urodzeń, które zmieniły wzorce dzietności²⁶. Wzrost i jakościowa zmiana aktywności zawodowej kobiet nie byłyby oczywiście możliwe bez ich uczestnictwa w edukacji, szczególnie na poziomie średnim i wyższym. Mimo utrzymujących się nierówności zarobkowych dochody kobiet stanowią ważną część budżetu gospodarstwa domowego, zaś dorównywanie partnerowi poziomem wykształcenia czy pozycją zawodową jest coraz bardziej powszechne – co Henryk Domański proponuje traktować w kategoriach nowej cechy strukturalnej współczesnych społeczeństw²⁷ i elementu współdecydującego o przynależności stratyfikacyjnej rodzin. Socjologia nurtu feministycznego ujmowała ów proces jako ograniczenie stratyfikacji związanej z płcią – czyli uniezależnienie pozycji społecznej kobiety od determinującego ją silnie czynnika w postaci płci. Zjawisko aktywności zawodowej kobiet i jej społeczne postrzeganie przechodzą zatem swoistą transformację²⁸ – od kulturowej innowacji po ważny, kluczowy dla współczesnych, wysoko rozwiniętych społeczeństw zasób ekonomiczny i społeczny.

Awans ekonomiczny i edukacyjny kobiet przełożył się na zmianę ich pozycji w rodzinie, owocując większym zakresem władzy, obejmującej już nie tylko sprawy dotyczące wychowania dzieci i codziennego dbania o gospodarstwo domowe – a zatem tradycyjne kobiece domeny. Podejmując pracę zawodową kobiety przejęły częściowo (a niekiedy całkowicie) odpowiedzialność związaną z zaspokojeniem potrzeb materialnych rodziny, a także zaczęły funkcjonować w szerszym, nieograniczonym do domowego środowisku społecznym, co w połączeniu z wykształceniem sprzyja budowaniu pozycji autorytetu, mentora, przekaziciela życiowych doświadczeń wobec dzieci (tradycyjnie przypisywanej ojcu), a także bardziej równościowej relacji z partnerem. Dzięki tak pojmowanemu awansowi, a także szerszym przemianom kulturowym i normatywnym wzrasta nie tylko symboliczna, ale i interpersonalna władza kobiet, przejawiająca się w technikach wywierania wpływu na pozostałych członków rodziny w życiu codziennym, m.in. nagradzaniu i karaniu, legitymacji działań, czy wreszcie wpływu na gospodarowanie budżetem rodziny²⁹. Warto zauważyć wszakże, że wzrost zakresu władzy kobiet w rodzinie może paradoksalnie wiązać się też – co podkreślają nowsze, krytyczne badania nad feminizacją ubóstwa³⁰ – ze zwiększeniem lub wręcz wyłączną

²⁶ Fukuyama F., *Wielki wstrząs. Natura ludzka a odbudowa porządku społecznego*, Warszawa 2000, s. 102.

²⁷ Domański H., *Struktura społeczna*, Warszawa 2004, s. 35–48.

²⁸ Daly M., *Changing family life in Europe: Significance for the state and society*, „European Societies” 2005, nr 7(3), s. 379–398.

²⁹ Duch-Krzysztozek D., *Kto rządzi w rodzinie?*, Warszawa 2007, s. 32–37.

³⁰ Chant S., „Feminizacja biedy” i „feminizowanie” programów walki z ubóstwem: czy już czas na rewizję?, [w:] *Kobiety, gender i globalny rozwój. Wybór tekstów*, N. Visvanathan, L. Duggan i in. (red.), Warszawa 2012.

odpowiedzialnością kobiety za rozwiązanie problemu niezaspokojenia potrzeb materialnych rodziny, co w praktyce przejawiać się będzie np. reprezentowaniem całej rodziny przez kobietę w sytuacjach ubiegania się o świadczenia społeczne. Kulturowe, ekonomiczne i instytucjonalne wyrównanie pozycji kobiet i mężczyzn to także tło kontekstowe koncepcji „refleksyjnej miłości” i „czystej relacji” Anthony’ego Giddensa³¹, wedle której relacje między płciami oparte są już nie tyle na kulturowym imperatywie i władzy, lecz na potrzebie emocjonalnego bezpieczeństwa, intymności oraz wolnej woli zaangażowanych w związek dwojga ludzi.

4. Kobiety w pracy i rodzinie: niedokończona emancypacja?

Cytowany wcześniej Ulrich Beck polemizuje jednak w „Społeczeństwie ryzyka” z tezą, iż masowy dostęp kobiet do rynku pracy i edukacji jest gwarantem ich równouprawnienia z mężczyznami i że stało się ono faktem powszechnym. Analizując sytuację Niemek w II połowie ubiegłego stulecia, autor uważa, iż emancypacja kobiet i zwiększenie ich władzy w sferze zawodowej, czy szerzej ujmując – publicznej, nie rozwiązały definitywnie problemu nierówności związanych z płcią. Są one, zdaniem Becka, nadal żywotnie obecne w sferze prywatnej, szczególnie życia rodzinnego. O ile idea pracy zarobkowej czy aktywności publicznej kobiet nie napotyka już w Niemczech (choć można byłoby to stwierdzenie odnieść do wielu innych krajów zachodniego kręgu kulturowego) wyraźnego sprzeciwu i traktowana jest jako jeden z elementów ich codziennego funkcjonowania w społeczeństwie, o tyle zdecydowanie trudniej upowszechnia się partnerstwo w rodzinie: podział obowiązków domowych i prawo do jednakowego zaangażowania w sferę zawodową, zwłaszcza przy jednoczesnym wychowaniu dzieci. Mimo aktywności ekonomicznej i zdobytego wykształcenia kobiety oceniane są i „rozliczane” głównie przez pryzmat ról żony oraz matki, których tradycyjny wzorzec zaskakuje trwałością – zdaje się konkludować Ulrich Beck, nazywając owo zjawisko procesem „niedokończonej indywidualizacji” bądź też „stanowości” kobiet³².

W społeczeństwach kręgu zachodniego problem zależności między aktywnością zawodową kobiet a ich sytuacją rodzinną zaczął być dostrzegany i artykułowany w II połowie ubiegłego stulecia, wraz z masowym wejściem kobiet na rynki pracy, na których brakowało zdziesiątkowanych przez wojnę mężczyzn w wieku produkcyjnym, oraz z tzw. drugą falą feminizmu, który po wywalczeniu kobietom praw politycznych zaczął koncentrować się na ich sytuacji społeczno-ekonomicznej. Przełomowe znaczenie w tym kontekście miała wydana w latach 60. XX wieku książka Betty Friedan *The Feminine Mystique* („Mistyka kobiecości”),

³¹ Giddens A., *Socjologia*, Warszawa 2006, s. 192–221, 409–422.

³² Beck U., op. cit., s. 109–151.

krytykująca wyidealizowany przez powojenne, poszukujące ukojenia po traumie społeczeństwo amerykańskie model kobiety jako matki i gospodyni domowej, ukazująca jego psychospołeczne koszty oraz postulująca prawo kobiet do wolnego wyboru w życiu osobistym i publicznym³³. Powstałe zaledwie kilka lat później radykalne odłamy feminizmu z kolei głosiły tezę, iż dyskryminacja kobiet w pracy czy polityce nie ustanie tak długo, jak długo będą się utrzymywały nierówne, patriarchalne stosunki w rodzinie. Mimo niekiedy skrajnie różnych ocen sytuacji kobiet poszczególne nurty myśli feministycznej zgodne były co do tego, że ich położenie w sferze zawodowej (publicznej) i rodzinnej (prywatnej) łączy pewien istotny, choć nie zawsze artykułowany w społeczeństwie związek.

Analizy zjawiska tejże swoiście połowicznej emancypacji kobiet znaleźć można także w pracach polskich autorów zajmujących się socjologią płci. W opublikowanym w 1995 r. tomie esejów socjologicznych „Co to znaczy być kobietą w Polsce?” Anna Titkow i Henryk Domański zaproponowali pojęcie „menedżerskiego matriarchatu”³⁴ – charakterystycznej formy władzy kobiet w życiu rodzinnym, sprowadzającej się do angażującej wiele czasu i energii podwójnej odpowiedzialności za codzienne obowiązki domowe i współtworzenie dochodu rodziny. Danuta Duch-Krzysztozek wskazuje zaś szereg trwale zakorzenionych w polskiej mentalności stereotypów na temat prymatu ról rodzinnych nad zawodowymi w życiu kobiet i ich niezastąpioności w domu (np. „opieka nad dzieckiem to sprawa kobiet”, „praca mężów jest ważniejsza od pracy żon”). Deklarowany coraz częściej, zwłaszcza przez pary o wyższym statusie społecznym, partnerski model rodziny napotyka trudności w praktycznej realizacji, np. gdy po narodzinach dziecka to kobieta, a nie jej partner (zwykle zarabiający więcej), częściej ogranicza lub zawiesza karierę zawodową lub gdy porównywalnemu zaangażowaniu obojga w pracę zawodową nie towarzyszy równomierny podział obowiązków domowych. Stąd też, zdaniem cytowanej autorki, polska rodzina w kontekście omówionych powyżej przemian reprezentuje raczej model „mieszany” (tradycyjno-partnerski) niż „partnerski”³⁵. Jedną z konkluzji badań nad codziennością współczesnej polskiej rodziny prowadzonych przez Magdalenę Żadkowską jest z kolei to, iż mimo deklaracji o partnerskim charakterze wspólnego pożycia zaangażowanie kobiet w obowiązki domowe traktowane jest jako obligatoryjne, zaś męczyzny – fakultatywne³⁶.

³³ Za: Ślęczka K., *Feminizm: ideologie i koncepcje społeczne współczesnego feminizmu*, Katowice 1999; Tong R., *Myśl feministyczna: wprowadzenie*, Warszawa 2002.

³⁴ *Co to znaczy być kobietą w Polsce: praca zbiorowa*, A. Titkow, H. Domański (red.), Warszawa 1995.

³⁵ Duch-Krzysztozek D., op. cit., s. 247–253.

³⁶ Żadkowska M., *Codziennosc, partnerstwo, domowe obowiązki. O współczesnej polskiej rodzinie w kontekście socjologii pary Jeana-Claude’a Kaufmanna*, Toruń 2013 (niepublikowany maszynopis rozprawy doktorskiej), s. 224–221.

Podsumowanie

Problematyka funkcjonowania kobiet w rolach zawodowych i rodzinnych oraz ich równoważenia jest skomplikowana, wielowymiarowa, sięgająca swoimi uwarunkowaniami do szerszych przemian społecznych, kulturowych, ekonomicznych, a nawet naukowo-technologicznych, mających miejsce w kulturze zachodniej na przestrzeni ostatniego półwiecza. Awans edukacyjny, zawodowy, korzystanie z praw publicznych są niepodważalnymi czynnikami, które przyniosły podniesienie statusu społecznego kobiet. Jednocześnie szanse życiowe kobiet mogą ograniczać sytuacje, w których uczestnictwo w rynku pracy jest trudne do pogodzenia z rolami matki, partnerki, małżonki pełnionymi w obrębie rodziny. I tak wielowymiarowe mogą być także przyczyny owego konfliktu: mające źródło w organizacji i kulturze pracy, wynikające z podziału ról i obowiązków w rodzinie oraz obowiązujących norm i wzorców kulturowych bądź też spowodowane deficytami w sferze usług społecznych. Ogromne zmiany, które objęły kobiety w społeczeństwach kręgu cywilizacji zachodniej, okazują się zarazem zmianami niedokończonymi, połowicznymi. Socjologiczna refleksja nad ową „nieoczywistością” przemiany statusu i roli kobiet w sferze pracy i rodziny jest niezwykle ważna – zwraca bowiem uwagę na fakt, dlaczego to właśnie kobiety doświadczają szczególnych trudności z godzeniem życia zawodowego i rodzinnego, które mogą rzutować negatywnie na możliwości ich uczestnictwa w rynku pracy.

Bibliografia

- Allen T.D., *Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions*, „Journal of Vocational Behavior” 2001, no. 58.
- Balmforth K., Gardner D., *Conflict and Facilitation Between Work and Family: Realising the Outcomes for Organisations*, „New Zealand Journal of Psychology” 2006, July.
- Beck U., *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Warszawa 2004.
- Borkowska S., *Programy praca – życie a efektywność firm*, Warszawa 2003.
- Campbell Clark S., *Communicating across the work/home border*, „Community, Work and Family” 2002, vol. 5, no. 1.
- Campbell Clark S., *Work Cultures and Work/Family Balance*, „Journal of Vocational Behavior” 2001, Issue 3.
- Campbell Clark S., *Work/family border theory: A new theory of work/family balance*, „Human Relations” 2000, vol. 53 (6).
- Chant S., „Feminizacja biedy” i „feminizowanie” programów walki z ubóstwem: czy już czas na rewizję?, [w:] *Kobiety, gender i globalny rozwój. Wybór tekstów*, N. Visvanathan, L. Duggan i in. (red.), Warszawa 2012.
- Co to znaczy być kobietą w Polsce: praca zbiorowa*, A. Titkow, H. Domański (red.), Warszawa 1995.
- Daly M., *Changing family life in Europe: Significance for the state and society*, „European Societies” 2005, nr 7(3).

- Domański H., *Struktura społeczna*, Warszawa 2004.
- Duch-Krzysztosek D., *Kto rządzi w rodzinie?*, Warszawa 2007.
- Fukuyama F., *Wielki wstrząs. Natura ludzka a odbudowa porządku społecznego*, Warszawa 2000.
- Giddens A., *Przemiany intymności: seksualność, miłość i erotyzm we współczesnych społeczeństwach*, Warszawa 2007.
- Giddens A., *Socjologia*, Warszawa 2006.
- Greenhaus J.H., Beutell N.J., *Sources of conflict between work and family roles*, „Academy of Management Review” 1985, no. 10.
- Grzywacz J.G., Marks N.F., *Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family*, „Journal of Occupational Health Psychology” 2000, vol. 5(1).
- Hoffmann K., *Wdrażanie równowagi praca – życie w obliczu współczesnych wyzwań demograficznych społeczeństwa*, „Chorzowskie Studia Polityczne” 2014, nr 8.
- Kanjoo-Mrčela A., *Men and Women Balancing Work and Life in Transition: ‘Cool Modern’ or ‘Warm Modern’ Model?*, „Sociological Problems” 2008, nr II–II.
- Kowalczyk J., Rzepa T., *Konflikt ról rodzinnych i zawodowych a poczucie satysfakcji z życia*, „Opuscula Sociologica” 2015, nr 2.
- Lange M., *Zmiany zachowań prokreacyjnych w Polsce a zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze nad małym dzieckiem*, [w:] *Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce*, C. Sadowska-Snarska (red.), Białystok 2011.
- Lewis J., *Work/family reconciliation, equal opportunities and social policies: the interpretation of policy trajectories at the EU level and the meaning of gender equality*, „Journal of European Public Policy” 2006, no. 13 (3).
- O roli kobiet w rodzinie*, komunikat z badań CBOS, marzec 2013 r., http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_030_13.PDF [dostęp 21.03.2016].
- Polityka społeczna*, G. Firlit-Fesnak i M. Szyłko-Skoczny (red.), Warszawa 2009.
- Programy praca-życie z teorii i praktyki*, S. Borkowska (red.), Warszawa 2011.
- Sadowska-Snarska C., *Elastyczne formy pracy jako instrument ułatwiający godzenie życia zawodowego z rodzinnym*, Białystok 2006.
- Sadowska-Snarska C., Muczyński M., *Uwarunkowania godzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi w Polsce*, Białystok 2011.
- Ślęczka K., *Feminizm: ideologie i koncepcje społeczne współczesnego feminizmu*, Katowice 1999.
- Smoder A., *Elastyczne formy pracy jako instrument work-life balance*, „Polityka Społeczna” 2012, nr 1.
- Standing G., *The Precariat: The New Dangerous Class*, London 2014.
- Szlendak T., *Socjologia rodziny. Ewolucja, historia, zróżnicowanie*, Warszawa 2010.
- Tong R., *Mysł feministyczna: wprowadzenie*, Warszawa 2002.
- Żadkowska M., *Codziennosc, partnerstwo, domowe obowiązki. O współczesnej polskiej rodzinie w kontekście socjologii pary Jeana-Claude’a Kaufmanna*, Toruń 2013 (niepublikowany maszynopis rozprawy doktorskiej).