


Olga Kotowska-Wójcik*

 <https://orcid.org/0000-0002-7400-478X>

Marta Luty-Michalak**

 <https://orcid.org/0000-0003-1575-8757>

AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA MATEK W OPINIACH ICH PARTNERÓW

Abstrakt. Wartość wskaźnika aktywności zawodowej kobiet w Polsce jest niższa niż średnia wartość tego wskaźnika w Unii Europejskiej. Ponadto, w porównaniu z mężczyznami, kobiety częściej są nieaktywne zawodowo. Największe dysproporcje występują w grupach obejmujących kobiety w wieku prokreacyjnym. Może to oznaczać, że jednym z powodów wycofywania się kobiet z rynku pracy jest konieczność sprawowania opieki nad własnym dzieckiem bądź dziećmi. Należy równocześnie podkreślić, że znaczna większość Polek stara się łączyć pracę zawodową z wypełnianiem obowiązków domowych oraz rodzicielskich. Akceptacja dla ich pracy zawodowej jest bardzo wysoka zarówno wśród mężczyzn, jak i wśród samych kobiet. Motywy, którymi kierują się kobiety, podejmując decyzję o kontynuowaniu pracy zawodowej po urodzeniu dziecka bądź powrocie do niej po okresie poświęconym na wychowanie potomstwa, zostały szeroko opisane w literaturze przedmiotu. Brakuje jednak opracowań poświęconych opinii mężczyzn w tym zakresie. Niniejszy artykuł stanowi próbę uzupełnienia tej luki.

Słowa kluczowe: praca zawodowa, praca nieodpłatna, motywy podejmowania aktywności zawodowej, kobiety na rynku pracy.

Wstęp

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 roku gwarantuje prawo do równego traktowania wszystkich obywateli naszego kraju. Art. 33 stanowi, że kobieta i mężczyzna mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym

* Dr, Zakład Statystyki i Demografii, Katedra Metodologii Badań i Analiz Socjologicznych, Instytut Socjologii, Wydział Nauk Historycznych i Społecznych, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, ul. Wóycickiego 1/3, budynek 23, 01-938 Warszawa, e-mail: o.kotowska@uksw.edu.pl

** Dr, Zakład Statystyki i Demografii, Katedra Metodologii Badań i Analiz Socjologicznych, Instytut Socjologii, Wydział Nauk Historycznych i Społecznych, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, ul. Wóycickiego 1/3, budynek 23, 01-938 Warszawa, e-mail: m.luty@uksw.edu.pl

i gospodarczym. Ponadto kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń (Konstytucja RP 1997).

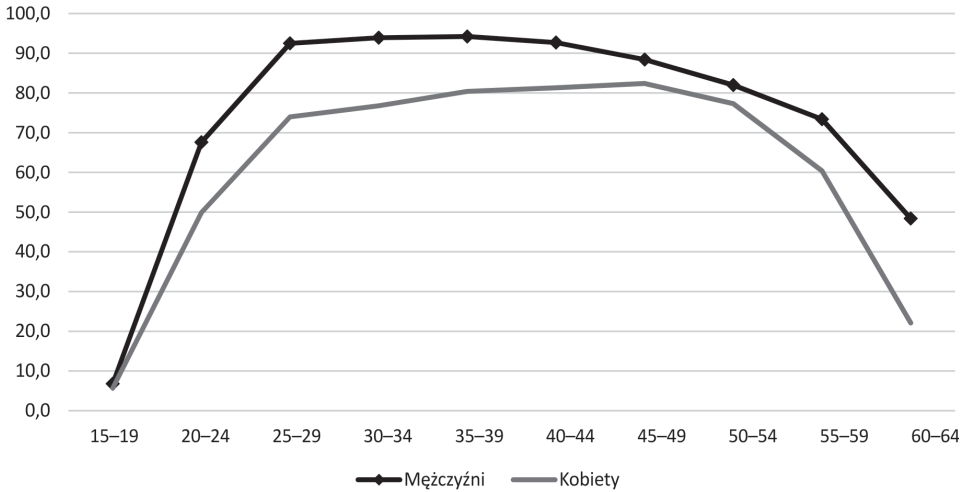
Niestety, pomimo że kobiety w Polsce są lepiej wykształcone od mężczyzn, to ich udział w rynku pracy jest niższy niż udział mężczyzn (Luty-Michalak 2015: 95; 2017: 272–276). E. Kotowska, U. Sztanderska oraz I. Wóycicka stwierdzają, że kobiety marnują swój kapitał zawodowy. Jako przyczynę podają powszechny w Polsce tradycyjny model rodziny, który implikuje nierówny podział obowiązków rodzicielskich i domowych. Wskazują, że w Polsce nadal mamy do czynienia z niewystarczającym dostępem do instytucji opiekuńczych, upowszechnienie dóbr i usług ułatwiających pracę domową jest niedostateczne i są one bardzo kosztochłonne. Ponadto kobiety napotykały bariery w podejmowaniu pracy, osiągnięciu awansu i wysokich zarobków, a po przerwie spowodowanej macierzyństwem napotykały trudności, które wiążą się również ze sztywnym czasem i wymiarem pracy (Kotowska, Sztanderska, Wóycicka 2007).

Motywy podejmowania pracy odpłatnej przez kobiety zostały przebadane i szeroko opisane w literaturze przedmiotu (Szuman 2001; Czernecka 2009; Tabin 2011; Szyszka 2016). Brakuje jednak badań i opracowań, które koncentrowałyby się na opiniach mężczyzn w tym zakresie. Badania prowadzone w 2007 roku pod kierownictwem M. Fuszary w pewnym stopniu diagnozowały ten problem, jednakże po upływie dekady mogły zajść zmiany w tym zakresie (Fuszara 2008: 187–219). W Polsce wielu mężczyzn nadal jest przekonanych o tym, że to oni są głównymi żywicielami rodzin, a praca zawodowa kobiet stanowi jedynie uzupełnienie budżetu domowego (Chmura-Rutkowska, Ostrouch 2007: 101; Arcimowicz 2003: 81). Podkreślić należy, że w Polsce mężczyźni mają znaczący wpływ na podjęcie przez ich partnerki decyzji o powrocie do pracy zawodowej po urodzeniu dziecka. W związku z tym poznanie ich opinii na temat pracy zawodowej kobiet wydaje się niezwykle istotne. Cel niniejszego opracowania stanowi właśnie empiryczna eksploracja powyższego zagadnienia.

1. Aktywność zawodowa kobiet w Polsce

Płeć to jedna z najistotniejszych cech uwzględnianych w analizach dotyczących rynku pracy. Powodem tego jest chociażby fakt, że kobiety i mężczyźni pracują często w innych zawodach, ich wynagrodzenia są zróżnicowane, a udział kobiet w rynku pracy jest niższy niż udział mężczyzn. W całym okresie powojennym aktywność zawodowa kobiet wzrastała. Według szacunków GUS udział kobiet w liczbie zatrudnionych w Polsce w 1950 roku wynosił jedynie około 31%, na początku lat 70. XX wieku przekroczył 40%, a w 2017 roku wyniósł 48%. Z kolei wartość współczynnika aktywności zawodowej kobiet w wieku produkcyjnym

(15–64 lata) w IV kwartale roku 2017 wyniosła 71,1% i była o 9 punktów procentowych niższa niż wartość współczynnika dla mężczyzn (GUS 2016: 2; 2018: 3).



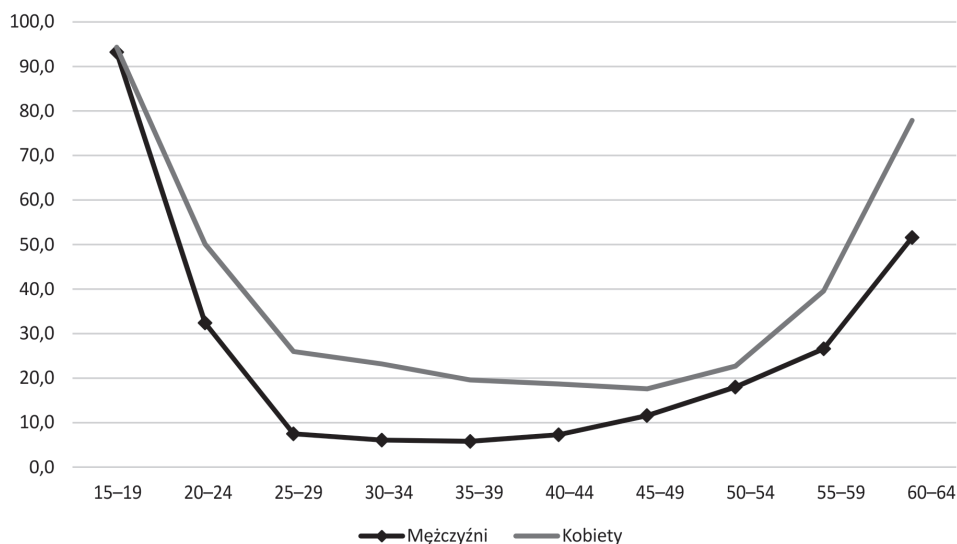
Wykres 1. Współczynnik aktywności zawodowej ludności Polski w wieku produkcyjnym wg płci i wieku w 2017 roku (w %)

Źródło: Baza danych Eurostat: Labour Market (labour) [dostęp 5.10.2018]

Aktywność zawodowa ludności bardzo często analizowana jest również z uwzględnieniem podziału na wiek. Zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn współczynnik aktywności zawodowej przyjmował najniższą wartość w 2017 roku w grupie wiekowej 15–19 lat. Najwyższą wartość przyjmował w grupie mężczyzn w wieku 35–39 lat, ponieważ na 1000 osób 942 pracowały lub poszukiwały pracy. Najwięcej kobiet pracowało lub poszukiwało pracy w grupie wiekowej 45–49 lat (824 na 1000). Znaczne dysproporcje w poziomie aktywności zawodowej widoczne są zwłaszcza w ostatniej grupie 60–64 lata, w której na 1000 osób pracowało 484 mężczyzn i jedynie 221 kobiet, co oczywiście wynika z różnic w osiągnięciu wieku emerytalnego. Innym czynnikiem różnicującym udział przedstawicieli obojga płci w rynku pracy jest wykształcenie. Najwyższy poziom aktywności zawodowej charakteryzował osoby z wykształceniem wyższym, a najniższy z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym (GUS 2018: 4).

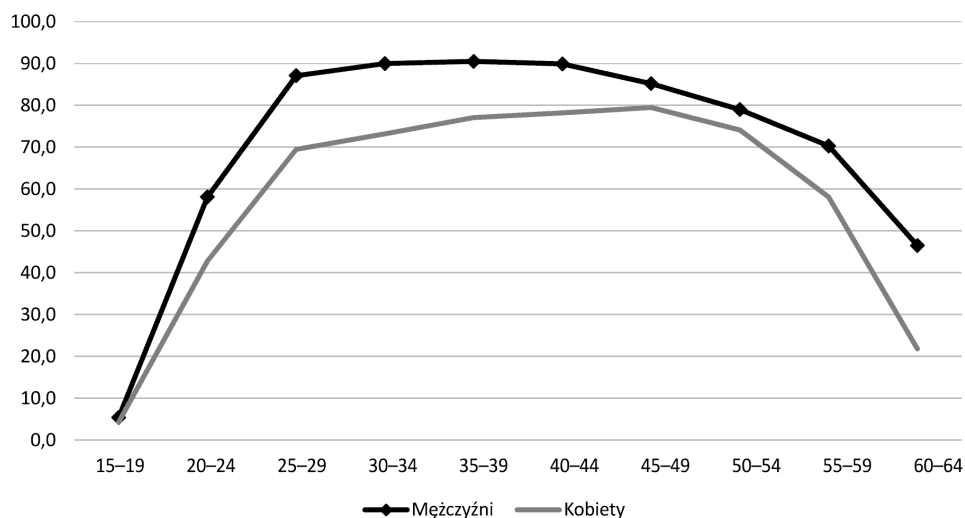
Odmianą sytuację obserwujemy w przypadku bierności zawodowej. Kobiety częściej niż mężczyźni nie pracowały i nie poszukiwały pracy. Największe różnice (ok. 18 punktów procentowych) widoczne były w grupach wiekowych 20–24 lata, 25–29 lat oraz 30–34 lata. Jest to najczęściej okres, w którym kobiety zajmują się wychowaniem i opieką nad małymi dziećmi. Znaczna różnica występowała również w grupie wiekowej 60–64 lata (26 punktów procentowych). Jako główną przyczynę bierności zawodowej kobiety w wieku 25–54 lata wskazywały

obowiązki rodzinne. Z kolei mężczyźni w wieku 25–64 lat najczęściej pozostawali bierni zawodowo ze względu na własną chorobę. Dla kobiet i mężczyzn poniżej 25. roku życia najczęstszą przyczyną braku aktywności zawodowej była nauka, a w wieku powyżej 65. roku życia posiadanie uprawnień emerytalnych (GUS 2018: 15).



Wykres 2. Osoby bierne zawodowo w wieku produkcyjnym w Polsce wg płci i wieku w 2017 roku (w %)

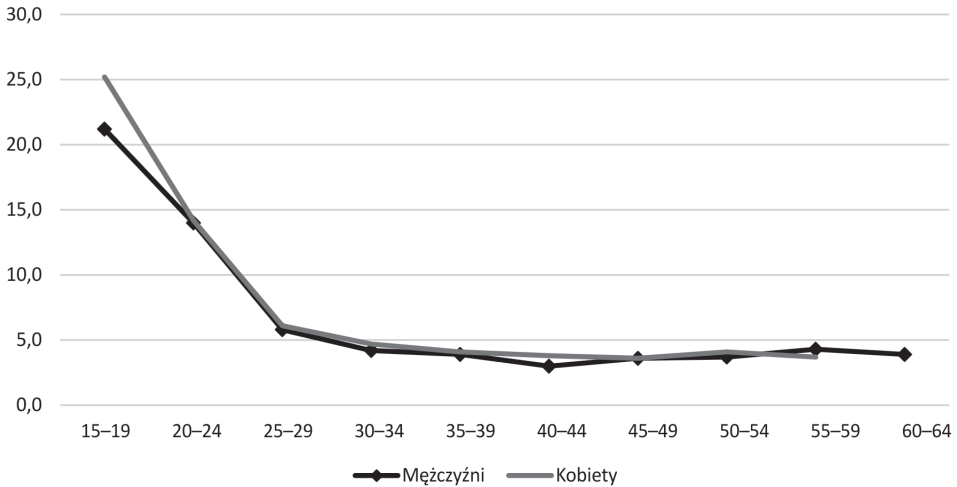
Źródło: Baza danych Eurostat: Labour Market (labour) [dostęp 5.10.2018]



Wykres 3. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym w Polsce wg płci i wieku w 2017 roku (w %)

Źródło: Baza danych Eurostat: Labour Market (labour) [dostęp 5.10.2018]

Wraz z aktywnością zawodową wzrasta również wartość wskaźnika zatrudnienia kobiet. Jednak także i w tym przypadku jego wartości były niższe dla kobiet niż dla mężczyzn. W populacji w wieku produkcyjnym na 1000 mężczyzn zatrudnionych było 728, natomiast na 1000 kobiet pracowało 595 z nich. Największe dysproporcje w wartości wskaźnika widoczne były w najstarszej grupie wieku (60–64 lata – niespełna 25%) oraz w grupach wieku 20–24 lata (nieco ponad 15%), 25–29 lat (17,6%), 30–34 lata (16,8%), 35–39 lat (13,4%) oraz 40–44 lata (11,7%), co po raz kolejny potwierdza tezę o niższym poziomie zatrudnienia kobiet w wieku prokreacyjnym oraz w wieku, który przypada na okres wychowywania potomstwa. Wynagrodzenie kobiet we wszystkich grupach zawodowych było niższe niż wynagrodzenie mężczyzn, a największa różnica w 2016 roku występowała w grupie „przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy” (GUS 2018: 16).



Wykres 4. Stopa bezrobocia osób w wieku produkcyjnym w Polsce wg płci i wieku w 2017 roku (w %)

Źródło: Baza danych Eurostat: Labour Market (labour) [dostęp 5.10.2018]

Analiza danych dotyczących stopy bezrobocia nie wykazuje, poza najniższą kategorią wiekową (15–19 lat), znaczących różnic ze względu na płeć. Najwyższy poziom bezrobocia w 2017 roku zarejestrowany został w przypadku osób w wieku od 15. do 24. roku życia, natomiast najniższy wśród osób w wieku 40–49 lat.

2. Praca zawodowa kobiet *versus* nieodpłatna praca na rzecz domu i rodziny

W krajach rozwiniętych praca zawodowa kobiet jest powszechnie akceptowanym zjawiskiem społecznym. Analizy skoncentrowane wokół zagadnienia, czy kobiety powinny pracować zawodowo, są już rzadkością. Coraz częściej rozważania koncentrują się wokół zagadnienia łączenia pracy zawodowej z obowiązkami na rzecz rodziny (Balcerzak-Paradowska, Graniewska, Kołaczek, Mirosław 2014: 35). W debacie publicznej pomijane są kobiety zorientowane na dom i rodzinę, dla których praca zawodowa jest mniej istotna niż dobro rodziny. Kobiety niejako czują presję, aby po urodzeniu dzieci jak najszybciej wrócić do pracy zawodowej. Należy jednak podkreślić, że nie wszystkie z nich preferują męski typ podejścia do cyklu życia. Niektóre wybierają sekwencyjny model pracy i życia rodzinnego oparty na założeniu, że występują okresy zatrudnienia i przerw związanych z opieką nad dzieckiem bądź dziećmi. Model ten zakłada pracę zawodową kobiety-matki w sytuacji, kiedy nie koliduje to z jej obowiązkami domowymi, rodzinnymi i opiekuńczymi (Pawlus 2017: 103). Ma on zastosowanie również w przypadku ojców. Najczęściej jednak to matki decydują się na przerwę w pracy w celu sprawowania opieki i wychowania dzieci.

Rodzice powinni mieć możliwość decydowania o przyszłości swojej rodziny. Nie można pomniejszać wartości nieodpłatnej pracy na rzecz domu i rodziny, a z drugiej strony kobiety mają prawo do swobodnego podejmowania decyzji odnośnie do własnej aktywności na rynku pracy. Dlatego też Międzynarodowa Organizacja Pracy (International Labour Organization – ILO) wraz z Instytutem Gallupa przeprowadziły w 2016 roku w 142 krajach badanie, w którym udział wzięły zarówno kobiety, jak i mężczyźni, a jego celem było poznanie opinii respondentów na temat pracy zawodowej kobiet.

Kobiety zapytano o to, czy preferują podjęcie odpłatnej pracy zawodowej, pozostanie w domu i opiekę nad rodziną oraz wypełnianie obowiązków domowych czy może jedno i drugie. Mężczyznom zadano to samo pytanie w odniesieniu do kobiet w ich rodzinie (Czy wolałbyś, aby kobiety w Twojej rodzinie podjęły odpłatną pracę zawodową, pozostały w domu i opiekowały się rodziną oraz wypełniały obowiązki domowe czy może jedno i drugie?). Okazuje się, że aż 70% kobiet oraz 66% mężczyzn na świecie uważało, że kobiety powinny pracować (włączając w to osoby, które wskazały odpowiedź „praca zawodowa” oraz „praca zawodowa i opieka nad rodziną wraz z wypełnianiem obowiązków domowych”). Odpowiedź, że kobiety powinny pozostać w domu, aby zaopiekować się rodziną i wypełniać obowiązki domowe, była wskazywana dwukrotnie rzadziej i najczęściej przez osoby starsze, powyżej 65. roku życia. Im młodsze były badane osoby, tym większa była akceptacja dla odpłatnej pracy zawodowej kobiet. Zmienną, która determinowała rozkład odpowiedzi, było też posiadanie rodziny. Niezależnie kobiety okazały się mniej skłonne do pozostania w domu i wykonywania

nieodpłatnej pracy. Z kolei żonaci mężczyźni chcieliby, aby ich żony łączyły pracę zawodową z pracą na rzecz domu i rodziny. Nie bez znaczenia pozostawał też poziom wykształcenia. Osoby z wyższym wykształceniem częściej wskazywały na odpowiedź, że chciałyby, aby kobiety pracowały zarówno poza domem, jak i w domu, oraz znacznie rzadziej wybierały odpowiedź, że kobiety powinny zajmować się jedynie domem i rodziną (Gallup, ILO 2017: 7, 15, 18, 19).

Kobiety mieszkające w Europie Wschodniej, Azji Środkowej i Zachodniej oraz w Afryce Północnej należały do osób, które najczęściej preferowały jedynie pracę zawodową. Mieszkanki Europy Wschodniej najczęściej wskazywały taką odpowiedź. Prawie połowa kobiet w tym regionie (46%) twierdziła, że woli wykonywać odpłatną pracę zawodową, w porównaniu z 26% kobiet, które wołały pozostać w domu lub pracować i opiekować się swoimi rodzinami. Mężczyźni mieszkający w tym regionie również częściej niż pozostali mężczyźni udzielali odpowiedzi, że woleliby, aby kobiety w ich rodzinie pracowały zawodowo. Taki rozkład odpowiedzi wynika zapewne z wysokiego udziału kobiet w rynku pracy i niskiej stopy ich bezrobocia, jak również z historii większości byłych krajów socjalistycznych leżących w tym regionie, gdzie kładziono duży nacisk na edukację kobiet i ich udział w pracy zawodowej. Polki preferowały łączenie pracy poza domem z pracą w domu (35%) oraz pracę zawodową poza domem (32%). Blisko jedna trzecia z nich wskazała, że chciałyby pracować jedynie w domu i opiekować się swoją rodziną. Polacy chcieliby, aby kobiety w ich rodzinie jednocześnie pracowały poza domem, jak i w domu (38%) bądź zostały w domu (30%). Ponad jedna czwarta (26%) uważa, że kobiety powinny jedynie pracować poza domem (Gallup, ILO 2017: 28–29, 179).

Kobiety, które chcą podjąć odpłatną pracę zawodową poza domem, nie zawsze mają taką możliwość. Dlatego też respondentów zapytano, czy zgadzają się z następującym stwierdzeniem: „Jest to całkowicie akceptowalne, aby każda kobieta w Twojej rodzinie miała odpłatną pracę poza domem, jeśli tego chce”. Ze stwierdzeniem tym zgadzało się 77% mężczyzn oraz 83% kobiet na świecie. W Europie Wschodniej poparcie dla tego stwierdzenia było wyższe – zaakceptowane przez 85% mężczyzn oraz 89% kobiet, natomiast nie zgodziło się z nim 8% mężczyzn i 6% kobiet. Osoby posiadające dzieci, zarówno kobiety, jak i mężczyźni, rzadziej zgadzały się z tym stwierdzeniem w porównaniu do osób nieposiadających dzieci. Akceptacja dla tego stwierdzenia wśród Polaków była wysoka i wynosiła 89%, tak w przypadku kobiet, jak i mężczyzn (Gallup, ILO 2017: 34–37, 179).

Kobiety pracujące zawodowo najczęściej borykają się z problemem łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych. Osiągnięcie równowagi pomiędzy pracą a życiem zawodowym jest największym wyzwaniem, któremu muszą stawić czoła kobiety pracujące, także w opinii respondentów badania Gallup, ILO (kobiet i mężczyzn). Odpowiedzi takiej udzieliło 22% z nich, a 12% uważało, że największym wyzwaniem dla pracujących kobiet jest brak niedrogich usług

opiekuńczych. Aż 25% mieszkańców Europy Wschodniej stwierdziło, że największym problemem jest *work-life balance*, a na drugim miejscu wskazywano brak dobrze płatnych stanowisk pracy (23%). Kosztowne usługi opiekuńcze były znacznie rzadziej wskazywane (5%), przez co znalazły się dopiero na piątym miejscu (Gallup, ILO 2017: 42–43).

W tradycyjnym modelu rodziny to mężczyzna jest głównym żywicielem rodziny, a kobieta, jeśli pracuje zawodowo, to jej dochody stanowią jedynie uzupełnienie dochodów męża. Warto więc sprawdzić, co na ten temat sądzą osoby badane, które poproszono o wskazanie, czy ich zarobki są głównym, znaczącym czy mało istotnym źródłem dochodu ich gospodarstwa domowego. Blisko połowa mężczyzn i częściej niż co czwarta kobieta odpowiedziało, że ich zarobki są głównym źródłem dochodu. Znaczącym źródłem dochodu były zarobki 30% mężczyzn i kobiet, a niewielkie znaczenie mają zarobki 19% mężczyzn i aż 41% kobiet. Podobne dysproporcje zauważalne są w Europie Wschodniej (Gallup, ILO 2017: 59–60).

3. Mężczyźni o motywach podejmowania pracy zawodowej przez kobiety – analiza badań własnych

Przytoczone dane dotyczące aktywności zawodowej kobiet wskazują, że w Polsce jest ona dość wysoka, jednak nadal niższa niż aktywność zawodowa kobiet w Unii Europejskiej i niższa niż aktywność zawodowa mężczyzn. Jednocześnie akceptacja dla pracy zawodowej Polek jest bardzo wysoka. Polki chcą pracować zawodowo, a motywy, które nimi kierują, można podzielić na materialne i pozamaterialne (Szuman 2001: 83). M. Szyszka wyróżnia trzy kategorie motywów. Pierwsza kategoria związana jest z czynnikami ekonomicznymi (chęć zwiększenia budżetu rodziny, niezależność finansowa, własna emerytura w przyszłości itp.). Druga została przez nią określona jako motywy rozwojowe. Kobiety pracują, ponieważ chcą się rozwijać, doskonalić swoje umiejętności oraz podnosić swoje kwalifikacje. Trzecia, rzadko wskazywana, kategoria motywów związana jest z sytuacją społeczną, zewnętrzną. Kobiety pracują zawodowo, ponieważ czują taką presję społeczną i nie chcą czuć się gorsze od innych kobiet aktywnych na rynku pracy (Szyszka 2016: 107). Wydaje się, że żadna z tych kategorii nie musi wykluczać innych, wzajemnie się przenikają i czasem same kobiety nie mają jasności, która grupa przyczyn jest dla nich ważniejsza.

Jak to zostało zasygnalizowane we wstępie niniejszego artykułu, motywy, którymi kierują się kobiety-matki przy podejmowaniu decyzji o podjęciu pracy zawodowej, zostały już zbadane i opisane w literaturze przedmiotu. Warto jednak przyjrzeć się, jak przedstawiają się męskie opinie na ten temat. Poznanie opinii mężczyzn na temat motywów podejmowania pracy zawodowej poza domem przez ich żony/partnerki stanowiło przedmiot badania zatytułowanego „Współczesny ojciec – na skrzyżowaniu oczekiwań i rzeczywistości”, przeprowadzonego

przez członkinie Zespołu ds. Dobrych Praktyk, który działa na Wydziale Nauk Historycznych i Społecznych Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie. Badanie miało charakter pilotażowy, a jego celem była między innymi wstępna weryfikacja zagadnień dotyczących szeroko rozumianej koncepcji *work-life-balance*, czyli osiągnięcia równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym w opiniach ojców z aglomeracji warszawskiej oraz sposobów spędzania przez nich czasu wolnego, jak również ich stosunku do ciała i seksualności współczesnego mężczyzny. Z założenia próbę tworzyły osoby z dużego miasta, o stabilnej sytuacji rodzinnej, co być może silnie korelowało z udzielanymi odpowiedziami. Niemniej dla celów postawionych w badaniu te założenia były istotne. Wśród respondentów przeważały osoby urodzone w Warszawie oraz jej okolicach, posiadające wykształcenie wyższe. Badanie zatem zostało zrealizowane na określonym typie osób, a formułowane wnioski mają charakter opisowy. Próba została dobrana metodą kuli śnieżnej, z zachowaniem wskazanych charakterystyk. W miesiącach od kwietnia do lipca 2017 roku przeprowadzono 32 indywidualne pogłębione, ustrukturyzowane wywiady (typ IDI). Do analizy zakwalifikowano 29 z nich, w związku z czym zebrany materiał empiryczny dotyczy mężczyzn, którzy żyli w rodzinach pełnych, mających na wychowaniu minimum jedno dziecko w wieku powyżej 12 miesięcy, mieszkających w Warszawie (Kotowska-Wójcik, Luty-Michalak 2018: 72).

Większość żon badanych respondentów pracowała zawodowo. Jedynie pięć z nich nie pracowało. Co istotne, w tych przypadkach dochody netto mężczyzn były znacznie wyższe od przeciętnych dochodów w badanej próbie. Jako powód mężczyźni podawali konieczność wychowywania dzieci:

Nie pracuje zawodowo, opiekuje się dziećmi, pięknie szydełkuje, czyta, dużo czasu spędza w ogródku, warzywa, owoce, kwiaty, tak jak wspomniałem (R. 18, 41 lat, 2 dzieci: 5 i 11 lat).

Nie, generalnie chodzi o dzieci, a, ale no, myślę, że chciałaby iść do pracy, ale nie, nie ma takiej konieczności (R. 10, 50 lat, 2 dzieci: 8 i 12 lat).

Żony dwóch z badanych mężczyzn przebywały na urlopie macierzyńskim, ale jak zauważyli sami respondenci, planowały one w przyszłości wrócić do pracy zawodowej. Kobiety, które korzystają z urlopu macierzyńskiego, w świetle obowiązującego prawa pracy są zatrudnione, jednakże przez swoich mężów traktowane były jako osoby niepracujące:

Aktualnie jest na urlopie macierzyńskim, ale po macierzyńskim planuje wrócić do pracy, a nawet ona już by chciała wrócić, wyjść do ludzi, bo już mi o tym przebąkuje, więc pomału przyzwyczajam się do tego tematu, że coraz więcej sam zostaję z dziewczynkami (R. 6, 35 lat, 3 dzieci: 8 miesięcy, 8 miesięcy i 5 lat).

W powyższym przypadku możemy mówić o postawie prozatrudnieniowej matki, która sama wyrażała chęć powrotu do pracy zawodowej. Natomiast drugi

z mężczyzn podkreślał motywy ekonomiczne, które niejako zmuszały jego żonę do powrotu do pracy w przyszłości:

Jest na urlopie macierzyńskim. Ale planuje wrócić do pracy ze względów finansowych (R. 2, 30 lat, 2 dzieci: 1 i 2,5 lat).

Respondenci, których żony pracowały, wymieniali kilka motywów, którymi kierowały się ich żony, podejmując pracę zawodową. Motywy te można zaliczyć do dwóch grup: materialnych – finansowych oraz pozamaterialnych – związanych z chęcią samorealizacji oraz rozwoju kobiet. J. Czernecka stwierdza, że długość okresu, który kobiety mogą poświęcić wyłącznie na opiekę nad dzieckiem, zależy w dużej mierze od zarobków męża, a sytuacja finansowo-materialna rodziny jest jednym z głównych czynników branych pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o powrocie kobiety na rynek pracy (Czernecka 2009: 119–120). Wniosek ten został potwierdzony także w zrealizowanym badaniu. Tylko jeden ojciec wymienił jedynie motywy finansowe, podkreślając przy tym koszty utrzymania i konieczność spłaty kredytu mieszkaniowego:

Mamy kredyt, trójkę dzieci i nie dałoby się tego ogarnąć w inny sposób, bo praktycznie koszty mieszkania to są koło 2 tysięcy złotych miesięcznie (R. 21, 43 lata, 3 dzieci: 5, 9 i 15 lat).

W badaniach empirycznych matki same podkreślają, że właśnie względy finansowe są powodem, dla którego zmuszone są wrócić na rynek pracy wcześniej niżby same tego chciały (Czernecka 2009: 120). Dwoch mężów wskazało, że ich żony pracują, ponieważ muszą. Wydaje się, że taka motywacja wskazuje na względy finansowe podejmowania pracy zawodowej przez ich żony:

Pracuje zawodowo, chyba raczej dlatego, że musi (R. 14, 40 lat, 1 dziecko: 14 lat).

Zawodowo pracuje, bo musi, ale jak dzieci były małe, to nie pracowała na pełen etat (R. 12, 46 lat, 2 dzieci: 3 i 6 lat).

Dwunastu mężczyzn wskazało na względy finansowe oraz motywy pozamaterialne, takie jak rozwój osobisty, spełnienie zawodowe, chęć oderwania się od obowiązków domowych i rodzicielskich, czy potrzebę kontaktu z innymi ludźmi:

Mogę się mylić, ale wydaje mi się, że praca mojej żony sprawia przyjemność. Nie to, żeby się nie odnajdywała w domu, ale to, że coś robi, sprawia jej dużą satysfakcję, a finansowo też jest to korzystne, bo moja żona zarabia dużo więcej niż ja. Więc u nas jest w drugą stronę – ja chodzę hobbystycznie do pracy. Żona pracuje od drugiego roku studiów, nieprzerwanie, pomijając okresy ciąży i minimalnego macierzyńskiego. Jest to dla niej normalne i naturalne (R. 29, 37 lat, 3 dzieci: 3 tygodnie, 6, 9 lat).

Po pierwsze, no, dodatkowe finanse, a po drugie, jednak trochę odskocznia. Będąc teraz ostatnio na macierzyńskim z drugim naszym dzieckiem, no, siedziała przez ponad, około roku w domu. Prawie zero kontaktu, tak, z rówieśnikami, mało fajna rzecz [...] (R. 9, 32 lata, 2 dzieci: 1,5 i 5 lat).

Pracuje zawodowo, bo musi ze względów finansowych. Ale też przez to się rozwija (R. 1, 46 lat, 2 dzieci: 4 i 10 lat).

Warto podkreślić, że wśród motywów pozamaterialnych mężczyźni bardzo często wskazywali, że ich żony po prostu chcą pracować:

Tak, pracuje, bo chce, jest to też kwestia ambicji, bo sama stwierdziła, że siedząc w domu na macierzyńskim, troszkę się uwsteczniła. Płyną benefity duże z tego, że się pracuje, nie tylko finansowe, ale także takie typowo ludzkie, interpersonalne itp., wiadomo o co chodzi. Pracuje, bo chce, ale finansowo też to jest fajne (R. 3, 36 lat, 2 dzieci: 3,5 i 5,5 lat).

Tak, ze względów finansowych, ale myślę też, że chce, że nie chciałyby siedzieć w domu. Jakby nas było stać, to pewnie rozkręciłyby coś swojego, na pewno nie chciałyby siedzieć w domu i nic nie robić. Jest bardzo aktywną kobietą (R. 13, 41 lat, 1 dziecko: 12 lat).

Sądzę, że pracuje, bo chce, ale też pieniądze są potrzebne. Ale jakby tak miała w domu siedzieć, to by jej raczej nie pasowało (R. 7, 41 lat, 2 dzieci: 10 i 12 lat).

Istotnym motywem okazała się też niezależność finansowa od męża. Co ciekawe, same kobiety o wiele częściej podkreślają ten motyw, wskazując, że posiadanie dochodów, które mogą przeznaczyć na własne wydatki, jest dla nich ważne (Czernecka 2009: 120):

Po pierwsze – chce, po drugie – względy finansowe, tak? Jakby, gdzieś tam, żona nie wyobraża sobie sytuacji bycia tylko na utrzymaniu drugiej osoby, to po pierwsze, po drugie, żona zarabia... jakby, dość dobrze, z punktu widzenia... kobiety, które, no, w tym kraju jednak jeszcze często zarabiają na danym stanowisku mniej niż mężczyzna (R. 19, 51 lat, 1 dziecko: 14 lat).

Analiza wypowiedzi respondentów wskazuje, że w pełni akceptują oni fakt, że ich żony oraz partnerki pracują zawodowo ze względu na własny rozwój, a także chęć oderwania się od obowiązków domowo-rodzicielskich. Doceniają oni także wagę kontaktów społecznych w miejscu pracy. Blisko jedna trzecia badanych w odpowiedzi wskazała jedynie na aspekty pozamaterialne, uznając, że ich żony po prostu chcą pracować zawodowo lub też pragną rozwijać się zawodowo oraz realizować na polu zawodowym. Nie bez znaczenia była tu chęć „wyrwania się z domu” i „przeciwdziałania monotonii”:

Pracuje głównie dlatego, że ma pewne swoje ambicje i cele. To nie jest kwestia pieniędzy, a bardziej kwestia samorealizacji, chęci osiągnięcia czegoś w życiu. Wydaje mi się, że już osiągnęła, ale zawsze dobrze jest mieć również taki cel. To pozwala trochę odskoczyć od domowych pieleszy i zrobić coś ze sobą (R. 26, 40 lat, 3 dzieci: 11 miesięcy, 10 i 13 lat).

Pracuje zawodowo. W dużej mierze to potrzeba samorealizacji. Ona już się źle czuła z tym, że siedziała z chłopcami tyle czasu, że nie miała pracy i przerwała kształcenie – studia. To, że podjęła pracę i kształci się dalej, miało na nią pozytywny wpływ i na jej samoocenę. Względy finansowe były tu daleko drugorzędne (R. 16, 39 lat, 2 dzieci: 10 i 11 lat).

Tak, pracuje, myślę, że dlatego, że chce. Nie po to kończyła studia i się kształciła, żeby teraz tę wiedzę schować do przysłowiowej szuflady. A że się realizuje w tym, co robi i lubi to, co robi, to też jest fajne i służy nam wszystkim (R. 4, 34 lata, 1 dziecko: 3 lata).

Pracuje zawodowo, bo chce, chce, tak, i ja też się cieszę, że żona pracuje, bo robi to, co lubi (R. 23, 36 lat, 2 dzieci: 12 i 15 lat).

Należy podkreślić, że kobiety bardzo często otrzymują sprzeczne sygnały od rodziny i najbliższego otoczenia, jeśli chodzi o ich aktywność zawodową. Z jednej strony, gdy sytuacja finansowa rodziny jest zła, czują presję, aby jak najszybciej powrócić do pracy. Z drugiej strony, oczekiwania społeczne powodują, że czują się odpowiedzialne za konieczność sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, zwłaszcza w sytuacji, gdy ze względów finansowych nie mogą pozwolić sobie na zatrudnienie niani i zmuszone są posłać dziecko do żłobka. Pociuszający jest fakt, że coraz częściej mężczyźni, którzy obserwują sytuację, w której zajmowanie się domem i dzieckiem nie służy ich partnerkom, sami zachęcają je do powrotu na rynek pracy (Czernecka 2009: 123). Okazuje się, że w opinii badanych przez nas ojców ich żony/partnerki w większości same chcą pracować zawodowo. Najczęściej decydują o tym jednocześnie względy finansowe oraz pozamaterialne, takie jak chociażby rozwój własny kobiet. Na podkreślenie zasługuje fakt, że w jednej trzeciej przypadków to właśnie tylko i wyłącznie motywy pozamaterialne były czynnikiem decydującym o podjęciu pracy zawodowej przez kobiety, a badani mężczyźni w pełni to akceptowali, wręcz sami podkreślali znaczenie samorealizacji w pozarodzinnych sferach życia. Żaden z respondentów nie wskazał na takie motywy, jak chęć utrzymania miejsca pracy i ciągłości zatrudnienia czy też uzyskanie świadczeń emerytalnych w przyszłości.

Podsumowanie

Wyniki przeprowadzonego badania korelują z wynikami badania przeprowadzonego przez Międzynarodową Organizację Pracy i Instytut Gallupa. Należy jednak podkreślić, że grupa poddana badaniu własnemu była z założenia dość specyficzna. Obejmowała respondentów z największego polskiego miasta oraz byli to mężczyźni tworzący pełne rodziny i w większości z wyższym wykształceniem. Z tego względu była ona mniej zróżnicowana niż ta w badaniu prowadzonym pod auspicjami Instytutu Gallupa i ILO. Zależało nam na tym, by w przedłożonym artykule ukazać szerszą społeczną perspektywę zmian zachodzących w określonej społeczności lokalnej – w Warszawie. Sposobem metodologicznym była metoda triangulacji metod ilościowych i jakościowych. Mimo wszystko dało się jednak zauważyć wysoką zbieżność wyników obydwu projektów badawczych.

Akceptacja dla pracy zawodowej kobiet w Polsce jest bardzo wysoka, a motywy, którymi kierują się kobiety przy podejmowaniu decyzji o podjęciu

zatrudnienia, bardzo często miały charakter pozamaterialny, aczkolwiek motywów finansowe nie pozostawały tu bez znaczenia. W związku z powyższym zastanawiający jest fakt tak dużej różnicy w wartości współczynnika aktywności zawodowej i wskaźnika zatrudnienia pomiędzy kobietami i mężczyznami w Polsce.

Najprawdopodobniej główną przyczyną tej sytuacji jest, jak to wskazywali respondenci z regionu Europy Wschodniej, brak dobrze płatnych stanowisk pracy, co koreluje ze wskazaniem, że to mężczyźni w przeważającej części rodzin są głównymi żywicielami rodzin, a zarobki kobiet mają drugorzędne znaczenie. To powoduje, że część kobiet rezygnuje z pracy zawodowej na rzecz opieki nad dziećmi, o czym świadczyć mogą dane dotyczące form opieki nad dziećmi. W Polsce odsetek dzieci do lat 3, nad którymi wyłączną opiekę sprawują rodzice, wynosił w 2015 roku aż 69,4%, podczas gdy w Europie jedynie 49,8%. Znacznie mniejsze dysproporcje obserwowane były w przypadku dzieci w wieku od lat 3 do momentu rozpoczęcia obowiązków szkolnych. W Europie nieco ponad 10% dzieci w tym wieku pozostaje pod wyłączną opieką rodziców, podczas gdy w Polsce jest to 36% dzieci (Baza danych Eurostatu: Living Conditions and Welfare (livcon)). Mimo że wyniki badania przeprowadzonego przez Międzynarodową Organizację Pracy oraz Instytut Gallupa nie wskazują na to, w Polsce powodem takiej sytuacji jest również niska dostępność do publicznych placówek świadczących usługi opiekuńcze oraz ich wysoki koszt (Luty-Michałak 2017: 286). Należy przy tym podkreślić, że w opracowaniu badania nie podano szczegółowych danych w tym zakresie dla Polski, a jedynie dla regionu Europy Wschodniej.

Bibliografia

- Arcimowicz K. (2003), *Obraz mężczyzny w polskich mediach. Prawda – fałsz – stereotyp*, GWP, Gdańsk.
- Balcerzak-Paradowska B., Graniewska D., Kołaczek B., Mirosław J. (2014), *Kobiety na stanowiskach kierowniczych. Polska na tle Unii Europejskiej i OECD*, [w:] B. Balcerzak-Paradowska (red.), *Kobiety na stanowisku kierowniczym w sektorze publicznym. Sytuacja zawodowa i rodzinna*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, s. 35–75.
- Chmura-Rutkowska I., Ostroch J. (2007), *Mężczyźni na przełęczu życia. Studium socjopedagogiczne*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
- Czernecka J. (2009), *Wracam do pracy – podejmowanie przez kobiety aktywności zawodowej po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem*, [w:] J. Czernecka, K. Dzwonkowska-Godula, P. Woszczyk (red.), *Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka*, HRP, Łódź, s. 119–150.
- Fuszara M. (2008), *Ojcostwo w opinii mężczyzn – ojców małych dzieci*, [w:] M. Fuszara (red.), *Nowi mężczyźni? Zmieniające się modele męskości we współczesnej Polsce*, Trio, Warszawa, s. 187–219.
- Gallup, ILO (2017), *Towards a better future for women and work: Voices of women and men*, Gallup Inc. and the International Labour Organization, Washington.
- GUS (2016), *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, GUS, Warszawa.
- GUS (2018), *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, GUS, Warszawa.
- Konstytucja RP (1997).

- Kotowska I. E., Sztanderska U., Wóycicka I. (2007), *Między domem a pracą. Rekomendacje*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Kotowska-Wójcik O. A., Luty-Michalak M. (2018), *More of a Father, or More of an Employee? The Conditions of Working Men Raising Children in Poland*, „Informacijas Mokslai”, nr 82, s. 69–85.
- Luty-Michalak M. (2015), *Płeć jako determinanta kariery naukowej*, [w:] K. Lendzion, O. Kotowska-Wójcik (red.), *Waleczny duch kobiety. Społeczno-ekonomiczne aspekty ról kobiecych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Warszawa, s. 93–110.
- Luty-Michalak M. (2017), *Aktywność zawodowa kobiet a ich obowiązki opiekuńcze na rzecz rodziny w kontekście postępującego procesu starzenia się społeczeństw*, [w:] E. Kolasińska, J. Róg-Ilnicka, A. Mrozowicki (red.), *Praca w XXI wieku. Wymiary formalne i nieformalne*, Wydawnictwo Naukowe Katedra, Gdańsk, s. 267–295.
- Pawlus M. (2017), *Sekwencyjne podejście do pracy i życia rodzinnego wg N. Gilberta*, [w:] O. Kotowska-Wójcik, M. Luty-Michalak (red.), *Kobieta w przestrzeni publicznej. Dialog – praktyka – nauka*, Warszawskie Wydawnictwo Socjologiczne, Warszawa, s. 97–109.
- Szuman A. (2001), *Motywy pracy zawodowej matek pracujących w fazach cyklu życia rodziny*, Bonami, Poznań.
- Szyszka M. (2016), *Aktywność zawodowa w opinii pracujących kobiet*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Sectio I – Philosophia-Sociologia”, t. XLI, nr 2, s. 103–122.
- Tabin D. M. (2011), *Motywacje kobiet na rynku pracy oraz zjawisko dyskryminacji*, „Roczniki Ekonomii i Zarządzania”, nr 3(39), s. 203–238.

Olga Kotowska-Wójcik, Marta Luty-Michalak

MOTHERS' LABOUR MARKET PARTICIPATION IN THEIR PARTNER'S OPINIONS

Abstract. The value of female activity rate in the labour market in Poland is lower than the average value of this indicator for the whole EU. Women are also more often inactive in the labour market than men. The greatest disproportions are visible in groups that include women of reproductive age. One of the reasons for women's withdrawal from the labour market may be the caring responsibilities for dependents members of their families. Moreover, it should be emphasized that a large majority of Polish women is trying to reconcile their professional work while fulfilling family and parental duties. Acceptance for their professional work is very high among men as well as among women themselves. The factors that support mother's motivation for returning to and entering a labour market have been reiterated in numerous reports and analysis. Still the issue of reconciling domestic and professional duties is complicated and not easy to describe. However, there is a gap while searching for studies dedicated to partner's opinions to that process of decision making. This article aim is an attempt to filling this gap.

Key words: professional work, unpaid work, motives of undertaking professional activity, women's employment rates.