

Dorota Gębuś*

RODZINA A KARIERA ZAWODOWA – DYLEMATY WSPÓŁCZESNYCH MŁODYCH KOBIET

Abstrakt. Przedmiotem zainteresowania jest konflikt ról doświadczany przez współczesne kobiety i dylematy z nim związane. Celem badań, których wyniki prezentowane są w artykule, była odpowiedź na pytanie: jak młode kobiety na początku swego dorosłego życia wyobrażają sobie swoje funkcjonowanie pomiędzy rolą rodzinną i zawodową? Badania sondażowe na grupie 120 kobiet w wieku 23–26 lat zrealizowano techniką ankiety zawierającej zarówno pytania zamknięte, jak i otwarte. Z przeprowadzonych badań wynika, że większość badanych chce realizować się w sferze zawodowej i traktuje pracę zawodową jako nadrzędną w danym momencie biograficznym. Prawie połowa jest skłonna odroczyć plany rodzicielskie na rzecz awansu zawodowego. Badane kobiety mają dylematy w kwestii godzenia ze sobą roli rodzinnej i zawodowej. Mimo że praca jest dla respondentek bardzo ważna, ponad połowa z nich w sytuacji konfliktu ról wybrałaby rodzinę, kosztem rozwoju zawodowego.

Słowa kluczowe: współczesna rodzina, kobieta, rola rodzinna, rola zawodowa.

1. Wprowadzenie

T. Parsons w *Szkicach z teorii socjologicznej* przedstawił funkcjonalny podział ról na kobiece i męskie, które warunkują realizowanie przez rodzinę podstawowych funkcji, gwarantujących ciągłość stosunków społecznych. W zaproponowanym przez autora systemie teoretycznym w rolę kobiety wpisane jest wypełnianie funkcji ekspresyjnej, czyli zaspokajanie potrzeb rodziny do wewnątrz, co wiąże się z wypełnianiem obowiązków domowych, zapewnianiem opieki niesamodzielnym członkom rodziny oraz udzielaniem im emocjonalnego wsparcia. Natomiast w rolę mężczyzny wpisane jest wypełnianie funkcji instrumentalnej skierowanej na zewnątrz, czyli podejmowanie aktywności zawodowej, pozwalającej na zapewnienie środków finansowych i utrzymanie rodziny oraz wprowadzanie dzieci w świat norm i zasad społecznych. Najważniejszy jest tutaj normatywny układ

*Dr, Wydział Pedagogiczny, Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie, ul. Waszyngtona 4/8, 42-200 Częstochowa; e-mail: dorota.gebus@op.pl.

stosunków między jednostkami, który zapewnia trwałość istnienia systemu społecznego. Dlatego też w odgrywaniu roli najważniejsze jest podporządkowanie się oczekiwaniom i wartościom społecznym (P a r s o n s 1972). Taki sztywny podział zadań, choć oparty na nierówności płci, pozwalał uniknąć napięć związanych z konfliktem ról. Kobieta przypisana była do domu, mężczyzna – do pracy zawodowej. Zestaw stałych reguł i oczekiwań co do realizowania roli związanej z płcią gwarantował aprobatę społeczną, a międzypokoleniowy przekaz wzorców kulturowych dawał jednostce jasne wskazówki dotyczące sposobu zachowania się w danej sytuacji.

Tradycyjne ujęcie ról społecznych wyznacza kobiecie realizowanie roli rodzinnej. Jest ona odpowiedzialna za opiekę i wychowanie dzieci oraz prowadzenie domu. Jest przede wszystkim żoną i matką, strażniczką domowego ogniska, która dba o męża i dzieci. Do niej należy realizacja ściśle określonych zadań na rzecz pozostałych członków rodziny. Jest całkowicie uzależniona od męża, który jako jedyny dysponent środków finansowych posiada niepodzielną władzę w rodzinie. Do niego należy podejmowanie najważniejszych decyzji, wiążących dla żony i dzieci. Przypisanie do tradycyjnych ról z jednej strony zapewniało pewnego rodzaju spokój i ład społeczny, ale też utrzymywało niekorzystny układ, nadający kobiecie niższy status społeczny i powodujący brak możliwości decydowania o własnym losie.

Taki wyraźny rozdział życia domowego od życia zawodowego oparty na patriarchalnym systemie rodzinnym był przez wieki utrwalany przez ustrój społeczny i polityczny, ponieważ doskonale pasował do realizacji potrzeb danego społeczeństwa. Tak więc podział pracy ze względu na płeć wiąże się z przystosowaniem do warunków środowiska, w jakich przychodzi nam żyć. Zmienia się, jeśli zmieniają się warunki. Zwraca na to uwagę A. Toffler, który podkreśla zależność między strukturą rodziny a charakterem wykonywanej pracy zawodowej. Rodzina dostosowuje się do zmian, jakie zachodzą na rynku pracy. Praca w fabryce i biurze sprzyjała przekształceniu się dużej wielopokoleniowej rodziny w małą rodzinę nuklearną. Dlatego odwrót od fabryki i biura wymusza kolejne zmiany w funkcjonowaniu rodziny (T o f f l e r 1997). Odkąd mamy do czynienia z gospodarką wolnorynkową, nastawieniem na indywidualizację jednostek i przemianami zmierzającymi w kierunku demokratyzacji życia społecznego, zmienia się też układ relacji w rodzinie, który sprzyja odchodzeniu od tradycyjnego podejścia do wypełniania ról społecznych na rzecz partnerstwa i równouprawnienia płci. Współcześnie kobieta przestaje być przypisana do wypełniania wyłącznie roli rodzinnej, a mężczyzna – roli zawodowej. M. Sikorska zauważa, że istotną cechą członków współczesnych rodzin jest wolność wyboru co do podejmowania i wypełniania ról społecznych. Szczególnie kobiety mają nieporównywalnie większą niż kiedyś swobodę działania. Mogą wybierać między byciem żoną lub partnerką bez formalizacji związku, matką kilkorga dzieci lub kobietą bezdzietną, kobietą realizującą się w sferze rodzinnej lub odnoszącą

sukcesy zawodowe (S i k o r s k a 2009). Nowoczesne ujmowanie roli społecznej podkreśla element równouprawnienia między kobietą a mężczyzną w wypełnianiu ról rodzinnych i zawodowych. Nie ma tu czynności typowo kobiecych i męskich, panuje w tym zakresie egalitaryzm. Kobieta i mężczyzna stali się równoprawnymi partnerami, którzy się wzajemnie wspierają, dzieląc się prawami i obowiązkami. Tym samym kobieta została uwolniona od przypisanych jej tradycyjnych ról.

U. Beck podaje pięć uwarunkowań, które przyczyniły się do osiągnięcia przez kobiety wolności wyboru. Zalicza do nich:

- przesunięcie struktury biograficznej – wskutek wydłużenia się długości życia, macierzyństwo i wychowywanie dzieci jest przejściową fazą życia kobiety, po której następuje kilka dekad bez dzieci, czyli okres bez matczynych zobowiązań, dzięki czemu kobieta może występować nie tylko w roli matki;
- zmianę struktury pracy w gospodarstwie domowym – wynikającej z jednej strony z izolacji pracy domowej, która ze zindywidualizowanej w rodzinie nuklearnej uniezależniła się od więzi z szerszym kręgiem rodzinnym, sąsiedzkim, stając się oddzielną egzystencją pracowniczą; z drugiej zaś z procesów racjonalizatorskich, dzięki którym możliwe jest ciągle techniczne udoskonalanie sprzętów gospodarstwa domowego, zmniejszających obciążenie kobiet pracą na rzecz domowników, co pozwala im realizować się w innych sferach życia;
- antykoncepcję i regulację poczęć – oddzielające funkcję seksualną od prokreacyjnej, co umożliwiło kobietom dokonywanie wyborów w zasadniczych kwestiach dotyczących wypełniania roli rodzinnej, np. czy w ogóle zostać matką, a jeśli tak, to kiedy i ile mieć dzieci;
- rozwody – pozbawiające kobiety gwarancji bezpieczeństwa ekonomicznego zapewnianego przez mężczyznę, co niejako zmusza kobiety do wejścia na rynek pracy;
- wyrównanie szans kształcenia – umożliwiające uniezależnienie się ekonomiczne od mężczyzny, dzięki czemu kobiety masowo weszły na rynek pracy i mają silną motywację zawodową (B e c k, B e c k-G e r n s h e i m 2013).

Zmieniające się warunki społeczno-ekonomiczne wymusiły niejako zmiany w postrzeganiu i wypełnianiu ról społecznych. Nie dominuje już pogląd o sztywnym, wyznaczonym przez normy społeczne podziale obowiązków między kobietą i mężczyzną. Kobieta i mężczyzna traktowani są jako równoprawne, wolne jednostki, które tworzą swój związek według własnego uznania. Relacja między nimi, w przeciwieństwie do ujęcia tradycyjnego, oparta jest nie na stosunkach materialno-rzeczowych i przymusie spełniania powinności, lecz na silnej więzi emocjonalnej i wolności wyboru. Kobieta i mężczyzna sami definiują swoje role, zależnie od wzajemnych oczekiwań i potrzeb. W związku z tym role żony, męża są nieustannie tworzone i modyfikowane w trakcie wzajemnych interakcji zachodzących między partnerami, którzy mogą realizować się zarówno w sferze rodzinnej, jak i zawodowej.

2. Założenia badawcze

Obecnie kobiety mogą w dużo większym stopniu, niż ich matki, dokonywać wyborów spośród wielu sposobów realizowania ról społecznych. Wkroczyły na rynek pracy, zagarniając część sfery życia należącej do niedawna wyłącznie do mężczyzn. Z jednej strony wiąże się to z wolnością, możliwością samostanowienia o sobie, które gwarantuje niezależność finansowa; z drugiej – z wejściem w brutalny świat walki o dobra materialne, a więc świat, który nie jest dla nich zbyt łaskawy. Kobiety częściej niż mężczyźni narażone są na utratę pracy i trudniej im znaleźć nowe zatrudnienie, m.in. dlatego że są matkami rodzącymi i wychowującymi dzieci. Badacze przemian zachodzących we współczesnym świecie zauważają, iż kobiety wpadają w dwie sprzeczności. Z jednej strony uwalniają się od tradycyjnie przypisanych ról, uciekając przed obowiązkami domowymi w pracę zawodową, z drugiej zaś – nadal tkwią w roli tradycyjnej, uciekając przed wymogami rynku pracy w wychowywanie dzieci. Próbuje w różnych okresach swojego życia jakoś łączyć ze sobą te dwie przeciwstawne aktywności życiowe (Beck, Beck-Gernsheim 2013). Jak w tej sytuacji konfliktu ról wyobrażają sobie swoje funkcjonowanie młode kobiety na początku swego dorosłego życia? Czy bliższe jest im tradycyjne ujęcie roli społecznej kobiety, lokujące ją w sferze życia rodzinnego, czy może nowoczesne podejście, dające możliwość realizacji w sferze zawodowej? Czy bardziej chcą być żoną, matką czy kobietą sukcesu? Taki cel, a właściwe pytania postawiła sobie autorka artykułu, podejmując próbę analizy dylematów, przed jakimi stają współczesne kobiety: rodzina czy praca, a może i rodzina, i praca, a jeśli tak, to czy bardziej rodzina kosztem pracy, czy bardziej praca kosztem rodziny oraz jak pogodzić wypełnianie tych dwóch ról? W sytuacji, kiedy nastąpiło uwolnienie kobiety od tradycyjnie przypisanych jej ról, warto poddać analizie zjawisko przekształcania się wzorów wypełniania ról społecznych w świadomości młodego pokolenia kobiet i przyjrzeć się, na ile zachodzące zmiany funkcjonują już w wyobrażeniach kobiet wchodzących w dorosłe życie.

W postępowaniu badawczym posłużono się metodą ankietową. Pozwoliła ona zebrać opinie i poglądy badanych osób na temat wypełniania ról rodzinnych i zawodowych. Badaną populację stanowiła grupa 120 młodych kobiet w wieku 23–26 lat. Ponad połowa badanych (51,7%) ukończyła 24. rok życia, niemal, co trzecia respondentka (31,7%) miała 23 lata, pozostałe osoby (11,6%) 25 i 26 lat (5,0%). Najlicniejsza grupa respondentek mieszkała na wsi (37,6%), z małego miasta pochodziło 31,6% badanych i 30,8% z dużego miasta. Ojcowie badanych mieli najczęściej wykształcenie zawodowe (56,7%), natomiast matki – średnie (41,7%). Matki (19,2%) miały też częściej niż ojcowie (9,2%) wykształcenie wyższe. Badaniami objęto grupę studentek ostatniego roku studiów, które za kilka miesięcy uzyskają tytuł magistra i będą mogły wejść na rynek pracy jako osoby z wyższym wykształceniem. W przypadku kobiet poziom wykształcenia jest bar-

dzo istotny, ponieważ w dużo większym stopniu niż mężczyznom zwiększa szansę na znalezienie pracy. Według danych GUS kobiety z wyższym wykształceniem charakteryzują się najwyższym poziomem aktywności zawodowej, zbliżonym do analogicznego wskaźnika u mężczyzn (różnica wynosi około 4%). Następnie wraz z poziomem wykształcenia spada wskaźnik aktywności zawodowej kobiet. W przypadku mężczyzn wystarczy mieć wykształcenie zawodowe, żeby mieć duże szanse na zdobycie pracy (72% mężczyzn kończących szkołę zawodową pracuje). Kobieta musi być lepiej wykształcona, żeby miała porównywalne w tej kwestii szanse na znalezienie i utrzymanie pracy (GUS 2012). Być może właśnie dlatego kobiety mają wyższy poziom ambicji zawodowych i edukacyjnych. Można więc założyć, że respondentki, kończąc szkołę wyższą, zamierzają realizować się nie tylko w sferze rodzinnej, lecz także zawodowej.

3. Miejsce aktywności zawodowej w hierarchii celów życiowych

Na chęć wypełniania roli zawodowej przez badane wskazują ich deklaracje dotyczące preferowanych wartości i planów życiowych. Respondentki poproszono o wskazanie, w jakim stopniu ważny jest dla nich każdy z poniższych celów (tab. 1).

Tabela 1. Cele życiowe preferowane przez badane kobiety

Cele życiowe	Bardzo ważne		Raczej ważne		Nie wiem		Raczej nieważne		Zdecydowanie nieważne		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Studia	90	75,0	29	24,2	1	0,8	–	–	–	–	120	100
Dokształcanie	33	27,5	15	12,5	19	15,8	3	2,5	50	41,7	120	100
Dobra praca	111	92,5	8	6,7	–	–	–	–	1	0,8	120	100
Sukces zawodowy	60	50,0	51	42,5	8	6,7	–	–	1	0,8	120	100
Małżeństwo	71	59,2	31	25,8	11	9,2	–	–	7	5,8	120	100
Dzieci	76	63,3	29	24,2	8	6,7	4	3,3	3	2,5	120	100

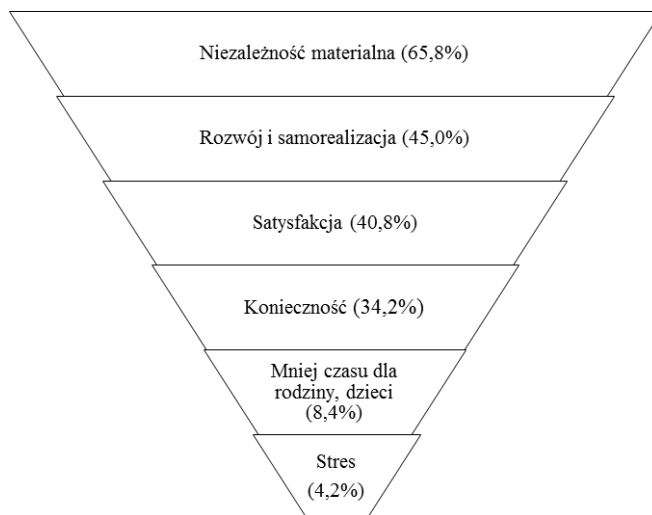
Źródło: badania własne, 2014 r.

Najistotniejszym dążeniem niemal dla wszystkich badanych kobiet okazało się znalezienie dobrej pracy – na ten cel jako bardzo ważny wskazało 92,5% i raczej ważny 6,7% badanych. Jest to w tej chwili dla respondentek wartość najbardziej pożądana, bardziej niż ukończenie studiów (bardzo ważne – 75%), posiadanie dzieci (bardzo ważne – 63,3%) i zawarcie związku małżeńskiego (bardzo ważne – 59,2%). Może to wynikać z sytuacji na rynku pracy, związanej z wysokim po-

ziomem bezrobocia, które dotyka częściej kobiety niż mężczyzn. Najprawdopodobniej badane zdają sobie sprawę z tego, że uzyskany dyplom nie gwarantuje im znalezienia pracy w ogóle, a co dopiero dobrej pracy. W związku z tym atrakcyjna praca ma dla nich największe znaczenie, ponieważ może stanowić najtrudniejsze wyzwanie. Z tego względu rola zawodowa aktualnie może być stawiana wyżej niż rola rodzinna. Silną motywację zawodową potwierdzają deklaracje na temat chęci odniesienia sukcesu zawodowego, który zdecydowanie istotny jest dla połowy respondentek (50,0%), a dość ważny dla 42,5% badanych. Warto zauważyć, że pomimo dużych ambicji zawodowych, badane nieszczególnie doceniają wartości dokształcania się w postaci studiów podyplomowych czy szkoleń. Najlicniejsza grupa (41,7%) uznała ten cel jako zdecydowanie nieważny.

Atrakcyjna praca plasuje się na tyle wysoko w hierarchii wartości respondentek, iż więcej niż 4 na 10 z nich (41,6%) byłoby skłonnych odroczyć swoje plany rodzicielskie, czyli najpierw znaleźć pracę, która im odpowiada, sprawdzić się na zajmowanym stanowisku i osiągnąć pewien poziom awansu zawodowego, a dopiero później zdecydować się na urodzenie dziecka. Coraz częściej kobiety wybierają takie właśnie rozwiązanie, czego dowodem jest chociażby przesunięcie wieku urodzenia pierwszego dziecka na około 30. rok życia. Kobiety są świadome trudności w godzeniu pracy z rodzicielstwem, co pokazują wyniki badań prezentowanych w *Diagnozie społecznej 2013* – był to jeden z trzech najczęściej wymienianych przez kobiety (23% wskazań) powodów rezygnacji z pierwszego lub kolejnego dziecka, obok trudnych warunków bytowych (45%) i niepewnej przyszłości (31%), na równi z wysokimi kosztami wychowania (23%) (Czapieński, Panek 2013). Realizacja celów i ambicji zawodowych jest łatwiejsza, kiedy nie trzeba dzielić czasu pomiędzy pracę i dom, szczególnie jeśli stanowisko wymaga dyspozycyjności i mobilności.

Praca jest jednym z podstawowych zadań i wyzwań dorosłego człowieka, która pełni w jego życiu wiele funkcji. Praca przekłada się na jakość życia, możliwość dostępu do dóbr i usług, ale też prestiż społeczny i możliwość decydowania o własnym losie. Na pytanie, czym jest dla nich praca zawodowa, respondenci najczęściej wybierały odpowiedź, że daje poczucie niezależności materialnej (65,8%), co jest jednym z wymienianych przez U. Becka uwarunkowań uwolnienia kobiety od tradycyjnie przypisanych jej ról. To pewien rodzaj samostanowienia poprzez finansowe uniezależnienie się od mężczyzny, a także gwarancja ekonomicznego zabezpieczenia, kiedy dochód kobiety może stać się jedynym źródłem utrzymania. Jednak praca ma dla badanych kobiet nie tylko wymiar wolności ekonomicznej – dla 45% z nich wiąże się też z rozwojem i samorealizacją, wyrażającymi się w dążeniu do poprawy swoich umiejętności. Zdaniem 40,8% respondentek praca daje poczucie satysfakcji i spełnienia z powodu osiągania coraz lepszych wyników w danej dziedzinie. Ale już dla około 1/3 kobiet jest koniecznością dla utrzymania siebie i dzieci, czyli wypełniania jednej z podstawowych funkcji rodziny, jaką jest zabezpieczenie ekonomiczne warunkujące za-

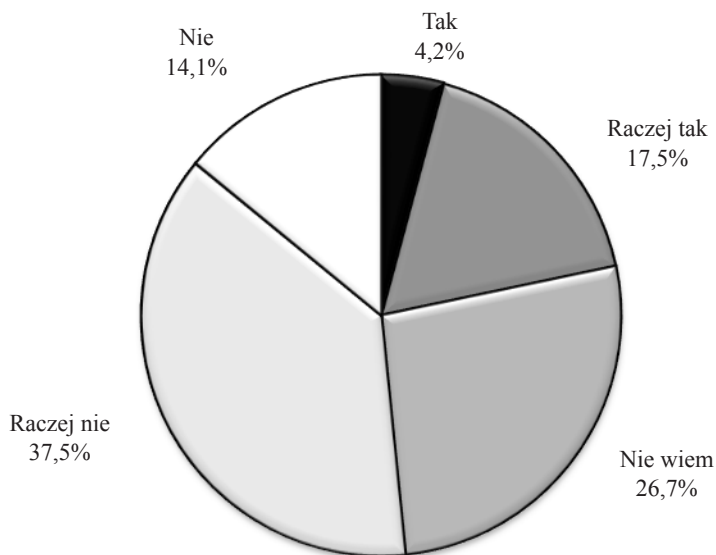


Rysunek 1. Istota pracy zawodowej według badanych
Źródło: badania własne, 2014 r.

spokojenie wielu podstawowych potrzeb życiowych. Niewielki odsetek badanych dostrzega negatywne skutki pracy zawodowej, które wiążą się z mniejszą ilością czasu poświęcanego rodzinie (8,4%), co może przeszkadzać we właściwej opiece i wychowaniu dzieci, jak również wiązać się z nadmiarem obowiązków i nagromadzeniem się sytuacji stresowych (4,2%).

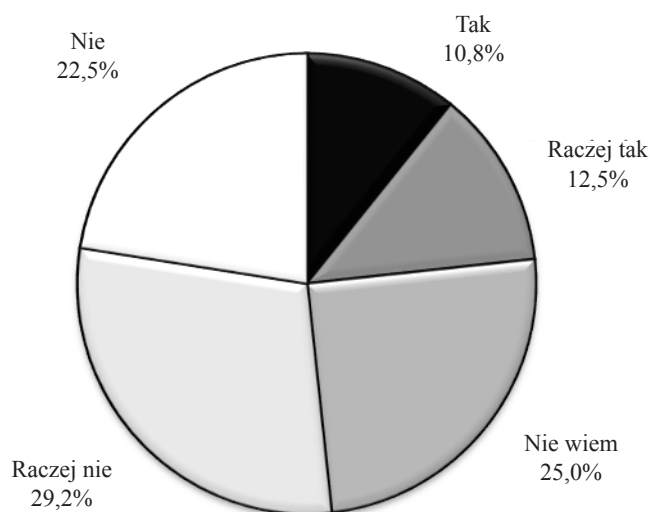
4. Konflikt ról – co ważniejsze: dom czy praca?

W powyższych wypowiedziach badanych zauważa się pewną kolizję pomiędzy realizacją roli rodzinnej i zawodowej, choć wyraża ją niewiele, bo mniej więcej co ósma z badanych kobiet. Jednak kiedy zapytano wprost, czy respondentki zdecydowałyby się poświęcić czas na realizowanie celów zawodowych kosztem czasu poświęcanego rodzinie, to okazało się, że najczęściej padała odpowiedź: raczej nie (37,5%). Zdecydowanie negatywne stanowisko w tej kwestii zajęło 14,1% respondentek, co oznacza, że dla ponad połowy badanych rodzina stoi na pierwszym miejscu i w sytuacji konfliktu ról nie poświęciłyby rodziny za cenę rozwoju zawodowego. Odmiennego zdania jest ponad 1/5 respondentek, które udzieliły odpowiedzi – tak (4,2%) lub raczej tak (17,5%). Ta grupa jest w stanie – a przynajmniej tak deklaruje – postawić karierę zawodową wyżej niż życie rodzinne. Można powiedzieć, że w sytuacji trudnej, kiedy konieczny jest wybór między dwiema możliwościami, których nie można realizować jednocześnie, większość kobiet wybrałaby wypełnianie obowiązków rodzinnych, a nie zawodowych.



Rysunek 2. Poświęcenie czasu na realizację celów zawodowych kosztem czasu poświęcanego rodzinie
Źródło: badania własne, 2014 r.

Niemal odwrotnie wygląda sytuacja, jeśli chodzi o rezygnację z pracy zawodowej. Nawet jeśli mąż/partner będzie zarabiał na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie, to ponad połowa badanych mówi, że raczej nie (29,2%) lub nie (22,5%) zrezygnuje z pracy. Decyzję o pozostaniu w domu w takiej sytuacji podejmąby mniej niż co czwarta badana (tak – 10,8%, raczej tak – 12,5%). To pokazuje po raz kolejny, że praca jest bardzo ważnym aspektem życia dla dużej grupy respondentek i pomimo dobrej sytuacji materialnej gwarantowanej przez partnera, kobiety wołałyby nadal pracować. To potwierdza również funkcjonowanie w świadomości badanych pozaekonomicznych korzyści płynących z pracy zawodowej, na które wcześniej już zwracały uwagę. Praca, oprócz tego, że daje możliwość zaspokojenia podstawowych potrzeb, zapewnia określoną pozycję społeczną. Dzięki niej zyskujemy społeczną akceptację i uznanie w oczach innych, co przekłada się na poczucie osobistej satysfakcji. Podsumowując powyższe dwa zagadnienia, można powiedzieć, że z jednej strony aktywność zawodowa jest ważnym aspektem życia badanych kobiet. Chcą one pracować, nawet jeśli nie jest to związane z koniecznością utrzymania rodziny. Z drugiej strony, w momencie gdy obowiązki zawodowe są na tyle czasochłonne, że kolidują z wypełnianiem roli rodzicielskiej, kobiety wybierają obowiązki domowe kosztem rozwoju zawodowego.



Rysunek 3. Rezygnacja z pracy, gdyby mąż/partner zarabiał wystarczająco na utrzymanie rodziny

Źródło: badania własne, 2014 r.

To, czy pełnienie jednocześnie roli rodzicielskiej i zawodowej jest postrzegane jako konflikt, zależy od poziomu ambicji zawodowych kobiety i wartości przypisywanej przez nią jednej i drugiej roli. W mniejszości (31,6%) są te respondenci, które widzą istnienie konfliktu pomiędzy wypełnianiem wspomnianych dwóch ról. Mówią, że kobieta ma wtedy mniej czasu na samorealizację lub za mało czasu dla rodziny, a w związku z tym zaniedbuje jedną lub drugą sferę swojego życia, ponieważ jedna i druga rola są na tyle czasochłonne, że nie da się ich obu realizować jednocześnie na wystarczająco „dobrym” poziomie. Ponadto część badanych z tej grupy uważa, że kobieta-matka jest społecznie przypisana do domu i dziecka, więc patrząc z perspektywy przystosowania do norm społecznych powinna poświęcać się (nawet wbrew sobie) roli rodzinnej kosztem rozwoju zawodowego, żeby móc zasłużyć na miano dobrej matki. „Dziecko potrzebuje rodziców w procesie wychowania, a to zazwyczaj matka, nie ojciec, poświęca się i zostaje z dzieckiem w domu. Taka jest jej rola” (K, lat 23, wieś). Inaczej widzi tę kwestię druga, liczniejsza (65,8%) grupa badanych. Dla nich bycie żoną-matką nie koliduje z ambicjami zawodowymi, ponieważ w ich przekonaniu rola rodzinna jest po prostu ważniejsza. Tych respondentek nie dotyczy problem wewnętrznego konfliktu pomiędzy jednym a drugim dążeniem, gdyż macierzyństwo stoi na pierwszym miejscu i do planów macierzyńskich dostosowują rolę zawodową.

Uważam, że kobieta powinna zarabiać mniej niż mężczyzna, tym samym poświęcać na pracę mniej czasu. To mężczyzna utrzymuje dom. Kobieta zarabia na własne wydatki, ewentualnie jedynie dokłada się do budżetu domowego (K, lat 24, duże miasto).

Nie ma tutaj sprzeczności między jedną a drugą aktywnością. Część badanych z tej grupy uważa, że to wszystko zależy od chęci i umiejętności organizacji czasu. „Jeśli ktoś potrafi dobrze zaplanować czas, to jest w stanie wszystko ze sobą pogodzić” (K, lat 24, małe miasto). Sprzyja temu również podział obowiązków i wsparcie ze strony męża. „Wystarczy, że kobieta dogaduje się z mężczyzną i potrafią odpowiednio podzielić się obowiązkami” (K, lat 23, duże miasto). Z wypowiedzi badanych wynika, iż kolizja dwóch ról istnieje lub nie – w zależności od ustawionych priorytetów życiowych. Te kobiety, dla których bardzo ważne są zarówno praca, jak i rodzina, będą żyły w ciągłym poczuciu zaniedbywania jednej bądź drugiej sfery życia, okresami poświęcając więcej czasu na aktywność zawodową lub rodzinną, dokonując nieustannych wyborów tego, co w danej chwili jest ważniejsze. Natomiast dla tych kobiet, które chcą pracować zawodowo, lecz praca stanowi dla nich w pewnym sensie dodatkową formę aktywności, dołączoną do aktywności głównej, jaką jest rola matki, zawsze na pierwszym miejscu będą stawiały rodzinę i decyzyjnie, co wybrać, będzie dla nich oczywiste.

5. Jak pogodzić rolę rodzinną i zawodową?

Problematykę rozdzielenia sfery zawodowej i domowej bardzo dobrze widzieć w sytuacji urodzenia dziecka, kiedy kobieta staje przed wyborem, jak długo poświęcić czas tylko i wyłącznie dziecku, a kiedy wrócić do pracy i czy w ogóle pracować. Jakie rozwiązanie jest najlepsze? Z deklaracji respondentek wynika, że najliczniejsza grupa (36,7%) chętnie skorzystałaby z dłuższego urlopu macierzyńskiego, trwającego 12 miesięcy, po którym wróciłaby do pracy, a dziecko pozostałoby pod opieką ojca i dziadków. Oto przykładowe wypowiedzi badanych kobiet uzasadniające wybór tej odpowiedzi:

Myślę, że istotny jest tutaj podział obowiązków z partnerem i pomoc ze strony dziadków, dzięki temu mogłabym realizować się zawodowo (K, lat 25, wieś).

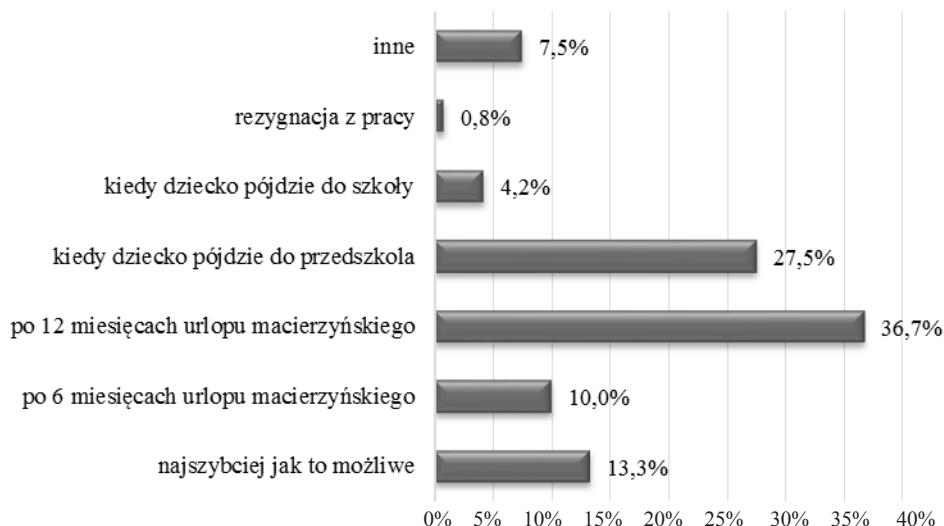
Podczas pracy zawodowej dziecko pozostanie pod opieką ojca lub dziadków, a czas po pracy w całości poświęcam dziecku (K, lat 23, duże miasto).

Kolejna grupa (27,5%) chce poświęcić się opiece i wychowaniu dziecka do 3. roku życia, póki dziecko nie pójdzie do przedszkola. Przykładowe wypowiedzi respondentek:

Zamierzam zajmować się dzieckiem do 3. roku życia, dopiero kiedy pójdzie do przedszkola, będę skłonna wrócić do pracy zawodowej, ponieważ uważam, że dziecko potrzebuje dużej uwagi i nigdy nie przedłożyłabym pracy nad właściwe wychowanie swojego dziecka (K, lat 24, duże miasto).

W przypadku pomocy [w opiece] nad dzieckiem praca byłaby możliwa, ale nie absorbująca całego dnia. Musi być czas dla dziecka. Najlepszy model – praca dopiero w momencie, gdy dziecko pójdzie do przedszkola (K, lat 26, małe miasto).

Dla 13,3% badanych kobiet praca jest na tyle istotna, że wróciłyby do obowiązków zawodowych najszybciej, jak to możliwe, oddając część urlopu rodzicielskiego do wykorzystania ojcu dziecka – wtedy matka będzie mogła realizować cele zawodowe. W tej grupie najwyraźniej widać chęć partnerskiego podziału obowiązków w związku i nastawienie na współodpowiedzialność ojca w opiece i wychowaniu dziecka. Co dziesiąta badana mówi, że powrót do pracy w jej przypadku byłby możliwy po 6 miesiącach opieki nad dzieckiem w domu. Tylko 1 badana (0,8%) zadeklarowała, że zrezygnowałaby z pracy po urodzeniu dziecka. Sytuacja narodzin dziecka pokazuje, jak bardzo różni się wypełnianie ról zawodowych kobiet i mężczyzn oraz jak bardzo rodzicielstwo, szczególnie na początku, kiedy dziecko jest małe, w innym stopniu pochłania czas matki i ojca, w jak różnym są położeniu, co wiąże się z zupełnie innymi wyzwaniami i przeszkodami w życiu mężczyzny i kobiety.



Rysunek 4. Powrót do pracy po urodzeniu dziecka

Źródło: badania własne, 2014 r.

W wypowiedziach badanych na temat możliwości godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych po urodzeniu dziecka przejawiały się trzy aspekty, dzięki którym możliwe byłoby, zdaniem respondentek, łączenie ze sobą tych „dwóch światów”:

1) partnerski model rodziny, który przejawiał się w 45% wypowiedzi respondentek:

Z pewnością mąż powinien pomagać w obowiązkach domowych (rodzinnych). Podział obowiązków tak, aby każdy mógł się spełniać zawodowo (K, lat 24, wieś).

Nie jest to łatwe, wymaga dużego zaangażowania ze strony partnera w obowiązki domowe (K, lat 25, małe miasto).

Uważam, że równy podział obowiązków rozłożony pomiędzy mnie i partnera powinien ułatwić to zadanie (K, lat 25, wieś).

2) pomoc dziadków, na którą zwróciło uwagę 35% badanych:

Liczę na pomoc rodziców i teściów w tej kwestii (K, lat 24, wieś).

Kiedy wróciłabym po urlopie macierzyńskim do pracy, opiekę na dzieckiem powierzyłabym moim rodzicom (K, lat 23, duże miasto).

3) instytucje państwowe, które wybrała najmniej liczna grupa respondentek (9,2%):

Wrócę do pracy dopiero, kiedy moje dziecko będzie na tyle duże, żeby pójść do przedszkola, wcześniej będę zajmować się nim sama razem z mężem (K, lat 25, małe miasto).

Dobrym rozwiązaniem jest przedszkole, kiedy pójdę do pracy. Do ukończenia 3. roku życia dziecko jest za małe, żeby wychowywać się bez matki w domu, więc do tego czasu nie będę pracować (K, lat 23, duże miasto).

Z powyższych danych wynika, że blisko połowa respondentek widzi możliwość rozwiązania konfliktu między domem a pracą poprzez równy podział obowiązków, tak aby nie tylko mężczyzna, ale też kobieta mogła realizować się zawodowo. Jest to jedna z cech, jaką M. Sikorska wymienia, charakteryzując nowy model współczesnej rodziny, odnoszący się do postulowanej równości – partnerstwa małżonków/partnerów, zakładanej wolności jednostki i przyznawania prawa członkom rodziny do bycia indywidualnościami (S i k o r s k a 2009). Obecnie coraz częściej rodzina staje się polem negocjacji, gdzie nieustannie się pertraktuje i zawiera kompromisy. Małżonkowie wspólnie ustalają, jak będą realizować role rodzinne, korzystając z wolności co do wyboru sposobu wypełniania powierzonych im zadań. To od nich zależy, jak podzielią się obowiązkami. Społeczeństwo daje każdemu z nich prawo do bycia indywidualnością, zdolną do tworzenia swej

biografii według własnego pomysłu. Dlatego konstruują wciąż na nowo kształt rodziny, który dostosowują do swoich planów, potrzeb i oczekiwań oraz zmieniającej się sytuacji.

Oprócz wsparcia męża/partnera w godzeniu roli rodzinnej i zawodowej, respondenci liczą na pomoc dziadków w opiece nad wnukami. Warto zauważyć, że pomoc rodziny jest zdecydowanie bardziej preferowana niż opieka instytucjonalna. Może to wynikać z kilku powodów. Opieka dziadków i innych krewnych nie wymaga nakładów finansowych, co będzie szczególnie istotne dla rodzin biednych. Ta forma opieki jest wygodniejsza i bardziej elastyczna. Ponadto, opieka babci zapewnia kobiecie większe poczucie bezpieczeństwa o los swego dziecka w czasie jej nieobecności. Szczególnie istotne jest to w przypadku małego dziecka do 3. roku życia – tylko jedna z respondentek wspomniała o posłaniu dziecka do żłobka, kiedy ona sama będzie pracować.

6. Podsumowanie

Společne uwolnienie kobiety od przypisanych tradycyjnie ról wywołało potrzebę zmiany na rzecz partnerskiego modelu rodziny, co można zauważyć w wypowiedziach wielu respondentek. Zdecydowana większość badanych (ponad 90%) chce realizować się w sferze zawodowej, uważając znalezienie dobrej pracy za najbardziej pożądany cel w życiu. Praca jest dla nich w obecnej sytuacji życiowej (ukończenie studiów) wartością nadrzędną, cenniejszą niż posiadanie dzieci i zawarcie związku małżeńskiego. Niemal połowa z nich jest nawet skłonna odroczyć plany rodzicielskie na rzecz awansu zawodowego. Na zjawisko wzrostu znaczenia pracy w hierarchii wartości młodych kobiet zwraca uwagę B. Balcerzak-Paradowska, która podkreśla, że praca coraz częściej zaczyna konkurować z rodziną. Młode kobiety najpierw realizują cele edukacyjne, zdobywając dobre wykształcenie, później chcą osiągnąć dobrą pozycję zawodową i dopiero w dalszej kolejności założyć rodzinę. W ten sposób chcą osiągnąć wyższą pozycję społeczną (Balcerzak-Paradowska 2008). Ponadto, zdaniem respondentek praca daje im poczucie niezależności materialnej, na którą zwraca uwagę niemal 2/3 badanych. Jest to czynnik szczególnie istotny w sytuacji upowszechniania się zjawiska rozwodów i samotnego rodzicielstwa. Praca wiąże się też z rozwojem i samorealizacją, które podkreśla niemal połowa respondentek (45%), daje również poczucie życiowej satysfakcji i spełnienia (40,8%).

Nie oznacza to, że respondenci nie mają dylematów co do wypełniania i godzenia ze sobą roli rodzinnej i zawodowej. Mimo że praca jest dla nich bardzo ważna, ponad połowa badanych w sytuacji ostrego konfliktu ról wybrałaby rodzinę kosztem rozwoju zawodowego.

Dopóki kobiety rodzą dzieci, karmią je, czują się za nie odpowiedzialne, dostrzegają w nich istotną część swojego życia, dopóty dzieci pozostają chcianymi „przeszkodami” w walce o karierę zawodową i tworzą pokusę świadomej decyzji przeciw ekonomicznej samodzielności i karierze (Beck, Beck-Gernsheim 2013: 39).

Jednocześnie respondentki wyraziły przekonanie, że nie zrezygnowałyby z pracy zawodowej, nawet gdyby partner zarabiał na utrzymanie rodziny na odpowiednim poziomie. Zdanie takie wyraziło 51,7% respondentek. Można powiedzieć, że badane poświęciłyby karierę zawodową na rzecz wychowywania dzieci, jeśli koszty awansu byłyby zbyt wysokie. Natomiast nie zrezygnowałyby z pracy, jeśli pozwalałaby ona na wypełnianie obowiązków rodzinnych.

Kolejną kwestią poruszoną w badaniach były wyobrażenia co do godzenia roli matki z rolą zawodową. W przypadku respondentek opiera się ono najczęściej na pomocy, a właściwie współudziale ze strony męża w wykonywaniu obowiązków domowych i opiece nad dziećmi. Jednak warto zauważyć, że często preferencje nie przekładają się na realizowany model rodziny i nie jest to wyłącznie wina mężczyzn, którzy nie chcą brać na siebie kolejnych zadań po powrocie z pracy. Często same kobiety, chociaż mówią o równouprawnieniu, zachowują stare praktyki, wykonując większość prac domowych i wyręczając w obowiązkach swoich mężów. Oprócz męża badane liczą na pomoc dziadków w wychowaniu dzieci, szczególnie tych małych do 3. roku życia. Z badań przeprowadzonych kilka lat temu na temat uwarunkowań aktywności kobiet wynika, że w Polsce udział krewnych w opiece nad dziećmi jest wysoki i stanowi istotny warunek podjęcia przez kobietę pracy. Jeśli kobieta nie ma dostępu do nieformalnych źródeł opieki, często rezygnuje z aktywności zawodowej. Wtedy mężczyzna staje się jedynym żywicielem rodziny i do niego należy zabezpieczenie ekonomiczne rodziny (Kotowska i in. 2009).

Praca na dwa etaty – w domu i w pracy – prowadzi do przeciążenia rolami, szczególnie w sytuacji, kiedy realizacja ambicji zawodowych wymaga dyspozycyjności i mobilności. Warunki współczesnego rynku pracy kłócą się z ideą małżeństwa i macierzyństwa. Stworzone są na samotnych jednostkach mogących poświęcić się tylko i wyłącznie pracy. Pogoń za pracą – coraz lepszą, dającą możliwości rozwoju i dobrą pensję – która jednocześnie stawia coraz więcej wyzwań i żąda poświęceń, jest naturalnym elementem obecnego rynku pracy. Mężczyznom łatwiej sprostać takim wyzwaniom, ponieważ życie rodzinne jest dla nich mniej absorbujące, choćby z tego powodu, że nie rodzą i nie karmią piersią. Ponadto w społecznym odbiorze, jeśli mężczyzna poświęca się pracy zawodowej, jest dobrym ojcem, ponieważ chce więcej zarabiać i zapewnić rodzinie lepszą jakość życia. Kiedy matka więcej czasu poświęca pracy niż rodzinie, jest odsądzana od czci i wiary. Jej miejsce jest przede wszystkim w domu, w którym powinna pozostawać do dyspozycji – może niekoniecznie męża, ale na pewno dzieci. Rodzina z założenia powinna być dla niej ważniejsza niż praca, skoro już zdecydowała się ją założyć. Podejście takie widać m.in. w wypowiedziach respondentek, które chcą wrócić do pracy, kiedy dziecko będzie bardziej samodzielne, czyli pójdzie do

przedszkola lub do szkoły, ponieważ właściwe wychowanie – zwłaszcza małemu dziecku – może zapewnić tylko matka. Niewielki odsetek respondentek (0,8%) idzie w swych poglądach dalej i uważa, że kobieta powinna zrezygnować z pracy, kiedy w jej życiu pojawia się dziecko.

Kobiety, które chcą jednocześnie być dobrymi matkami i świetnymi pracownikami, borykają się z nieustającym konfliktem ról. Istnienie tego konfliktu widać w wypowiedziach blisko co trzeciej respondentki. Mówią one, że w takiej sytuacji mają za mało czasu albo dla rodziny, albo na wykonywanie obowiązków zawodowych. W związku z tym kobieta zaniedbuje albo dom, albo pracę i ma ciągle poczucie winy. Jedna i druga aktywność wiąże się ze sprzecznymi oczekiwaniami, których godzenie wymaga czasami nadludzkiej pracy i wytrzymałości, zapętlania się w stawianiu sobie coraz większych wymagań i dążeniu do tego, żeby im za wszelką cenę sprostać. Jak zauważa M. Sikorska, idea matki-Polki zmienia się obecnie w ideę „supermatki”, która potrafi nie tylko łączyć pracę zawodową z obowiązkami rodzinnymi, lecz także odnosić sukcesy w pracy. Dodatkowo powinna być zadbaną, atrakcyjną kobietą, co jest dla niej kolejnym obciążeniem (S i k o r s k a 2012). W ten sposób piętrzą się konflikty w łonie rodziny, ponieważ radzenie sobie w tej sytuacji pozostawia się w obszarze osobistego życia kobiety. To jest jej prywatna sprawa, jak ułoży sobie życie rodzinne, żeby nie kolidowało z aktywnością zawodową. Pod hasłami wolności wyboru i swobody podejmowania decyzji dylemat „rodzina – praca” zostaje zepchnięty na grunt rodziny, która musi sobie jakoś z tym radzić. Efektem jest coraz słabsza kondycja rodziny, ujawniająca się w mniejszej dietności, zwiększającej się liczbie rozwodów, co przekłada się na wzrost jednoosobowych gospodarstw matek i ojców samotnie wychowujących dzieci. Jeśli nic z tym nie zrobimy, czeka nas – jak pisze U. Beck – społeczeństwo samotnych mężczyzn i samotnych kobiet, bowiem wymagania rynku pracy nie uwzględniają wartości rodzinnych. Rynek domaga się mobilności niezależnie od sytuacji rodzinnej, co sprzyja rozkładowi rodziny (B e c k 2002). Nie można być jednocześnie dyspozycyjnym pracownikiem, pozostającym po godzinach i mamą na cały etat.

Jak w tej sytuacji konfliktu ról wyobrażają sobie swoje funkcjonowanie młode kobiety na początku swego dorosłego życia? Z przeprowadzonych badań wynika, że stoją jakby pomiędzy byciem żoną, matką a kobietą sukcesu. Z jednej strony chcą się realizować zawodowo i cenią sobie wartość, jaką jest praca, nie tylko ze względów materialnych, lecz także z uwagi na zaspokojenie potrzeby samorealizacji. Chcą podejmować rolę zawodową wcześniej niż rolę rodzicielską, ażeby, zanim zostaną matkami, osiągnąć pewną pozycję na rynku pracy. Chcą pracować, mimo że mąż będzie zarabiał wystarczająco, aby zabezpieczyć finansowo rodzinę. Chcą też po urodzeniu dziecka wrócić do pracy, dzieląc się z mężem obowiązkami domowymi i rodzicielskimi. To wskazuje na funkcjonowanie w świadomości młodego pokolenia kobiet nowoczesnego podejścia do realizacji roli społecznej kobiety, opartego na równouprawnieniu i partnerstwie w rodzinie.

Z drugiej strony w sytuacji, kiedy zostaną matkami, ta rola wydaje się dla nich najważniejsza. Jeśli praca zacznie kolidować z życiem rodzinnym i będą musiały dokonać jakiegoś wyboru, to macierzyństwo postawią na pierwszym miejscu, dostosowując do niego rolę zawodową. Można powiedzieć, że w ich świadomości funkcjonuje stereotyp kobiety-matki, która przypisana jest do domu i dziecka, szczególnie małego dziecka – do 3. roku życia. Widać tutaj konflikt między nakazami roli kobiety, tkwiącymi w mentalności samych kobiet, a możliwością uwolnienia się od tradycyjnych ról, która bardziej funkcjonuje w sferze postulatów niż realizacji.

Bibliografia

- Balcerzak-Paradowska B. (2008), *Rozwiązania w zakresie ułatwienia godzenia życia zawodowego z rodzinnym jako element polityki rodzinnej*, [w:] C. Sadowska-Snarska (red.), *Kierunki działań na rzecz równowagi praca – życie – rodzina*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok.
- Beck U. (2002), *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Beck U., Beck-Gernsheim E. (2013), *Calkiem zwyczajny chaos miłości*, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, Wrocław.
- Czapiński J., Panek T. (red.) (2013), *Diagnoza społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków*, Warszawa, <http://www.diagnoza.com>, 27.06.2014.
- GUS (2012), *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa.
- Kotowska I. E., Sztanderska U., Wóycicka I. (2009), *Diagnoza kulturowych i strukturalnych uwarunkowań łączenia pracy zawodowej i aktywności rodzinnej przez kobiety w Polsce*, [w:] Kotowska I. E. (red.), *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Parsons T. (1972), *Szkice z teorii socjologicznej*, PWN, Warszawa.
- Sikorska M. (2009), *Nowa matka, nowy ojciec, nowe dziecko. O nowym układzie sił w polskich rodzinach*, Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
- Sikorska M. (2012), *Życie rodzinne*, [w:] A. Giza, M. Sikorska (red.), *Współczesne społeczeństwo polskie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Toffler A. (1997), *Trzecia fala*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa.

Dorota Gębuś

FAMILY OR CAREER – THE DILEMMAS OF TODAY’S YOUNG WOMEN

Abstract. In this article a subject of interest is a conflict of roles that modern women have to deal with. The aim of testing, presented in the article, was to find the answer to the question: “What do young women think about how to connect their role at work and in family?”. Survey researches

were carried out in a group of 120 women in age from 23 to 26. They filled out questionnaire that contained opened and closed questions. It showed that most of them want to develop at work and it is more important at the moment. Almost half of women are able to postpone starting the family in order to upgrade at work. They have dilemmas how to bring together family and professional roles. Although work is very important for them, more than a half of them will choose family at the expense of professional develop.

Keywords: modern family, woman, family role, professional role.