

DANUTA MARIA TABIN

MOTYWACJE KOBIET NA RYNKU PRACY
ORAZ ZJAWISKO DYSKRYMINACJI
(cz. I)

WPROWADZENIE

Prezentowane opracowanie zawiera wyniki badań ankietowych na temat rynku pracy kobiet¹. Głównym celem badawczym było ustalenie, z jakich powodów kobiety są aktywne lub bierne zawodowo. Praca ta włącza się też w nurt dyskusji na temat wpływu przymusu ekonomicznego na decyzje kobiet w sprawie pracy zawodowej. W badaniu chodziło o ustalenie, czy kobiety niebędące w trudnych warunkach materialnych pragną pomimo to pracować, bez względu na trudności, które towarzyszą zazwyczaj godzeniu dwóch ról: domowo-rodzinnej i zawodowej.

W konstruowaniu projektu badawczego przyjęto za podstawowe dwie kategorie badawcze. Pierwsza – to motywacje kobiet, stojące u podstaw ich decyzji o aktywizacji bądź bierności zawodowej. Druga – to dyskryminacja: w badaniu ankietowym zebrano opinie respondentek na temat pozycji społeczno-zawodowej kobiet w porównaniu z mężczyznami. Założono, że praktyki dyskryminacyjne wobec kobiet oddziałują negatywnie na ich postawy wobec rynku pracy, mogą powodować okresowe lub stałe wycofanie się z rynku pracy, wpływać na obniżenie zadowolenia z pracy a także aspiracji awanso-

Dr DANUTA MARIA TABIN – Katedra Historii Gospodarki w Instytucie Ekonomii i Zarządzania na Wydziale Nauk Społecznych Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II; adres do korespondencji: Al. Raławickie 14, 20-950 Lublin.

¹ Jest to pierwsza część tego opracowania. Część druga będzie zamieszczona w następnym „Roczniku Ekonomii i Zarządzania” (2012). Tam również zostanie dołączona ankieta, przeprowadzona dla tego badania.

wych, sprzyjać trwałej bierności zawodowej, oraz rodzić poczucie krzywdy w wymiarze osobistym i społecznym.

I. MOTYWACJE KOBIET ORAZ ICH DYSKRYMINACJA JAKO WAŻNE ZMIENNE OPISUJĄCE RYNEK PRACY

1. MOTYWACJE KOBIET

W literaturze podejmującej zagadnienie motywacji mówi się o kluczowym znaczeniu kategorii potrzeb². Stwierdza się, że człowiek dążąc do zaspokojenia ważnych potrzeb, wzbudza w sobie motywacje na rzecz ich realizacji. Warto zaznaczyć, że kategoria motywacji jest szeroko wykorzystywana w naukach społecznych, w tym także w ekonomii.

Przykładowo, mikroekonomia neoklasyczna konstruuje modele postępowania producenta i pracobiorcy na podstawie założeń co do ich motywów zachowania się na rynku. Zakłada, że producent dąży do maksymalizacji zysku, a uczestnik rynku pracy do maksymalizacji użyteczności, poprzez optymalny podział czasu na pracę zarobkową (określoną przez możliwy do uzyskania dochód realny) i czas wolny³.

Także w przypadku podejścia opisowego w nauce wydaje się w pełni zasadne odwoływanie się do motywacji. Jeśli chodzi o rynek pracy, to motywy jego uczestników mają wpływ na ich decyzje w sprawach podjęcia rodzaju kształcenia, starań o pracę, wyboru miejsca pracy i jej charakteru, określają też aspiracje awansowe.

Trzeba podkreślić, że motywacje indywidualne z jednej strony mają charakter samoistny, gdyż są głęboko osadzone w jednostkowych potrzebach, wynikających z cech osobowych jednostki. Z drugiej strony jednak są one kształtowane przez uwarunkowania makrostrukturalne o charakterze: ekonomicznym, prawnym i kulturowym.

Takie cechy gospodarki w skali makro, jak: typ gospodarki (liberalna czy społeczna gospodarka rynkowa), faza cyklu koniunkturalnego, jej struktura działowo-gałęziowa, charakter polityki społeczno-gospodarczej itp., wywierają

² W nauce zarządzania wyróżnia się teorie treści motywacji, które badają, jakie potrzeby chcą ludzie zaspokajać w pracy i poprzez pracę. J. P e n c, *Motywowanie w zarządzaniu*, Kraków: Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu 1996, s. 145-159.

³ D. B e g g [i in.], *Ekonomia*, t. I, wyd. II zm., Warszawa: PWE 1998, s. 310-314.

duży wpływ na procesy zachodzące na rynku pracy, poprzez oddziaływanie na motywacje i zachowania jego uczestników.

Kolejnym, niezwykle ważnym czynnikiem „regulującym” postawy poszczególnych jednostek i grup społecznych na rynku pracy jest prawodawstwo.

W Polsce przepisy prawne zawarte w kodeksie pracy, w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz w układach zbiorowych pracy określają uprawnienia i obowiązki pracowników i bezrobotnych.

Dla kobiet pracujących bardzo ważne są przepisy prawne, dające im szczególną ochronę w związku z macierzyństwem i wychowywaniem dzieci. Przykładowo – art. 186¹ Kodeksu pracy mówi o tym, że: „Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu [...]”⁴.

Nie bez znaczenia dla położenia społecznego i ekonomicznego kobiet są normy prawne organizacji o charakterze międzynarodowym, takich jak ONZ czy Rada Europy. Polska należy do obu tych organizacji i ratyfikując szereg ważnych konwencji, podjęła określone zobowiązania co do ich respektowania, m.in. w obszarze rynku pracy. Także przynależność do Unii Europejskiej oznacza obowiązek podporządkowania się dyrektywom unijnym odnoszącym się do sfery rynku pracy.

Trzeba też dodać, iż kultura narodowa zakorzeniona w najważniejszych założeniach kulturowych i wartościach danego społeczeństwa⁵ jest – jak wydaje się – najgłębszą podstawą wszystkich procesów społecznych, ekonomicznych, prawnych w danym kraju, w tym także odnoszących się do postaw wobec rynku pracy.

Potrzeby samoistne w wymiarze jednostkowym, o których była mowa wcześniej, wywierające wpływ na motywacje uczestników rynku pracy, są kształtowane chociażby w drodze socjalizacji jednostki (poprzez wychowanie w rodzinie, szkołę), „zakorzenionej” w wartościach kulturowych⁶. Także na stosunek do samej pracy jako takiej wpływają założenia i wartości kulturowe

⁴ *Kodeks pracy i inne teksty prawne*, Warszawa: Wydawnictwo C. H. Beck 2006, s. 78-79.

⁵ Model kultury Scheina opisany został m.in. w pracach: M. K o s t e r a, *Zarządzanie personelem*, Warszawa: PWE 1996, s. 10-11; H. S t e i n m a n n, G. S c h r e y ö g g, *Zarządzanie. Podstawy kierowania przedsiębiorstwem. Koncepcje, funkcje, przykłady*, wyd. III uzupełnione i poprawione, Wrocław: Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej 1998, s. 443-448.

⁶ O wpływie kultury na rynek pracy pisze: D. T a b i n, *Szanse i zagrożenia rynków pracy*, „Badania Naukowe” (Kielce) 10(2003), nr 2, s. 17-21.

danego społeczeństwa. Dzięki ich poznaniu możemy wyjaśnić (przynajmniej w istotnym zakresie), od czego to zależy – z jakim rodzajem etyki pracy mamy do czynienia w danym społeczeństwie lub w danej grupie społecznej:

– czy w danym kraju mamy do czynienia z etosem pracy, a więc z akceptacją pracy jako wartości samej w sobie; czy jej wykonywanie wiąże się z poczuciem obowiązku wobec społeczeństwa, pracowitością, szacunkiem wobec pracodawcy, uczciwością, dążeniem do mistrzostwa itp.

– czy, wprost przeciwnie, mamy do czynienia z niską etyką pracy, polegającą na jej instrumentalizacji wyłącznie do wymiarów materialnych, braku szacunku dla samej pracy i nieuczciwych praktykach⁷.

Podsumowując, źródłem motywacji osoby aktywnej lub biernej zawodowo na rynku pracy jest wiele czynników tkwiących w samej jednostce, jak i w gospodarce oraz w społeczeństwie. Ale w wyniku tych wszystkich złożonych procesów, które w krótkim zarysie zostały wcześniej zaprezentowane, tworzą się motywacje do określonych postaw w celu realizacji osobistych interesów. Trzeba podkreślić, że właśnie to był główny powód, dla którego przyjęto w tym badaniu pojęcie „motywacji” za podstawową zmienną wyjaśniającą postawy kobiet wobec rynku pracy.

2. DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ

Tradycyjne ujęcie tego zagadnienia polega na dychotomicznym podziale społeczeństwa na kobiety i mężczyzn i niezgodę na nierówności między obu płaciami.

Ta problematyka jest jądrem tzw. kwestii kobiecej. Wszystkie ruchy kobiece domagały się równości kobiet i mężczyzn, początkowo w zakresie kształcenia się, praw wyborczych i stopniowo w odniesieniu do innych różnicowań występujących w przekroju płci: płacowych, awansowych, w dostępie do konkretnych zawodów, w podziale obowiązków domowych itd.

Współcześnie zakaz dyskryminacji ze względu na płeć należy do uniwersalnych norm międzykulturowych⁸. Świadczą o tym zapisy zakazujące dyskryminacji w wielu dokumentach międzynarodowych takich organizacji, jak ONZ czy Rada Europy.

⁷ O dychotomicznym podziale postaw wobec pracy, na podejście instrumentalne i autoteliczne pisze: J. M a r i a n s k i, *Etos pracy bezrobotnych (raport z badań empirycznych)*, Lublin: Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego 1994, s. 210-239.

⁸ Według M. Nussbaum, są to koncepcje normatywne, które wykraczają poza granice kulturowe, i są przydatne w oceni sytuacji kobiet na rynku pracy. M. N u s s b a u m, *Kobiety i praca: perspektywa zdolności*, w: *Kobieta w świecie – kobieta w Kościele*, Kraków: „Znak” 2005.

Jako przykład można podać znaczący dokument dla europejskiego ładu społecznego – Europejską Kartę Społeczną Rady Europy. Uchwalona została w 1961 r. i zrewidowana w 1996 r. Polska ratyfikowała tę Kartę w 1997 r., co oznacza zgodę na międzynarodową kontrolę wypełniania zobowiązań.

Artykuł 20 (część II) tej Karty jest zatytułowany: „Prawo do równych szans i równego traktowania w zatrudnieniu i wykonywania zawodu, bez dyskryminacji ze względu na płeć”⁹. Ten przepis Karty mówi o równym prawie kobiet i mężczyzn do: zatrudnienia, ochrony przed zwolnieniem, reintegracji zawodowej, szkolenia zawodowego, readaptacji zawodowej, warunków zatrudnienia i pracy, a w tym wynagrodzenia, a także równych szans awansowych dla obu płci.

Także liczne programy i dokumenty Unii Europejskiej zawierają przepisy zakazujące dyskryminacji kobiet. Jednym z najważniejszych jest Europejska Strategia Zatrudnienia, zawarta w Traktacie Amsterdamskim z roku 1997. Zobowiązuje ona państwa członkowskie m.in. do przestrzegania zasady równości szans na rynku pracy, szczególnie wobec kobiet i mniejszości narodowych oraz zaniechania praktyk dyskryminacyjnych¹⁰.

W polskim kodeksie pracy sukcesywnie dokonuje się w drodze kolejnych nowelizacji ustawy dostosowywanie prawa krajowego do standardów międzynarodowych i wspólnotowych. Po 1989 r. włączono do przepisów kodeksowych katalog podstawowych zasad prawa pracy (dział pierwszy, rozdział II), wyrażający podstawowe idee i wartości ustroju pracy. Znajduje się w nim art. 11³, zakazujący dyskryminacji w zatrudnieniu, m.in. ze względu na płeć¹¹.

Podsumowując, trzeba stwierdzić, iż powszechnie akceptowaną wartością i normą kulturową w kręgu cywilizacji europejskiej i szerzej – zachodniej (ale nie wyłącznie¹²) jest równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Jednak w praktyce gospodarczej, jak dowodzą tego wyniki badań empirycznych oraz opinii publicznej, na rynku pracy nierzadko mamy do czynienia z działaniami dyskryminacyjnymi ze względu na płeć, zarówno w odniesieniu do osób bezrobotnych, jak i pracujących.

⁹ J. A u l e y t n e r, *Polityka społeczna czyli ujarzmianie chaosu społecznego*, Warszawa: Wyższa Szkoła Pedagogiczna, Towarzystwo Wiedzy Powszechnej 2002, s. 538.

¹⁰ S. B o r k o w s k a, *Perspektywa integracji europejskiej – kontekst rynku pracy*, w: *Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską*, red. S. Borkowska, Warszawa: IPISS 2002, s. 32.

¹¹ Kodeks pracy.

¹² Przykładowo – dyskryminacja jest zakazana przez indyjską konstytucję: N u s s b a u m, *Kobiety i praca*, s. 78.

W literaturze feministycznej za jeden z głównych przejawów dyskryminacji kobiet uznaje się obejmowanie przez mężczyzn lepszych miejsc pracy a przez kobiety gorszych, czyli niżej płatnych, o mniejszych możliwościach awansu i o niższym prestiżu społecznym. Mówi się w tym przypadku o zjawisku segregacji zawodowej według płci, o charakterze poziomym i pionowym.

Segregacja zawodowa pozioma, horyzontalna, dotyczy koncentracji zatrudnienia kobiet w pewnych gałęziach gospodarki, na przykład w oświacie czy w pewnych zawodach, jak w przypadku pielęgniarek. Drugi typ segregacji to pionowa, wertykalna segregacja zawodowa, określana też terminem „szklany sufit” lub „szklane ruchome schody”. Pojęcie to oznacza niski udział kobiet na stanowiskach kierowniczych, zwłaszcza wyższych, w porównaniu z mężczyznami¹³. Właśnie te dwa rodzaje segregacji, zdaniem wielu badaczy, odpowiadają za podrzędną sytuację kobiet na rynku pracy.

Poza sferą rynku pracy badacze dyskryminacji kobiet interesują się także sferą gospodarstwa domowego. W tym drugim obszarze dyskryminacji za ważny jej przejaw uznaje się niesprawiedliwy podział pracy między członków rodziny w gospodarstwie domowym¹⁴.

W ideologiach feministycznych, zwłaszcza reprezentowanych przez skrajne odłamy feminizmu, zagadnienie obarczenia kobiet nadmiernymi obowiązkami domowymi, w tym opiekuńczo-wychowawczymi, jest jednym z najważniejszych argumentów na rzecz występowania zjawiska dyskryminacji. Na przeciwnym biegunie znajduje się katolicka nauka społeczna. W ramach tej doktryny krytykowany jest wzór kobiety wszechstronnej, „dążącej do samo-realizacji raczej w pracy zawodowej i życiu społecznym aniżeli w domu”¹⁵, niechętnie odnoszącej się do normalnych obowiązków domowo-rodzinnych¹⁶. Jednak warto zaznaczyć, że w tym podejściu nie krytykuje się podejmowania przez kobiety pracy zawodowej ani też włączania mężczyzn

¹³ C. M. R e n e z e t t i, D. J. C u r r a n, *Kobiety i mężczyźni w społeczeństwie*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2005, s. 5; M. G a w r y c h a, J. W a s i l c z u k, P. W i e c h, *Szklany sufit i ruchome schody – Kobiety na rynku pracy*, Warszawa: Wydawnictwo Fachowe 2007.

¹⁴ D. G o l e n i e w s k a, *Kariery zawodowe kobiet w przemyśle. Studia i Materiały*, zeszyt 10, Warszawa 1976, s. 27; por. A. T i t k o w, D. D u c h - K r z y s z t o s z e k, B. B u d z o w s k a, *Nieodpłatna praca kobiet, mity, realia, perspektywy*, Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN 2004, s. 189-262.

¹⁵ Praca kobiety (matki) w domu, Instytut Studiów nad Rodziną UKSW, WWW.isnr.uksw.edu.pl/słownik/praca/htm, 18 03 2009.

¹⁶ Tamże.

w obowiązki domowo-rodzinne. Uznaje się jedynie, że głównym (choć nie wyłącznym) powołaniem kobiet zamężnych powinny być dom i rodzina.

Warto podkreślić, iż we współczesnych społeczeństwach praca domowa w odróżnieniu od pracy zawodowej jest uznawana za sferę prywatną, niepodlegającą instrumentom politycznym i prawnym. Uważa się, że podział obowiązków domowo-rodziny między mężczyznę i kobietę jest wyłącznie sprawą pewnego rodzaju umowy między nimi¹⁷.

Oznacza to, że nie występują regulacje prawne dotyczące pracy domowej. Jest to praca w żaden sposób niepodlegająca ocenie przez rynek, nie jest brana pod uwagę w rachunku dochodu narodowego, jest pozbawiona gratyfikacji finansowych gwarantowanych przez państwo. W takich krajach jak przykładowo Francja, zgłaszany przez niektórych polityków postulat wprowadzenia zabezpieczenia emerytalnego dla kobiet niepracujących i wychowujących dzieci, pozostaje od dziesięcioleci wyłącznie w sferze polemiki przedwyborczej.

Pomimo to, że praca domowa jest zaliczana do sfery prywatnej i nie podlega ani normom prawnym, ani wycenie przez rynek, to podlega ona społecznym ocenom na podstawie funkcjonujących w danej kulturze wzorców.

Oczywiście, siła promieniowania różnych doktryn społecznych na życie prywatne jest zróżnicowana, w zależności od badanego środowiska. Znaczące różnice występują chociażby w przekroju miasto – wieś. Kobiety mieszkające na wsi są bardziej tradycyjne niż kobiety z miasta. Jednak – niezależnie od typu środowiska społecznego – od początku lat siedemdziesiątych XX wieku w kręgu kultury europejskiej, i nie tylko coraz powszechniej akceptowany jest wzór równego podziału obowiązków w przekroju płci. Można więc sądzić, że nadmierne obciążenie kobiet obowiązkami domowymi oraz opiekuńczo-wychowawczymi coraz częściej traktuje się jako przejaw dyskryminacji¹⁸.

¹⁷ Titkow, Duch - Krzysztoszek, Budzowska, *Nieodpłatna praca*, s. 33.

¹⁸ D. Zaworska - Nikonik, *Wzory kobiecości i męskości w polskiej prasie dla kobiet XXI wieku*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek 2008, s. 58-60.

II. PREZENTACJA BADANIA ANKIETOWEGO

1. PREZENTACJA ANKIETY

Badanie ankietowe zostało przeprowadzone w listopadzie i grudniu 2004 r.¹⁹ W ankiecie uczestniczyło 160 respondentek, mieszkanek miasta Lublina. Poza obszarem badania znalazło się środowisko wiejskie kobiet, które w wielu wymiarach indywidualnych, społecznych i zawodowych ma odrębne cechy niż mieszkanki miast²⁰.

Ankieta dotyczyła dwóch podstawowych zagadnień: postaw i motywacji kobiet wobec pracy zawodowej oraz ich opinii na temat dyskryminacji kobiet w Polsce. Z tego właśnie względu dwa pytania w prezentowanej ankiecie miały charakter podstawowy – pytanie 1. oraz pytanie 4., a pozostałe rozwiązywały szczegółowo zagadnienia ich dotyczące. Ankieta została zamieszczona w Aneksie 1. pracy.

Pytania ankiety miały charakter zamknięty, z wyjątkiem pytania 7., w którym respondentka była proszona o dodanie czegoś od siebie w sprawie kwestii kobiecej²¹.

Na końcu ankiety zamieszczono metryczkę uwzględniającą następujące zmienne: wiek, wykształcenie, stan cywilny, aktywność ekonomiczna, dochody na jedną osobę w rodzinie.

2. SPOSÓB DOBORU PRÓBY ORAZ ODCHYLENIA OD ZAŁOŻEŃ W JEJ REALIZACJI

W doborze próby uwzględniano trzy zmienne społeczno-demograficzne: wiek, wykształcenie oraz aktywność zawodową.

Zmienne „wiek” i „wykształcenie” uwzględniono na zasadach próby kwotowej. Oznacza to, że odsetki poszczególnych kategorii tych zmiennych w próbie są w przybliżeniu takie same, jak w ogólnopolskiej populacji kobiet. Liczebności trzeciej zmiennej – „aktywność ekonomiczna” – zostały określone na zasadach próby warstwowej nieproporcjonalnej, a mówiąc prościej: połowa próby to kobiety pracujące, a druga połowa to kobiety niepracujące.

¹⁹ Badanie zostało sfinansowane przez Katolicki Uniwersytet Lubelski z funduszu na badania własne.

²⁰ Zob. W. K n a p i k, *Kobieta w wiejskiej społeczności lokalnej*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek 2008.

²¹ Odpowiedzi na pytanie otwarte zostaną zaprezentowane w szerszym opracowaniu.

Tab. I. Opis próby. Założenia w doborze próby i ich realizacja: według wieku, wykształcenia i aktywności ekonomicznej*

Zmienne	Próba	Realizacja
Wiek		
18-34	64	62
34-49	56	59
50-60	40	39
Razem	160	160
Wykształcenie		
wyższe	20	20
średnie	63	64
poniżej średniego	77	76
Razem	160	160
Aktywność ekonomiczna		
pracuje	80	81
nie pracuje	80	79
Razem	160	160

Źródło: Badanie własne.

*Uwaga: ze względu na to, że wszystkie tabele zawierają informację statystyczną pochodzącą z badania własnego, w kolejnych tabelach „Źródło” będzie pominięte.

W wyniku realizacji próby nastąpiły niewielkie odchylenia od założeń. Jak o tym informuje zestawienie, nie są one istotne – bo dotyczą w wybranych przekrojach jednej bądź dwóch osób. Można przyjąć, że założenia badania przy doborze próby zostały zrealizowane.

3. METRYCZKA

Poniżej zamieszczono zestawienia informacji statystycznej na temat uczestniczących w ankiecie respondentek. Najpierw zaprezentowano rozkład tych zmiennych, które zostały dobrane w sposób kwotowy, czyli „wiek” i „wykształcenie” respondentek (tab. II i tab. III).

Tab. II. Opis próby. Wiek respondentek

Wiek	N	%
18-34	62	38,8
35-49	59	36,9
50-60	39	24,3
Razem	160	100,0

Tab. III. Opis próby. Wykształcenie respondentek

Wykształcenie	N	%
wyższe	20	12,5
średnie	63	39,4
poniżej średniego	77	48,1
Razem	160	100,0

Jeśli chodzi o zmienną „wiek”, to przyjęto za dolną granicę wieku 18 lat a za górną 60 lat. Trzeba zaznaczyć, że w badaniu ankietowym nie uczestniczyły kobiety będące na emeryturze. Przyjęte w badaniu grupy wiekowe są następujące: 18-34, 35-49, 50-60 lat.

W przypadku zmiennej „wykształcenie” uwzględniono następujące jej przedziały: wyższe – zarówno zawodowe, jak i magisterskie, średnie – tzn. zawodowe i ogólnokształcące, oraz zasadnicze zawodowe lub poniżej, tj. gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe.

Tabela IV zawiera rozkład liczebności populacji badanej według tego, czy kobieta pracowała czy była bierna zawodowo lub bezrobotna w momencie badania. Zmienna ta została określona jako „aktywność ekonomiczna”²². Z danych zawartych w tab. IV wynika, że 50,6% respondentek w momencie badania pracowało, natomiast 48,8% spośród nich to kobiety niepracujące – bierne zawodowo lub bezrobotne.

Tab. IV. Opis próby. Aktywność ekonomiczna respondentek

Aktywność ekonomiczna	N	%
1. Praca etatowa w pełnym wymiarze godzin	45	28,1
2. Praca etatowa w niepełnym wymiarze godzin	16	10,0
3. Praca na umowę: o dzieło, zlecenia	9	5,6
4. Praca dorywcza	2	1,3
5. Własna firma lub pomoc rodzinie w jej prowadzeniu	9	5,6
6. Nie pracuje i jest zarejestrowana w urzędzie pracy	44	27,5
7. Nie pracuje, nie jest zarejestrowana, ale chce pracować	16	10,0
8. Nie pracuje i nie chce pracować	18	11,3
bd	1	0,6
Razem	160	100,0

²² Termin „aktywność ekonomiczna” nie jest równoznaczny z terminem „aktywność zawodowa”. Por. *Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2007*, Warszawa: GUS 2007, s. 26.

Jeśli wziąć pod uwagę zarówno respondentki zarejestrowane w urzędach pracy, jak i niezarejestrowane ale poszukujące pracy, to stanowiły one 3/4 całej zbiorowości kobiet niepracujących. Jednym słowem, praca zawodowa dla zdecydowanej większości respondentek niepracujących była „dobrem”²³.

4. HIPOTEZY BADAWCZE

Podstawową hipotezą tego badania było stwierdzenie, że większość Polek pragnie pracować, także w sytuacji, gdy one i ich rodziny nie doświadczają przymusu ekonomicznego.

Założono, iż pozytywne motywacje wobec pracy zawodowej w warunkach braku przymusu ekonomicznego mają swoje źródło w wielu potrzebach - nie tylko natury materialnej, ale także w potrzebach pozafinansowych - natury społecznej, rodzinnej i osobistej.

W związku z powyższą hipotezą celem badawczym było ustalenie:

- jak wiele kobiet pragnie pracować w sytuacji braku przymusu ekonomicznego,
- jakie motywacje kierują nimi na rynku pracy oraz
- czym kierują się kobiety, które chcą pozostawać poza rynkiem pracy.

Kolejna hipoteza dotyczyła ważnego, negatywnego kontekstu życia rodzinnego i zawodowego kobiet, jakim jest kwestia dyskryminacji ze względu na płeć. Przyjęto, że zdecydowana większość kobiet jest przekonana o dyskryminacji, ponieważ jej doświadcza, zetknęła się z nią w przeszłości lub się jej obawia.

Wydaje się, że przekonanie o dyskryminacji kobiet w pracy zawodowej lub w domu wpływa negatywnie na ich motywacje i zachowania na rynku pracy. Sprzyja bowiem postawom bierności zawodowej oraz obniża ich aspiracje zawodowe i awansowe.

W celu weryfikacji hipotezy o dyskryminacji w ankiecie pytano respondentki, jaki mają pogląd na temat występowania zjawiska dyskryminacji kobiet w Polsce. Proszono je także o uzasadnienie swojej opinii.

²³ Jedynie 11,3% respondentek zadeklarowało, że nie pracuje i nie zamierza pracować (tab. IV).

5. POSTAWY WOBEC PRACY: PROZATRUDNIENIOWE I DEZAKTYWIZACYJNE

Wyróżniono w badaniu dwa typy postaw²⁴ kobiet wobec pracy zawodowej.

Pierwszy typ określono mianem postawy prozatrudnieniowej. Reprezentowały ją respondentki, które miały pozytywny stosunek do pracy zawodowej i wyrażały chęć pracy także w sytuacji, w której miałyby zapewniony minimalny, ale godziwy standard życia. Na pytanie 1. ankiety (tab. 1) udzieliły odpowiedzi „raczej tak”, „tak”.

Drugą postawę określono mianem postawy dezaktywizacyjnej. Respondentki, mając do wyboru pracę albo gwarantowany przez państwo zasiłek na poziomie minimum socjalnego, odrzucały pracę na rzecz zasiłku. Na pytanie 1. ankiety udzieliły odpowiedzi „raczej nie”, „nie” (tab. 1).

III. PRACA ZAWODOWA CZY GWARANTOWANY STAŁY ZASIŁEK SOCJALNY?

1. CZY KOBIETA PODJĘŁABY PRACĘ POMIMO BRAKU PRZYMUSU EKONOMICZNEGO?

Pytanie 1. ankiety miało zasadnicze znaczenie w określeniu motywacji i postaw kobiet wobec rynku pracy²⁵: „Wyobraźmy sobie, że z powodu bezrobocia tylko 1/3 – spośród wszystkich zdolnych do pracy – mogłaby pracować. Osoby niepracujące otrzymywałyby gwarantowany, stały zasiłek socjalny, dający prawo do ubezpieczenia zdrowotnego, emerytalnego i zapewniający skromne, ale godziwe warunki życia, dla całej rodziny. Czy w tej sytuacji chciałaby Pani być osobą pracującą?”

Powyższe pytanie zostało sformułowane w taki sposób, aby wyeliminować problem przymusu ekonomicznego, gdyż badano motywacje kobiet mających możliwość „wolnego wyboru” między pracą a pozostaniem w domu. Pojawia się pytanie, kiedy mamy do czynienia z przymusowym podejmowaniem pracy

²⁴ Pojęciem „postawa” można się posłużyć „na oznaczenie procesów indywidualnej świadomości, determinujących zarówno aktualne jak i potencjalne reakcje człowieka wobec świata społecznego”, cyt. za: *Encyklopedia socjologii*, Warszawa: Oficyna Naukowa 2000, s. 151.

²⁵ Inspiracją do sformułowania pytania nr 1. ankiety była teza J. Riffkina, że w najbliższych dziesięcioleciach, ze względu na szybkie pojawianie się nowych technologii pracoszczędnych, zapotrzebowanie na pracę ludzi na świecie gwałtownie zmaleje. Zob. J. R i f f k i n, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postprzemysłowej*, Kraków: Wydawnictwo Dolnośląskie 1996.

zarobkowej przez kobiety, a kiedy z motywacją ekonomiczną nakierowaną na polepszenie warunków bytowych.

W badaniu przyjęto następującą definicję przymusu ekonomicznego. Taka sytuacja ma miejsce wtedy, gdy kobieta jest zmuszona podjąć pracę, w przeciwnym razie rodzina (bądź kobieta samotna) nie osiągnie skromnego i jednocześnie godziwego standardu życia²⁶.

Nie jest bez znaczenia, iż do hipotetycznej sytuacji przedstawionej w pytaniu 1., wprowadzono gwarancje w zakresie ubezpieczeń zdrowotnych oraz emerytur. Uzyskanie tych świadczeń we współczesnych społeczeństwach jest podstawowym standardem godziwego życia. Natomiast brak ich jest rodzajem wykluczenia społecznego. Ponieważ kobiety, w przeciwieństwie do mężczyzn, często mają nieciągłą karierę zawodową z powodu pełnienia funkcji opiekuńczo-wychowawczych w rodzinie, zapewne nierzadko podejmują pracę zawodową ze względu na konieczność przepracowania minimalnego okresu, dającego im w świetle prawa podstawę do świadczeń emerytalnych. W badaniu ten przymusowy motyw opowiedzenia się za pracą wykluczono i dlatego respondentki uzyskały – w modelowej sytuacji zawartej w pytaniu 1. – gwarancje w zakresie ubezpieczenia społecznego.

Pytanie 1. dotyczyło oczywiście sytuacji hipotetycznej, w której kobieta jest wolna od przymusu ekonomicznego. Dzięki założeniu, iż ma możliwości uzyskania gwarantowanego, stałego zasiłku socjalnego, mogła dokonać – odpowiadając na pytanie 1. ankiety – swobodnego wyboru między pracą a pozostaniem w domu.

Tabela 1. informuje o podstawowym wyniku badania: ile kobiet pomimo braku przymusu ekonomicznego podjęłoby bądź kontynuowałoby pracę.

Z danych zawartych w tej tabeli wynika, że 73 respondentki odpowiedziały „tak” oraz 34 respondentki „raczej tak”, czyli 107 ankietowanych kobiet zaprezentowało, zgodnie z przyjętą definicją w rozdziale II.5, postawę pro-zatrudnieniową. Natomiast postawy dezaktywizacyjne reprezentowały 52 respondentki, w tym 18 spośród nich odpowiedziało na pytanie 1: „raczej nie”, a 34 – „nie”.

Uzyskany wynik jest jednoznaczny: 66,9% respondentek, a więc zdecydowana większość podjęłaby pracę, 32,6% badanych pozostałoby w domu – pod warunkiem zabezpieczenia minimum socjalnego.

²⁶ Zabezpieczenie godziwego, minimalnego standardu życia związane jest w polityce społecznej z kategorią „minimum socjalne”.

Tab. 1. Praca zawodowa
czy gwarantowany stały zasiłek socjalny?

Czy chce pracować?	N	%
Tak	73	45,6%
Raczej tak	34	21,3%
Raczej nie	18	11,3%
Nie	34	21,3%
Nie mam zdania	1	0,6%
Razem	160	100,0%

Warto zaznaczyć, że tylko jedna respondentka odpowiedziała na pytanie 1., że nie ma zdania w badanej kwestii. Oznacza to, że alternatywa zawarta w tym pytaniu była jasno i przekonująco sformułowana²⁷.

2. WIEK A CHEĆ PRACY

Tabela 2. ukazuje postawy prozatrudnieniowe lub dezaktywizacyjne respondentek, w zależności od wieku kobiet.

Najwięcej odpowiedzi deklarujących chęć pracy jest wśród respondentek młodych, do 34. roku życia. Ponad 3/4 spośród nich (77,4%) deklaruje chęć pracy i rezygnację z zasiłku, a w przybliżeniu 1/4 (22,6%) nie podjęłaby pracy.

Także większość respondentek w wieku średnim i starszym wolałaby pracować niż otrzymywać zasiłek (61% i 59%), ale taka deklaracja pada rzadziej niż w przypadku młodszej grupy wiekowej.

Innymi słowy: z wiekiem rośnie odsetek kobiet opowiadających się za zasiłkiem. Największa rozpiętość, prawie dwukrotna, dotyczy skrajnych grup wiekowych: aż 41% respondentek w wieku 50-60 lat nie chciałoby pracować, a więc przyjąłoby zasiłek, a jedynie 22,6% spośród kobiet młodych.

U podstaw tej zależności między wiekiem a postawami dezaktywizacyjnymi stoi, jak można sądzić, m.in. tradycyjne podejście do ról kobiecych: starsze pokolenia kobiet częściej w porównaniu z młodszymi akceptuje tradycyjne wzory podziału obowiązków: kobieta odpowiada za dom i dzieci, a mężczyźni za pracę poza domem oraz dochody. Dlatego też starsze respondentki, mając możliwość wolnego wyboru między pracą a zasiłkiem, częściej niż

²⁷ Odpowiedzi „raczej tak” zostały włączone do kategorii „tak”, a „raczej nie” do kategorii „nie”. Zdarza się jednak, że te kategorie są analizowane rozłącznie i wtedy w tekście jest to wyraźnie zaznaczone.

młodsze opowiadały się za pozostaniem w domu. Podsumowując, wraz z przechodzeniem do starszych kategorii wiekowych rośnie odsetek respondentek o postawach dezaktywizacyjnych oraz maleje o postawach prozatrudnieniowych.

Tab. 2. Wiek a chęć pracy

Czy chce pracować?	Wiek					
	18-34		35-49		50-60	
	N	%	N	%	N	%
Tak	34	54,8%	24	40,7%	15	38,5%
Raczej tak	14	22,6%	12	20,3%	8	20,5%
Raczej nie	4	6,5%	10	16,9%	4	10,3%
Nie	10	16,1%	12	20,4%	12	30,7%
Nie mam zdania	0	,0%	1	1,7%	0	,0%
Razem	62	100,0%	59	100,0%	39	100,0%

3. WYKSZTAŁCENIE A CHĘĆ PRACY

Jeśli weźmiemy pod uwagę jedynie odpowiedzi „tak” (bez „raczej tak”), to relatywnie najwięcej wyborów na rzecz pracy zawodowej dokonały kobiety mające wyższe wykształcenie – bo aż 80% spośród nich. Wśród kobiet z wykształceniem średnim takich respondentek było 49,2%, a wśród kobiet mających wykształcenie poniżej średniego – 33,8% (tab. 3). Jak widać, zależność między wykształceniem a zmienną „chęć pracy” jest raczej silna. Różnice w punktach procentowych między kobietami mającymi wykształcenie wyższe i średnie wynosi 30,8, a między mającymi wykształcenie wyższe i niższe – 46,2.

Zróznicowanie między grupami respondentek o różnym statusie wykształcenia nie jest jednak tak znaczące, jeśli połączymy odpowiedzi „tak” i „raczej tak”. W grupie kobiet z wyższym wykształceniem – 85%, z wykształceniem średnim – 77%, a z wykształceniem poniżej średniego – 58,5% kobiet deklaroowało chęć pracy zawodowej. Zależność jest taka sama, ale znacznie słabsza.

Postawy dezaktywizacyjne potwierdzają tę zależność. Odsetek odpowiadających na pytanie 1. – „nie” i „raczej nie”, był najwyższy wśród respondentek o niskim statusie wykształcenia i wynosił 41,5%. Odpowiednie procenty dla średniej i wyższej kategorii wykształceniowej wynosiły: 27% i 15%. Oznacza to, że skłonność do przyjęcia zasiłku przez respondentki i do rezygnacji z pracy rośnie znacząco wraz z obniżaniem się poziomu wykształcenia.

Tab. 3. Wykształcenie a chęć pracy

Czy chce pracować?	Wykształcenie					
	wyższe		średnie		zasadnicze zawodowe i poniżej	
	N	%	N	%	N	%
Tak	16	80,0%	31	49,2%	26	33,8%
Raczej tak	1	5,0%	14	22,2%	19	24,7%
Raczej nie	0	,0%	5	7,9%	13	16,9%
Nie	3	15,0%	12	19,1%	19	24,6%
Nie mam zdania	0	,0%	1	1,6%	0	,0%
Razem	20	100,0%	63	100,0%	77	100,0%

Dlaczego zależność między postawą prozatrudnieniową a poziomem wykształcenia jest znacząca? To zagadnienie można po części wyjaśnić za pomocą teorii kapitału ludzkiego. Traktuje ona kształcenie jako inwestycję w człowieka²⁸. Osoba inwestująca w siebie, tzn. przeznaczająca czas i pieniądze na kształcenie, ma duże szanse na zwrot poniesionych nakładów poprzez uzyskanie dochodowej, interesującej, cenionej indywidualnie i społecznie pracy.

Wszystkie wymienione korzyści (w relacji do poniesionych kosztów) z uzyskanego wykształcenia motywują w różnym stopniu do zachowań pozytywnych na rynku pracy.

W wyjaśnieniu funkcji motywacyjnej wykształcenia można też odnieść się do modelu cech pracy Hackmana i Oldhama. Stworzyli oni wskaźnik potencjału motywacyjnego, który jest miarą łączącą 5 podstawowych wymiarów pracy, takich jak: różnorodność umiejętności, samoistość zadania, znaczenie zadania, samodzielność, sprzężenie zwrotne. Im wyższe wartości osiągają one w związku z daną pracą, tym większy będzie potencjał motywacyjny zadań, tym wyższa motywacja pracowników je wykonujących²⁹.

W takim razie można założyć, że motywacja ludzi na rynku pracy rośnie wraz ze wzrostem poziomu ich wykształcenia. Nie ulega bowiem wątpliwości, że cechy pracy zawarte w modelu Hackhama i Oldhama, występują – przeciętnie oceniając – w tym większym natężeniu, im dane stanowisko wymaga

²⁸ S. R. D o m a ń s k i, *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 1993, s. 19-23.

²⁹ S. P. R o b b i n s, D. A. D e C e n z o, *Podstawy zarządzania*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne 2002, s. 441-442.

wyższych kwalifikacji³⁰. Oznacza to, że na zewnętrznym rynku pracy zmienna „wykształcenie” sprzyja postawom prozatrudnieniowym kobiet, czyli poszukiwaniu pracy i zdobywaniu zatrudnienia, natomiast na wewnętrznym rynku pracy pobudza je do osiągnięć i starań o awans³¹.

4. AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA A CHEĆ PRACY

W omawianym badaniu uwzględniono zmienną „aktywność ekonomiczna”, dzieląc respondentki na pracujące i niepracujące. Jak informuje o tym tab. 4, 21% pracujących i aż 43,6% respondentek niepracujących nie chciałoby pracować, gdyby była możliwość otrzymania gwarantowanego zasiłku socjalnego. Z tego wynika, że ponad dwukrotnie mniej respondentek aktywnych zawodowo, w porównaniu z niepracującymi, opowiedziało się za zasiłkiem. Odwrotne proporcje dotyczą opowiedzenia się za pracą. Zdecydowanie więcej respondentek pracujących niż niepracujących odrzuciłoby zasiłek i przyjąłoby pracę (77,8% i 56,4% – różnica 21,4 pkt. procentowych)³².

Jak można wyjaśnić tę znaczącą różnicę, w podejściu do pracy, respondentek pracujących i niepracujących? Można sądzić, że stosunkowo częstsza postawa prozatrudnieniowa wśród kobiet pracujących w porównaniu z niepracującymi, jest wynikiem przede wszystkim ich pozytywnych doświadczeń w pracy zawodowej. Zatrudnienie, z powodów materialnych i pozafinansowych, jest źródłem ich zadowolenia, a więc motywuje je do kontynuacji pracy.

Można też podać drugi, istotny argument wyjaśniający różnice w postawach respondentek wobec rynku pracy, tym razem odnoszący się do kobiet niepracujących.

³⁰ W tym wypadku zamiennie używam dwóch pojęć: „kwalifikacje” i „wykształcenie”. Jest to pewne uproszczenie, gdyż kwalifikacje są określone nie tylko przez dyplomy ukończenia szkół, lecz także przez doświadczenie zawodowe, przyuczenie, przeszkolenie.

³¹ W wewnętrznym rynku pracy uczestniczą pracownicy danej organizacji, konkurując ze sobą o stanowiska pracy. Natomiast uczestnicy zewnętrznego rynku pracy poszukują zatrudnienia. Ten podział jest istotny także dla segmentacyjnych ujęć rynków pracy. Stwierdza się, że kobiety zazwyczaj pracują w drugim, gorszym segmencie rynku pracy, obejmując w firmie prace generalnie gorsze, natomiast na rynku zewnętrznym starają się one o zatrudnienie w gałęziach, zawodach, także o gorszych warunkach płacy i pracy. Zob. *Słownik socjologii i nauk społecznych*, red. M. Tabin (hasło: „Segmentacja rynków pracy”), Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2004.

³² Wartość współczynnika *V*-Cramera, wynosząca 0,333, dowodzi, że związek między postawą wobec pracy a aktywnością ekonomiczną respondentek, w momencie badania, jest raczej silny. Co więcej, siła oddziaływania na postawy kobiet wobec rynku pracy zmiennej „aktywność ekonomiczna”, oceniając ją ze względu na wartość współczynnika *V*-Cramera, jest wyższa w porównaniu ze zmiennymi – „wykształcenie” (*V*-Cramera = 0,238) i „wiek” (*V*-Cramera = 0,169).

Przejście ze stanu bierności zawodowej do aktywności prowadzi do zasadniczych zmian w życiu jednostki³³. Można przypuszczać, że obawa przed negatywnymi konsekwencjami podjęcia jednocześnie dwóch ról – zawodowej i rodzinnej – była jednym z ważnych powodów opowiedzenia się przez część respondentek niepracujących za zasiłkiem gwarantowanym i za odrzuceniem pracy. Te obawy mogły dotyczyć przykładowo: konfliktów na tle nowego podziału ról lub pogorszenia się stanu zdrowia na skutek nadmiernego obciążenia podwójnymi obowiązkami, zawodowymi i domowo-rodzinnym.

Tab. 4. Aktywność ekonomiczna a chęć pracy

Czy chce pracować?	Aktywność ekonomiczna			
	pracuje		nie pracuje	
	N	%	N	%
Tak	49	60,5	24	30,8
Raczej tak	14	17,3	20	25,6
Raczej nie	4	4,9	14	17,9
Nie	13	16,1	20	25,7
Nie mam zdania	1	1,2	0	,0
Razem	81	100,0	78	100,0

Kolejny wniosek z tab. 4 dotyczy podejmowania pracy zawodowej przez kobiety na skutek przymusu ekonomicznego.

21% respondentek pracujących przyjąłoby gwarantowany zasiłek socjalny, zapewniający godziwe warunki życia, a odrzuciłoby pracę. W takim razie można sądzić, że co piąta spośród nich była aktywna zawodowo z powodu przymusu ekonomicznego i dlatego zrezygnowałaby z pracy, gdyby miała możliwość otrzymania zasiłku, zapewniającego warunki bytowe rodziny na poziomie minimum socjalnego. Ta hipoteza w odniesieniu do całej populacji kobiet pracujących wymaga jednak potwierdzenia na szerszym materiale statystycznym.

³³ Poważne zmiany zawsze wiążą się z oporem członków organizacji. Pracownicy obawiają się, że zagrażą one ich interesom. Jest to teza, mająca szerokie potwierdzenie w literaturze, dotyczącej zarządzania zmianami.

IV. POSTAWY PROZATRUDNIENIOWE RESPONDENTEK

Jak wynika z tab. 1., spośród 160 respondentek – 107, czyli 67%, dokonało wyboru na rzecz pracy, odpowiadając na pytanie 1. ankiety: „tak” lub „raczej tak”. Postawy wobec rynku pracy, tej kategorii ankietowanych kobiet, zostały określone jako prozatrudnieniowe. Pytanie 2. ankiety skierowane zostało wyłącznie do respondentek o postawie prozatrudnieniowej i dotyczyło motywów stojących u podstaw wyboru przez nie pracy zawodowej i odrzucenia zasiłku. Poproszono je o wskazanie wszystkich ważnych motywów, które zadecydowały o tym wyborze – z zaznaczeniem, które z nich uznały za pierwszoplanowe.

1. MOTYWACJE ZA WYBOREM PRACY A ODRZUCENIEM GWARANTOWANEGO ZASIŁKU

Rozkład częstości wypowiedzi, według najważniejszej motywacji oraz wszystkich wskazanych przez respondentki, zawiera tab. 5.

Motywacje pierwszoplanowe za wyborem pracy

Najczęściej podawaną pierwszoplanową motywacją na rzecz wyboru pracy, była chęć wykorzystania swoich kwalifikacji zawodowych, tzn. wykształcenia i doświadczenia zawodowego. Taką motywację podawała co piąta kobieta (19,8%).

Na 2. i 3. miejscu równorzędnie pod względem liczebności są dwa motywy:

- praca zawodowa jest równie ważna jak dom – za tą motywacją opowiedziało się 16 respondentek (15,1%),

- i tyle samo z nich opowiedziało się za zbliżoną w treści motywacją – na sens życia składa się nie tylko dom (rodzina), ale i praca zawodowa.

Na 4. miejscu pod względem liczebności wypowiedzi znalazły się negatywne konsekwencje bycia osobą bezrobotną dla respondentki i jej rodziny (12,3%).

Inne motywy pierwszoplanowe były podane przez około 10% rozmówczyń (tab. 5). Do nich należą wypowiedzi o:

- degradującej roli zasiłku socjalnego (10,4%),
 - chęci bycia użyteczną, nie tylko w rodzinie ale w społeczeństwie (9,4%),
- oraz
- docenianiu społecznych kontaktów w środowisku pracy (9,4%).

Tab. 5. Rodzaj motywacji do pracy i do odrzucenia gwarantowanego zasiłku

Rodzaje motywacji	Respondentki podające tę motywację jako pierwszoplanową		Respondentki podające tę motywację jako pierwszoplanową lub kolejną	
	N	%	N	%
a. chce wykorzystać swoje wykształcenie, doświadczenie zawodowe	21	19,8	61	57,5
b. chce być użyteczna nie tylko w rodzinie, ale także w społeczeństwie, środowisku	10	9,4	63	59,4
c. dla niej osobiście równie ważna jest praca zawodowa jak i dom	16	15,1	61	57,5
d. praca zawodowa nadaje sens życiu, sama rodzina nie wystarczy	16	15,1	55	51,9
e. kontakty w środowisku pracy są lekarstwem na samotność	10	9,4	62	58,5
f. ceni sobie dobrobyt materialny, zależy jej na tym, żeby możliwie dużo zarabiać	6	5,7	43	40,6
g. pragnie zrobić karierę zawodową; chce awansować, wyróżnić się, być szefem	1	0,9	17	16,0
h. bycie na zasiłku socjalnym przez dłuższy okres jest upokarzające, degraduje człowieka	11	10,4	63	59,4
i. bezrobocie prowadzi do obniżenia poczucia własnej wartości i może prowadzić do kłótni w domu, alkoholizmu itp.	13	12,3	74	69,8
j. inny rodzaj motywacji	2	1,9	17	16,0
Razem	106*	100		

*106 respondentek, a nie 107, ze względu na brak danych w przypadku jednej respondentki.

Zdecydowanie niewielka liczba kobiet, jedynie 6 respondentek (5,7%), podała jako główną motywację wypowiedzenia się za pracą – dążenie do wysokich zarobków.

Na ostatnim miejscu znalazł się motyw kariery zawodowej. Tylko jedna respondentka określiła ten motyw, jako pierwszoplanowy.

Z dużym prawdopodobieństwem można założyć, że wśród mężczyzn w porównaniu z kobietami takie motywy, jak dążenie do kariery zawodowej czy wysokich zarobków, występują znacznie częściej jako motywacje pierwszoplanowe, w podejmowaniu decyzji o pracy zawodowej i o jej charakterze. Jest

to zapewne jeden z głównych powodów, dla których kobiety zdecydowanie rzadziej awansują w porównaniu z mężczyznami. Pełne uwiarygodnienie tej tezy wymagałoby jednak przeprowadzenia badań porównawczych nad motywacjami kobiet i mężczyzn w środowisku pracy.

Wszystkie wskazania podane przez respondentki

74 respondentki wskazały na następującą motywację jako pierwszoplanową lub kolejną: „bycie bezrobotną prowadzi do obniżenia poczucia własnej wartości i może prowadzić do innych negatywnych skutków: kłótni w domu, poczucia samotności, alkoholizmu itp.” Sądzą one, że brak pracy wywiera negatywny wpływ na różne aspekty życia osobistego, społecznego i rodzinnego. Innymi słowy: zdecydowana większość respondentek o postawie prozatrudnieniowej widzi negatywne konsekwencje bycia osobą bezrobotną.

Następujące motywacje do pracy wskazywało 52-59% respondentek:

- chęć wykorzystania kwalifikacji zawodowych,
- użyteczność nie tylko w rodzinie ale i w społeczeństwie,
- praca zawodowa jest równie ważna jak dom,
- praca nadaje sens życiu,
- kontakty w pracy chronią przed samotnością, dają wsparcie,
- zasiłek socjalny upokarza i degraduje.

Warto zwrócić szczególną uwagę na to, że aż 61 respondentek (57,5% kobiet o postawie prozatrudnieniowej) uznało, że „dla mnie osobiście równie ważna jest praca zawodowa, jak dom”. Gdyby tę deklarację odnieść do wszystkich uczestniczących w ankiecie 160 respondentek, to ten odsetek wyniósłby 38,1%. Na pewno oznacza to upowszechnianie się w społeczeństwie wzorca równoważnych ról w życiu kobiety: domowej i zawodowej.

Jedynie dwa motywy, jak wynika z tab. 5., dotyczące kariery zawodowej i zarobków zostały wybrane przez mniej niż 50% respondentek opowiadających się za pracą. Tylko 16% spośród nich: „Pragnie zrobić karierę zawodową: chce awansować, wyróżnić się, być szefem”, oraz 40,6% – „ceni sobie dobrobyt materialny, zależy jej na tym, żeby możliwie dużo zarabiać” (tab. 5).

Jak widać, występuje istotna różnica między częstością deklaracji na rzecz kariery zawodowej a dążeniem do wysokich zarobków: wynosi ona 24,6 punktów procentowych. Ten rozróżnienie wynika po części zapewne z myślenia życzeniowego: kobiety pragną zarabiać więcej, ale często – mniej lub bardziej świadomie – nie biorą pod uwagę tego, iż wyższe wynagrodzenie

jest zapłatą za zwiększoną odpowiedzialność, dyspozycyjność, cechy przywódcze etc.

Warto też podkreślić, że dane z tab. 5. potwierdzają wniosek sformułowany w związku z analizą motywacji pierwszoplanowych. Wśród wszystkich wskazań respondentek dążenie do awansu zawodowego plasuje się na ostatnim miejscu. Tylko 17 kobiet spośród tych, które opowiedziały się za pracą, wybrało tę motywację.

Praktycznie – jak już o tym wspomniano – nie występuje motyw dążenia do kariery jako cel pierwszoplanowy pracy zawodowej (jedna osoba), a jako drugoplanowy także pojawia się stosunkowo rzadko (tab. 5).

W związku z tym wydaje się, że wynik tego badania świadczy o słabej motywacji kobiet do „pięcia się w górę” w hierarchii stanowisk kierowniczych. Oznacza to, że rzadko kiedy dążą one do awansu kierowniczego, tzn. do zajęcia wyższej pozycji w hierarchii władzy, dającej wyższy prestiż oraz wynagrodzenie, ale też łączącej się z wyższym stopniem odpowiedzialności i dyspozycyjności.

Jednak interpretacja postaw kobiet wobec awansu nie jest prosta. Wydaje się, że występuje zespół przyczyn stojących za odrzuceniem kariery kierowniczej przez respondentki, a nie tylko jedna przyczyna. Poniżej przedstawiam możliwe powody, dla których kobiety rzadko aspirują do wyższych stanowisk (ustalenie ich hierarchii wymagałoby odrębnych badań):

- kobiety nie odczuwają potrzeby awansu, zwłaszcza w hierarchii stanowisk kierowniczych,

- nie mają do pracy kierowniczej predyspozycji,

- nie mają warunków do realizacji aspiracji w zakresie kariery w związku z rolą rodzinną i dlatego odrzucają aktywność na rzecz awansu (np. dyspozycyjność),

- przekonane są o dyskryminacji kobiet, o istnieniu negatywnych stereotypów co do ich zdolności kierowniczych – to może osłabiać ich motywacje awansowe,

- kobiety być może nie dążą do kariery zawodowej w ten sam sposób, jak mężczyźni. Dlatego w sytuacji dominacji w firmach męskiej kultury organizacyjnej, opartej na konkurencji i na zawiązywaniu koalicji w ramach grup interesów, przegrywają z nimi najczęściej walkę o awans.

Dodatkowo warto podkreślić, że u zdecydowanej większości respondentek o postawach prozatrudnieniowych, wśród wszystkich podanych wskazań, występują jednocześnie dwa rodzaje motywacji: pozytywne wobec pracy, u podstaw których stoi przekonanie o jej autotelicznej wartości, oraz nega-

tywne związane z tym, że kobieta obawia się złych skutków pozostawiania poza rynkiem pracy i wypełniania wyłącznie roli domowo-rodzinnej.

2. MOTYWACJE DO WYBORU PRACY W PODZIALE NA TRZY KATEGORIE

Powody, dla których część respondentek wybrałaby pracę pomimo możliwości uzyskania gwarantowanego stałego zasiłku, zostały podzielone na trzy kategorie zaprezentowane w tab. 6. Dzięki temu możemy określić podstawowy charakter motywacji. Te trzy grupy to: uznawanie pracy za wartość samą w sobie i nadającą sens życiu, instrumentalne traktowanie pracy jako źródła dochodu i sposobu robienia kariery oraz zaspokojenie potrzeb osobistych i społecznych.

Tab. 6. Motywacje do pracy według trzech kategorii

Kategorie motywacji	Respondentki podające tę grupę motywacji jako pierwszoplanową		Wszystkie odpowiedzi	
	N*	%	N	%
1. Potrzeba pracy jako takiej: praca jako wartość autoteliczna	63	60,6	240	48,1
2. Dążenie do kariery: awans, duże zarobki	7	6,7	60	12,0
3. Potrzeby psychologiczne i społeczne	34	32,7	199	39,9
Razem	104	100	499	100

*Uwaga: Pominięto „inne przyczyny”, dlatego jest 104 a nie 106 wypowiedzi.

Zawartość trzech kategorii motywacyjnych znajdujących się w tab. 6 jest następująca:

1. Potrzeba pracy ze względu na nią samą

Respondentki deklarowały, że praca dla nich jest wartością autoteliczną. Na to podejście do pracy – przyjęto – składają się cztery motywacje:

- chce wykorzystać swoje kwalifikacje,
- chce być użyteczna nie tylko w rodzinie, lecz także w społeczeństwie,
- przekonanie, że równie ważna jest praca zawodowa, jak dom, oraz że
- praca zawodowa nadaje sens życiu.

2. Dążenie do kariery: awans, duże zarobki

Na kategorię drugą złożyły się dwa motywy:

– ceni sobie dobrobyt materialny, zależy jej na tym, żeby możliwie dużo zarabiać,

– pragnie zrobić karierę zawodową.

3. Potrzeby psychologiczne i społeczne

W skład kategorii trzeciej wchodzi następujące motywacje:

– kontakty w środowisku pracy są lekarstwem na samotność,

– bycie na zasiłku socjalnym przez dłuższy okres jest upokarzające, degradowuje człowieka,

– bezrobocie prowadzi do obniżenia poczucia własnej wartości oraz może prowadzić do patologii i negatywnych skutków dla rodziny.

Motywacje pierwszoplanowe w podziale na trzy kategorie

Z tab. 6. wynika, że spośród respondentek, które opowiedziały się za pracą, aż 60,6% (63 respondenci) uznało wskazania z kategorii pierwszej za najważniejsze. Praca dla nich jest wartością autoteliczną, nadaje sens życiu, jest społecznie użyteczna lub umożliwia wykorzystanie kwalifikacji zawodowych.

Jedynie 7 respondentek na 104 wypowiedzające się (6,7%), uznało wartości związane z karierą zawodową i awansem płacowym za pierwszoplanowe (kategoria druga). Potwierdza się, że motyw kariery rozumiany jako dążenie do awansu kierowniczego lub płacowego, bardzo rzadko stoi u podstaw aktywizacji zawodowej kobiet.

Prawie 1/3 ankietowanych kobiet (32,7%), opowiadając się za pracą, wybrała jako główny jeden z motywów należących do kategorii trzeciej. Podjęcie decyzji o pozostaniu w domu pomimo gwarancji zabezpieczenia materialnego na poziomie minimum socjalnego, rodziło u nich obawę przed negatywnymi konsekwencjami natury społecznej, rodzinnej i osobistej.

Podsumowując: dla 3/5 respondentek spośród tych, które opowiedziały się za odrzuceniem zasiłku i przyjęciem pracy, praca zawodowa jest wartością samą w sobie. Na drugim miejscu pod względem liczebności znajdują się motywy natury psychologicznej, rodzinnej i społecznej. Prawie 1/3 respondentek obawiała się przede wszystkim negatywnych skutków pozostania w domu. Można sądzić, że pełnienie tylko jednej roli domowo-rodzinnej, według tych respondentek, nie gwarantuje im w pełni bezpieczeństwa emocjonalnego lub nie zabezpiecza ich przed degradacją społeczną. Natomiast motywy kariery zawarte w kategorii drugiej, tylko na zasadzie wyjątku stanowiły pierwszoplanową przyczynę aktywizacji zawodowej badanych kobiet.

Wszystkie motywacje w podziale na trzy kategorie

W tab. 6. znajduje się także informacja o wszystkich (a nie tylko pierwszoplanowych) motywacjach podawanych przez respondentki.

Na 499 wskazań, odnoszących się do motywacji prozatrudnieniowych, aż 240 należy do kategorii pierwszej, 199 do kategorii trzeciej, a jedynie 60 do kategorii drugiej. Potwierdza to wnioski z analizy wskazań pierwszoplanowych.

Zestawienie tych trzech kategorii motywacyjnych z podziałem na motywacje pierwszoplanowe i wszystkie sugeruje, że motywacje należące do drugiej i trzeciej kategorii częściej mają charakter drugoplanowy, niż motywacje należące do pierwszej kategorii.

Wydaje się, że najczęściej wystąpiła taka konfiguracja motywacji: respondentki wymieniały na pierwszym miejscu jeden z pozytywnych motywatorów należących do kategorii pierwszej, a następnie wybierały kolejne motywy, mające charakter motywacji negatywnej (kategoria druga) – wyrażając w ten sposób różnorodne obawy związane z sytuacją zajmowania się wyłącznie domem³⁴.

3. WIELOŹRÓDŁOWOŚĆ MOTYWACJI PROZATRUDNIENIOWYCH KOBIET

Respondentki, które wolałyby pracować niż pobierać zasiłek, najczęściej podały kilka powodów uzasadniając swój wybór. Dane na ten temat zawiera tab. 7.

Tab. 7. Liczba motywów wskazanych przez respondentki opowiadające się za pracą

Liczba motywów	N	%
1	2	1,9%
2	6	5,7%
3	22	20,8%
4	24	22,6%
5	16	15,1%
6	15	14,2%
7 i więcej	21	19,8%
Razem	106	100,0%

³⁴ Warto zaznaczyć, że podział na pierwszoplanowe motywy i kolejne jest w pewnej mierze umowny: część respondentek wszystkie wymienione motywy mogła uznać za równorzędne lub prawie równorzędne.

Tylko 2 respondentki podały jeden motyw, a 6 ankietowanych kobiet – dwa motywy. Natomiast aż 92,5% respondentek o postawie prozatrudnieniowej podało co najmniej trzy motywy, a co piąta respondentka siedem i więcej. Oznacza to, że dla większości kobiet praca zawodowa jest źródłem zaspokojenia jednocześnie wielu potrzeb. Dlatego też można mówić o wieloźródłowości motywacji stojących u podstaw wyboru pracy i odrzucenia zasiłku.

4. AKCEPTACJA PRZERW W PRACY ZAWODOWEJ

Większość respondentek spośród tych, które odrzuciły gwarantowany zasiłek socjalny na rzecz pracy zawodowej, akceptowało przerwę w pracy w związku z macierzyństwem. Aż 83% ankietowanych traktowało przerwę w pracy zawodowej jako konieczność, a jedynie 16% ją wykluczyło. Rozkład wypowiedzi na ten temat zawarty jest w tab. 8.

Tab. 8. Czy respondentka akceptuje przerwy w pracy zawodowej w związku z macierzyństwem (w odniesieniu do jednego dziecka)?

Akceptacja przerw w pracy	N	%
Tak	88	83,0%
Nie	17	16,0%
Nie ma zdania	1	,9%
Razem	106	100,0%

Trzeba jednak podkreślić, że respondentki opowiedziały się za stosunkowo krótkimi przerwami w pracy zawodowej. Jak informuje o tym tab. 9, prawie 1/4 z nich akceptowała przerwę tylko do jednego roku, 29,1% przerwę dwuletnią, a maksymalnie do trzech lat aż 87,3% respondentek. Za przerwą powyżej trzech lat opowiedziało się jedynie 12,9% respondentek, spośród akceptujących przerwę w pracy zawodowej.

Kobiety – jak można sądzić – mają świadomość, że dłuższa przerwa utrudnia ponowne wejście na rynek pracy, ponieważ łączy się ze starzeniem się ich kwalifikacji zawodowych. Można też założyć, że „siedzenie w domu” – dla licznej grupy kobiet jest trudnym przeżyciem, zarówno ze względu na izolację społeczną, jak i utratę ważnego miejsca samorealizacji.

Tab. 9. Akceptowana długość przerwy w pracy zawodowej
(w latach na jedno dziecko)

Lata przerwy	N	%
1 rok lub mniej	20	23,3%
2 lata	25	29,1%
3	30	34,9%
4	4	4,7%
5	4	4,7%
6	1	1,2%
7 lat i więcej	2	2,3%
Razem	86	100,0%

Warto byłoby ustalić hierarchię ważności powodów, dla których kobiety decydują się na ciągłą karierę zawodową lub stosunkowo krótkie przerwy w pracy zawodowej. Głównym pytaniem jest, czy powodem nieakceptowania zbyt długich przerw jest strach przed samotnością, czy obawa przed degradacją materialną lub zawodową.

V. POSTAWY DEZAKTYWIZACYJNE RESPONDENTEK

Spośród ankietowanych kobiet, 52 respondentki, czyli prawie 1/3 (32,6%), odrzuciłyby pracę zawodową w sytuacji gwarancji stałego zasiłku socjalnego.

1. MOTYWACJE DO PRZYJĘCIA GWARANTOWANEGO ZASIŁKU I ODRZUCENIA PRACY

Tabela 10 zawiera rodzaje motywacji na rzecz przyjęcia gwarantowanego zasiłku, dającego rodzinie respondentki – według hipotetycznej sytuacji – warunki życia na poziomie minimum socjalnego.

Motywacje pierwszoplanowe za przyjęciem gwarantowanego zasiłku socjalnego

Spośród respondentek o postawie dezaktywizacyjnej zdecydowanie najczęściej, bo 40,4%, jako powód pierwszoplanowy wyboru zasiłku podało, że „ważniejsze są rodzina i dom niż praca zawodowa”. Można zinterpretować to w ten sposób, że wyjście kobiety z domu ma według nich negatywne skut-

Tab. 10. Motywacje do przyjęcia gwarantowanego zasiłku socjalnego

Rodzaje motywacji	Respondentki podające tę motywację jako pierwszoplanową		Respondentki podające tę motywację jako pierwszoplanową lub kolejną	
	N	%	N	%
a. nie ma odpowiednich kwalifikacji	5	9,6%	18	34,6%
b. ważniejsza rodzina i dom niż praca zawodowa	21	40,4%	41	78,8%
c. właściwe wychowanie dzieci jest najważniejsze w życiu kobiety	7	13,5%	37	71,2%
d. duże zarobki nie dają w życiu szczęścia	0	,0%	12	23,1%
e. kariera zawodowa oddala kobietę od domu, burzy spokój rodzinny	1	1,9%	18	34,6%
f. dochody nie muszą pochodzić z własnej pracy zawodowej	9	17,3%	33	63,5%
g. brak pracy zawodowej to więcej wolnego czasu	3	5,8%	28	53,8%
h. nie zależy jej na kontaktach w środowisku pracy	2	3,8%	24	46,2%
i. praca łączy się ze stresem, który kobieta często przenosi do domu	1	1,9%	18	34,6%
j. inny powód	3	5,8%	13	25,0%
Razem	52	100,0%		

*Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednego wskazania.

ki dla życia rodzinnego oraz dla prowadzenia domu. Dodatkowo 13,5% respondentek opowiedziało się za zbliżonym motywem do powyższego, podzielając pogląd, że „właściwe wychowanie dzieci jest najważniejsze w życiu kobiety”. Gdyby te dwa motywy potraktować łącznie, to ponad 50% (53,9%) respondentek deklarujących chęć pozostania w domu, kieruje się przekonaniem, że dla dobra rodziny niewarto podejmować pracy w sytuacji, gdy byt materialny jest zabezpieczony przynajmniej na poziomie podstawowym.

Kolejne miejsce, jeśli chodzi o częstość podawanego motywu, zajmuje następujące uzasadnienie: „dochody nie muszą pochodzić z własnej pracy zawodowej – może to być godziwy zasiłek socjalny lub wynagrodzenie męża”. Za tym motywem, jako pierwszoplanowym, opowiedziało się 17,3% respondentek o postawie dezaktywizacyjnej. Zawarta jest tutaj opinia, że to mężczyzna

powinien zarabiać na utrzymanie rodziny, a w sytuacjach, w których rodzina nie daje sobie rady, wspomagać powinny ją instytucje pomocy społecznej.

Tylko co 10. kobieta stwierdza, że powodem opowiedzenia się za zasiłkiem gwarantowanym jest brak wystarczających kwalifikacji zawodowych. W takim razie, co warto podkreślić, brak kwalifikacji rzadko jest podstawowym motywem na rzecz dezaktywizacji zawodowej.

Pozostałe rodzaje motywacji pierwszoplanowych, jak wynika z tab. 12, są deklarowane sporadycznie. Warto zauważyć, że tylko jedna respondentka traktuje stres w pracy jako powód pierwszoplanowy przyjęcia zasiłku socjalnego. I także tylko jedna respondentka za główny powód odrzucenia pracy wybrała wskazanie, mówiące o negatywnych skutkach kariery zawodowej kobiet dla rodziny.

Podsumowując, większość respondentek o postawie dezaktywizacyjnej (53,9%) woli zasiłek gwarantowany przede wszystkim ze względu na to, że ważniejsza jest dla nich rodzina i dom niż praca zawodowa. U podstaw tej motywacji prorodzinnej jest przekonanie, iż praca zawodowa jest przeszkodą we właściwym wypełnianiu przez kobiety funkcji matki, żony i gospodyni domowej. Wyraziły w ten sposób przekonanie, iż powołaniem kobiety jest dom i rodzina.

Wszystkie motywy za przyjęciem gwarantowanego zasiłku socjalnego

Analiza wszystkich motywów stojących u podstaw wyboru stałego zasiłku socjalnego (tab. 10) wskazuje, że zdecydowana większość respondentek wybrała motywy związane z domem i rodziną. Za motywem: „ważniejsze są rodzina i dom niż praca zawodowa” opowiedziało się aż 78,8% respondentek o postawie dezaktywizacyjnej, natomiast za tym, że „właściwe wychowanie dzieci jest najważniejsze w życiu rodziny” – 71,2%. Jednym słowem – motywacje, które można określić jako prorodzinne, dominują w populacji respondentek odrzucających pracę na rzecz domu i rodziny. Dla prawie 4/5 spośród nich rodzina i dom były ważniejsze niż aspiracje zawodowe lub dobrobyt materialny.

Jeśli chodzi o pozostałe wskazania, to jak wynika z tab. 10:

– powyżej 60% respondentek (63,5%) uznało za ważne stwierdzenie, iż dochody nie muszą pochodzić z własnej pracy zawodowej. Jeśli nawet część z nich ma wysokie aspiracje materialne, to zapewne sądzą, że zgodnie z tradycją to mężczyźni powinni je realizować, a nie one;

– 53,8% respondentek ceni czas wolny. Niewątpliwie dla ponad połowy kobiet odrzucających pracę, liczy się bardziej czas wolny niż praca zarobkowa;

– stosunkowo często respondentki deklarowały, że „nie zależy mi na kontaktach w środowisku pracy – mam rodzinę, znajomych...”. Taki motyw wybrało 46,2% respondentek, będących za przyjęciem zasiłku. Jak więc można przypuszczać, dobre kontakty rodzinne i towarzyskie kobiet pozostających w domu, osłabiają ich motywacje do podjęcia pracy zawodowej. Natomiast brak zadowalających kontaktów społecznych, poczucie samotności sprzyjają zatrudnieniu;

– pozostałe motywacje były związane z negatywnym wpływem pracy zawodowej na dom lub brakiem wystarczających kwalifikacji. Co prawda te motywacje występowały rzadziej niż prorodzinne, ale także były ważne dla znaczącej grupy respondentek o postawie dezaktywizacyjnej.

Dane tab. 10. informują, iż dla przeszło 1/3 respondentek (34,6%):

– stres działa demotywacyjnie jeśli chodzi o pracę, ponieważ „przenosi się” on do domu,

– kariera zawodowa oddala kobietę od domu, burzy spokój rodzinny,

– przeszkodą w staraniach o pracę jest brak wystarczających kwalifikacji.

Na ostatnim miejscu pod względem liczby wskazań było przekonanie, że duże zarobki (dochody w rodzinie) nie dają szczęścia. Za tym wskazaniem opowiedziała się prawie co czwarta respondentka.

2. MOTYWACJE DO WYBORU GWARANTOWANEGO ZASIŁKU W PODZIALE NA TRZY KATEGORIE

Powody, dla których respondentki przyjęłyby zasiłek gwarantowany, a odrzuciłyby pracę, zostały pogrupowane według trzech kategorii:

a) Wartości związane z domem, rodziną, są najważniejsze

Do tej kategorii zaliczono następujące rodzaje motywacji: „ważniejsza jest rodzina i dom niż praca”, „właściwe wychowanie dzieci jest najważniejsze w życiu kobiety”, „kariera zawodowa to droga, która oddala kobietę od domu, burzy spokój rodzinny”, „brak pracy zawodowej to więcej czasu wolnego na dom, zadbanie o siebie, na hobby”, „praca łączy się ze stresem i kobieta swoje zdenerwowanie, a często niezadowolone przynosi do domu”.

b) Brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych

W kategorii drugiej znalazło się tylko jedno wskazanie – „nie ma odpowiednich kwalifikacji”.

c) Nie tylko praca daje kobiecie kontakty społeczne i dochody

Do kategorii trzeciej weszły następujące rodzaje motywacji: „duże zarobki nie dają w życiu szczęścia”, „dochody nie muszą pochodzić z własnej pracy zawodowej – może to być godziwy zasiłek socjalny albo wynagrodzenie męża”, „nie zależy mi na kontaktach w środowisku pracy – mam rodzinę, znajomych”.

Rozkład liczebności wypowiedzi według trzech kategorii motywacyjnych prezentuje poniższa tab. 11.

Tab. 11. Motywacje do przyjęcia zasiłku, według trzech kategorii

Kategorie motywacji	Respondentki podające tę grupę motywacji jako pierwszoplanową		Wszystkie odpowiedzi	
	N*	%	N	%
1. Wartości związane z domem, z rodziną są najważniejsze	33	67,3	142	62,0
2. Brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych	5	10,2	18	7,9
3. Nie tylko praca daje kontakty społeczne i dochody	11	22,5	69	30,1
Razem	49	100,0	229	100,0

*Uwaga: Wzięto pod uwagę wskazania 49. kobiet a nie 52., ponieważ 3 spośród nich podały inne wskazania niż wymienione kafeferii i zostały one w tej tabeli pominięte.

Motywacje pierwszoplanowe do przyjęcia gwarantowanego zasiłku socjalnego według trzech kategorii

Spośród 49. respondentek, które podały pierwszoplanowy powód na rzecz przyjęcia zasiłku: 33 respondentki (67,3%) wybrały wskazania z kategorii pierwszej, 5 respondentek (10,2%) – wskazania z kategorii drugiej, 11 respondentek (22,4%) – z kategorii trzeciej. Jak widać, zdecydowana większość z nich odrzucając pracę i deklarując przyjęcie gwarantowanego zasiłku, uznała za najważniejsze wartości związane z rodziną i domem, takie jak właściwe wychowanie dzieci czy dbałość o dobrostan rodziny i domu.

Na drugim miejscu pod względem częstości wskazań jest kategoria trzecia. Respondentki negowały podstawowe znaczenie pracy zawodowej jako źródła dodatkowych dochodów czy kontaktów społecznych. Jednak w kategorii trzeciej jest trzy razy mniej wskazań w porównaniu z kategorią pierwszą.

Jak pisałam wcześniej, jedynie co dziesiąta kobieta spośród tych, które wybrały zasiłek, zrezygnowałaby z pracy ze względu na brak kwalifikacji (kategoria 2).

Sumując, analiza motywów pierwszoplanowych w podziale na 3 kategorie potwierdza spostrzeżenia sformułowane wcześniej: to nie brak kwalifikacji zatrzymuje w domu większość kobiet o postawie dezaktywizacyjnej. U podstaw decyzji o bierności zawodowej stoją przede wszystkim tradycyjne wartości co do podziału ról między mężczyznę i kobietę oraz przeświadczenie, że powołaniem kobiety jest dom i rodzina.

Wszystkie motywy przyjęcia gwarantowanego zasiłku socjalnego według trzech kategorii

Jak informuje tab. 11, zdecydowana większość wszystkich wypowiedzi respondentek deklarujących przyjęcie zasiłku dotyczyła kategorii pierwszej, czyli wartości związanych z domem i z rodziną: spośród 229. wypowiedzi, 142. odnosiły się do tego rodzaju motywacji (62,0%).

30% wypowiedzi zawierało opinie należące do trzeciej kategorii, według których:

- rodzina, znajomi tworzą wystarczające środowisko społeczne, które chroni przed samotnością, oraz że
- źródłem utrzymania nie musi być praca zawodowa kobiety.

Wskazania dotyczące braku odpowiednich kwalifikacji zawodowych stanowiły jedynie 7,8% ogółu wypowiedzi respondentek.

Warto zauważyć, że podział motywów dezaktywizacyjnych na trzy kategorie według motywów pierwszoplanowych jest bardzo podobny do podziału według wszystkich wypowiedzi. Zdecydowanie, w jednym i drugim przypadku, dominowały wypowiedzi należące do kategorii pierwszej o charakterze prorodzinnym.

3. WIELOŹRÓDŁOWOŚĆ MOTYWACJI DEZAKTYWIZACYJNYCH RESPONDENTEK

W tab. 12. zawarta jest informacja o liczbie podanych przez respondentki powodów, ze względu na które wybrały gwarantowany zasiłek socjalny. Podobnie jak w przypadku wyboru pracy, u podstaw przyjęcia zasiłku zwykle stało wiele motywów. Tylko jedna respondentka podała jeden motyw, 4 spośród nich – 2 motywy, natomiast 47 kobiet (90,4%) spośród tych, które zadeklarowały odrzucenie pracy na rzecz zasiłku, wybrało co najmniej 3 motywy. Warto też podkreślić, że co czwarta respondentka podała aż 6 lub 7 motywów.

Tab. 12. Liczba podanych przez respondentki motywów przyjęcia zasiłku gwarantowanego

Liczba podanych motywów	N	%
1	1	1,9
2	4	7,7
3	13	25,0
4	11	21,2
5	10	19,2
6	7	13,5
7	6	11,5
Razem	52	100,0

PODSUMOWANIE WYNIKÓW (cz. I)

Podstawowe wnioski

1) Wśród kobiet pracujących przymus ekonomiczny występuje stosunkowo rzadko jako motyw podjęcia pracy.

W hipotetycznej sytuacji sformułowanej w pytaniu 1. ankiety założono, że kobiety mają gwarancje zabezpieczenia bytu rodziny na poziomie minimum socjalnego. Wyniki ankiety informują o tym, że gdyby zaistniała taka możliwość, to co piąta spośród pracujących respondentek zrezygnowałaby z pracy zawodowej. W takim razie można sądzić, że spośród kobiet czynnych zawodowo ok. 20% pracuje ze względu na trudną sytuację materialną rodziny, a więc głównym obecnym motywem ich pracy jest przymus ekonomiczny.

Jest to jednak relatywnie mało wobec prawie 80% respondentek pracujących, które mimo możliwości uzyskania pomocy finansowej ze strony państwa, pragną realizować w swoim życiu wzorzec dwóch ról, jednocześnie wypełniając rolę domowo-rodzinną i zawodową. Warto zaznaczyć, że zagadnienie przymusu ekonomicznego wpisuje się w dyskusję na temat właściwego charakteru kategorii płacy – czy powinna ona mieć charakter ekonomiczny, czy też socjalny. W tym drugim przypadku płaca jednego żywiciela powinna być co najmniej wystarczająca dla zabezpieczenia bytu rodziny na poziomie społecznie akceptowanego minimum. Dzięki temu kobiety mogłyby dokonywać swobodnego wyboru między pracą zawodową a pozostaniem w domu.

2) Przeważają prozatrudnieniowe postawy respondentek wobec pracy.

Praca zawodowa dla większości kobiet jest ważną sferą ich życia, często równie ważną, jak obowiązki domowo-rodzinne. Prawie 2/3 spośród ogółu ankietowanych opowiedziało się za uczestnictwem w rynku pracy. Wyniki ankiety dowodzą, że postawy prozatrudnieniowe respondentek wynikają z dążenia do zaspokojenia wielu różnorodnych potrzeb o charakterze autotelicznym i instrumentalnym.

Zwraca uwagę traktowanie pracy przez większość respondentek o postawie prozatrudnieniowej przede wszystkim jako wartości autotelicznej (chodzi o motywacje pierwszoplanowe). Uważały one, iż praca zawodowa daje wiele satysfakcji, ponieważ umożliwia im wykorzystanie kwalifikacji, nadaje ich życiu sens i sprawia, że czują się one w społeczeństwie użyteczne. Deklarowały w ten sposób motywacje pozytywne wobec pracy. Ale większość z nich kierowała się jednocześnie motywacją negatywną, w postaci obawy przed biernością zawodową. Deklarując chęć podjęcia pracy, respondentki wskazywały na zagrożenia wynikające z bierności zawodowej, takie jak utrata poczucia własnej wartości, destabilizacja życia rodzinnego, czy samotność. Najczęściej jednak te negatywne motywy miały charakter drugoplanowy wobec pozytywnych.

3) Kobiety bardzo rzadko traktują awans w hierarchii stanowisk kierowniczych, a także awans materialny jako podstawowe motywy określające ich stosunek do pracy zawodowej.

Wyniki badania uprawniają do sformułowania tezy, że kobiety na rynku pracy nie zachowują się jak *homo oeconomicus*, gdyż nie dążą do maksymalizacji wynagrodzenia i jak najwyższej pozycji w organizacji. Natomiast pragną one poprzez uczestnictwo na wewnętrznym rynku pracy zaspokoić szereg potrzeb, najczęściej jednak z wyłączeniem wysokich aspiracji materialnych i awansowych.

Co prawda aż 41% respondentek o postawie prozatrudnieniowej kieruje się motywem uzyskania możliwie dużych zarobków, ale jako motyw pierwszoplanowy ważny on jest jedynie dla mniej niż 6% kobiet. Można wysunąć tezę, że najczęściej kobiety swoje zarobki traktują jako uzupełnienie dochodów płynących z innych źródeł, przede wszystkim z pracy męża. Natomiast do awansu kierowniczego, jak można sądzić, podchodzą jako do nagrody za dobrą, długoletnią pracę, a nie jak do dobra, o które trzeba walczyć. Nie oznacza to oczywiście, że nie przywiązują one wagi do sprawiedliwej płacy lub nie odczuwają krzywdy za pomijanie ich w awansie na wyższe, lepiej płatne stanowisko. Ale w swoich długofalowych planach zawodowych prawdopodobnie rezygnują z ambitnych celów w zakresie przyszłej kariery zawodowej.

4) Zmiany społeczno-demograficzne wśród kobiet będą prowadziły do wzrostu ich aktywności zawodowej i postaw prozatrudnieniowych. Ale z dużym prawdo-

podobieństwem można też założyć, iż znacząca liczebnie grupa kobiet, kierując się osobistymi preferencjami, będzie pozostawała poza rynkiem pracy.

W wyniku badania ustalono, że takie zjawiska, jak wzrost poziomu wykształcenia kobiet oraz odchodzenie na emeryturę starszych roczników o tradycyjnych poglądach, będą sprzyjać upowszechnianiu się wzorca równoważności dwóch ról. A związku z tym można przypuszczać, że w przyszłości będzie rosła liczebność kobiet kierujących się motywacją prozatrudnieniową lub/i autoteliczną na rynku pracy.

Chociaż większość ogółu ankietowanych charakteryzowała się postawą prozatrudnieniową, to warto podkreślić, iż w przybliżeniu 1/3 z nich nie chciałyby pracować w sytuacji zabezpieczenia minimum socjalnego gospodarstwa domowego i opowiedziały się za pełnieniem tylko jednej roli – domowo-rodzinnej. Dominującą motywacją w tym przypadku było dobro rodziny i silne przekonanie, że powołaniem kobiety jest wypełnianie tylko jednej roli, domowo-rodzinnej.

Wydaje się w takim razie, rozpatrując zagadnienie w dłuższej perspektywie czasowej, że w obecnych warunkach kulturowych w Polsce nie mała część kobiet pozostanie w domu, nawet w sytuacji swobodnego dostępu do zatrudnienia.

BIBLIOGRAFIA

- Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kw. 2007, GUS, Warszawa 2007.
- A u l e y t n e r J.: Polityka społeczna czyli ujarznienie chaosu społecznego, Warszawa: Wyższa Szkoła Pedagogiczna, Towarzystwo Wiedzy Powszechnej 2002.
- B e g g [i in.]: Ekonomia, t. I, Warszawa: PWE 1998.
- B o r k o w s k a S.: Perspektywa integracji europejskiej – kontekst rynku pracy, w: Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską, red. S. Borkowska, Warszawa: IPiSS 2002.
- D o m a n s k i S. R.: Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Encyklopedia socjologii, t. III (hasło: „Postawa”), Warszawa: Oficyna Naukowa 2000.
- G a w r y c h a M., W a s i l c z u k J., W i e c h P.: Szklany sufit i ruchome schody – Kobiety na rynku pracy, Warszawa: Wydawnictwo Fachowe 2007.
- G o l e n i e w s k a D.: Kariery zawodowe kobiet w przemyśle. Studia i Materiały, zeszyt 10, Warszawa 1976.
- K n a p i k W.: Kobieta w wiejskiej społeczności lokalnej, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek 2008.
- Kodeks pracy i inne teksty prawne, Warszawa: Wydawnictwo C. H. Beck 2006.
- K o s t e r a M.: Zarządzanie personelem, Warszawa: PWE 1996.
- M a r i a n s k i J.: Etos pracy bezrobotnych (raport z badań empirycznych), Lublin: Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego 1994.

- N u s s b a u m M.: Kobiety i praca: perspektywa zdolności, w: Kobieta w świecie – kobieta w Kościele, Kraków: „Znak” 2005.
- P e n c J.: Motywowanie w zarządzaniu, Kraków: Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu 1996.
- Praca kobiety (matki) w domu, Instytut Studiów nad Rodziną, UKSW, WWW. isnr, uksw, edu. pl/słownik/praca/htm, 18 03 2009
- R e n e z e t t i C. M., C u r r a n D. J.: Kobiety i mężczyźni w społeczeństwie, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2005.
- R i f f k i n J.: Koniec pracy, Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej, Wrocław: Wydawnictwo Dolnośląskie 2001.
- R o b b i n s S. P., D e C e n z o D. A.: Podstawy zarządzania, Warszawa: PWE 2002.
- Słownik socjologii i nauk społecznych, red. M. Tabin (hasło: „Segmentacja rynków pracy”), Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2004.
- S t e i n m a n n H., S c h r e y ö g g G.: Zarządzanie. Podstawy zarządzania przedsiębiorstwem. Koncepcje funkcje, przykłady, wyd. III, Wrocław: Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej 1998.
- T a b i n D.: Szanse i zagrożenia rynków pracy, „Badania Naukowe” (Kielce) 10(2003), nr 2.
- T i t k o w A., D u c h - K r z y s z t o s z e k D., B u d z o w s k a B.: Nieodpłatna praca kobiet, mity, realia, perspektywy, Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN 2004.
- Z a w o r s k a - N i k o n i u k D.: Wzory kobiecości i męskości w polskiej prasie dla kobiet XXI wieku, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek 2008.

WOMEN'S MOTIVATIONS ON THE LABOR MARKET
AND THE PHENOMENON OF DISCRIMINATION
(Part I)

S u m m a r y

The author tackles two important problems in the area of women's labor market. One concerns women's motivation with respect to work – do they want to be professionally active or passive, and what motivations their choices are based on. The other one is what they think about equal rights in the home and at work; in other words, what is their opinion about discrimination. 160 women were studied with the help of a review. It turned out that irrespective of the economic situation their households were in, attitudes prevail that favor having jobs. In this way the hypothesis was confirmed that most women go out to work as this is an important sphere of their lives, often as important as family and home duties. Most subjects are convinced that in Poland discrimination of women occurs, but this happens more often at work than in the home.

Translated by Tadeusz Karłowicz

Słowa kluczowe: rynek pracy, praca zawodowa kobiet, obowiązki rodzinno -domowe kobiet, dyskryminacja, motywacje, postawy prozatrudnieniowe, postawy dezaktywizacyjne, zasiłek gwarantowany.

Key words: labor market, women's professional work, women's family and home duties, discrimination, motivations, pro-labor attitudes, de-activating attitudes, guaranteed benefit.