



Arkadiusz Karwacki   
Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu  
Katarzyna Suwada   
Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu



## KULTUROWA PRESJA I INSTYTUCJONALNE WARUNKI JAKO DETERMINANTY FEMINIZACJI NIEAKTYWNOŚCI ZAROBKOWEJ WE WSPÓŁCZESNEJ POLSCE<sup>1</sup>

Celem artykułu jest prezentacja zjawiska feminizacji nieaktywności zarobkowej, rozumianego jako zbiór procesów utrudniających kobietom w wieku aktywności zawodowej podejmowanie i utrzymywanie pracy zarobkowej. Autorzy odpowiadają na pytanie, czym charakteryzuje się zjawisko nieaktywności zarobkowej kobiet i na jakie problemy (kulturowe, funkcjonalne, instytucjonalne) napotykają kobiety w podejmowaniu lub utrzymywaniu pracy zarobkowej. Autorzy egzemplifikują fakt, że feminizacja nieaktywności zarobkowej wynika z genderowych norm opiekuńczych oraz słabości państwa jako dostawcy dóbr i usług (także strażnika stanowiących norm). Tekst uwzględnia definicję kluczowego zjawiska, prezentację istotnych treści literatury przedmiotu i zarys kontekstów ważnych dla odczytywania aktywności kobiet na rynku pracy, informacje o zrealizowanych projektach, które dostarczyły podstawy empirycznej dla podjętych analiz oraz omówienie tego materiału wraz z konkluzjami uwzględniającymi zbiór cech feminizacji nieaktywności zarobkowej.

**Słowa kluczowe:** transformacja; feminizacja nieaktywności zarobkowej; kulturowy skrypt ról płciowych; słabe państwo; metoda pamiętnikarska

### Cultural Pressure and Institutional Conditions as Determinants of Economic Inactivity Feminisation in Contemporary Poland

The aim of this article is to present the phenomenon of economic inactivity feminization understood as a set of processes hindering women of working age from entering and remaining at labour market. The text offers a definition of this phenomenon and provides literature review on the subject. The empirical material for the analysis has been collected within the two projects (one involving a diary competition and the other – interviews

---

Arkadiusz Karwacki, Instytut Socjologii UMK, arekarwacki@wp.pl, ORCID 0000-0002-2857-7894; Katarzyna Suwada, Instytut Socjologii UMK, k.suwada@umk.pl, ORCID 0000-0001-8785-855X.

<sup>1</sup> Tekst powstał w ramach projektu pt. „Pamiętniki bezrobotnych. Doświadczenie bezrobocia i trajektorie wykluczenia z perspektywy polityki społecznej i socjologii”, w ramach grantu NCN w konkursie OPUS 11 nr: UMO-2016/21/B/HS5/03198 przyznanego zespołowi badawczemu SGH i UMK oraz w ramach projektu „Strategie godzenia obowiązków rodziców dzieci z niepełnosprawnością w społeczeństwie polskim. Analiza socjologiczna” finansowanego ze środków Wydziału Humanistycznego UMK (nr 1067-H) w 2018 roku.

with mothers of children with disabilities). The authors explore the characteristics of the women's economic inactivity, they describe and analyse the problems (cultural, functional, institutional) that women encounter when they attempt to enter labour market and stay employed. Having undertaken the analysis of various aspects of the phenomenon, the authors provide evidence that economic inactivity feminization results from gendered welfare norms as well as from weakness of the state.

**Key words:** transformation; feminization of joblessness; gender beliefs; soft-state; memoirs method

## Wprowadzenie – założenia i zamierzenia

Celem tekstu jest charakterystyka feminizacji nieaktywności zarobkowej. Definiujemy to zjawisko jako zbiór procesów utrudniających kobietom w wieku produkcyjnym podejmowanie pracy na rynku, które zarówno wpływają na dostęp do pracy (myślenie o aktywności zarobkowej i możliwość jej podjęcia), jak i świadczenie pracy. Są to czynniki oddziałujące na możliwości kobiet zajmowania miejsca na rynku pracy i konkurowania o utrzymanie lub zdobycie na nim nowych pozycji. Głównym celem jest zatem odpowiedź na pytania, czym charakteryzuje się zjawisko nieaktywności zarobkowej kobiet i na jakie problemy kulturowe, społeczne, instytucjonalne napotykają kobiety w jej podejmowaniu oraz utrzymywaniu (Milewski 2017: 397).

Badane zjawisko lokujemy w kontekście polskiego społeczeństwa, uznając jednak, że ma potencjał obrazowania procesów wpisanych w sytuację zawodową kobiet także poza Polską (np. w krajach postkomunistycznych). Analiza bazuje na materiale z dwóch projektów badawczych – pamiętnikach osób doświadczających bezrobocia, pisanych w ramach ogólnopolskiego konkursu oraz danych z indywidualnych wywiadów z rodzicami dzieci z niepełnosprawnościami. Dane pozwalają na wskazanie uwarunkowań aktywności zarobkowej kobiet, specyfiki procesów wyłączenia kobiet z rynku pracy oraz doświadczeń w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego.

Pojęcia feminizacji nieaktywności zarobkowej nie należy zatem utożsamiać ze zjawiskiem feminizacji bezrobocia ani z pojęciem nieaktywności zawodowej według definicji w metodologii badań Głównego Urzędu Statystycznego. Według GUS: „w grupie osób nieaktywnych zawodowo znajdują się: osoby niewykazujące chęci do zatrudnienia mimo posiadania zdolności do podjęcia pracy, osoby starsze (w wieku emerytalnym) lub takie, które są w wieku produkcyjnym, ale uzyskały uprawnienia rentowe i nie zamierzają powrócić na rynek pracy. Stan bierności zawodowej dotyczy także osób niepełnosprawnych oraz młodzieży, która nie rozpoczęła jeszcze kariery zawodowej lub czasowo wycofała się z rynku pracy z powodu kontynuowania edukacji lub konieczności opieki

nad dzieckiem, rodziną” (GUS 2020a). Nie chodzi tutaj również o bierność zawodową, która dotyczy osób z różnych powodów nie pracujących i nie poszukujących pracy. W artykule mówimy o kobietach w wieku produkcyjnym: niezatrudnionych, niewykonujących innej pracy zarobkowej i gotowych na podjęcie pracy<sup>2</sup>. Tych, które nie widzą się w roli osób zatrudnionych, jak i tych podejmujących pracę zarobkową, ale doświadczają trudu świadczenia pracy, utrzymywania pracy czy konkurowania o pozycję w miejscu pracy. Oddając głos kobietom, które nadesłały pamiętniki oraz opowiedziały o swojej codzienności w wywiadach, pokazujemy, czego uczymy się z tych doświadczeń o procesach utrudniających i uniemożliwiających kobietom funkcjonowanie na rynku pracy.

Opisywane zjawisko bazuje na dwóch grupach czynników: społeczno-kulturowych (między innymi przypisane role, wzory kulturowe w relacjach społecznych i strategiach funkcjonowania gospodarstw domowych) oraz instytucjonalnych (np. zapisy prawa, stosowanie prawa, oferta instytucji wspierających rodzinę). Feminizacja nieaktywności zarobkowej kobiet w przyjętym tu rozumieniu jest bowiem silnie związana z kulturowym skryptym ról płciowych [*gender roles; gender beliefs*] oraz słabością państwa w zakresie odpowiadania na potrzeby rodzin i jednostek. Wyraża się w braku adekwatnych rozwiązań, które uwzględniałyby różne modele rodziny, fazy życia rodziny i jej członków oraz odpowiedzialności wynikającej z ról płciowych. W rezultacie role płciowe są ściśle związane z doświadczeniem nierówności, dyskryminacji, a także opresji.

Feminizacja nieaktywności zarobkowej łączy się z feminizacją pracy domowej i jest ściśle związana z podziałem na sfery publiczną i prywatną. Jednocześnie podkreślamy, że nie można traktować wszystkich kobiet jako homogenicznej grupy. Feminizacja nie jest prostym zbiorem doświadczeń indywidualnych, ale jest zinstytucjonalizowana. Rekonstruujemy zatem upowszechnione procesy społeczno-kulturowe i warunki instytucjonalne, w których funkcjonują dzisiaj kobiety, ale i mężczyźni, nie wyczerpując jednak doświadczeń wszystkich kobiet.

W pojęciu feminizacji nieaktywności zarobkowej nie tyle chodzi o liczby, ale o to, że sytuacja kobiet wynika z relacji genderowych obowiązujących w społeczeństwie, które wpisane są w codzienne wybory, procesy dystrybucji ról, które zaś kształtują tożsamości, aspiracje, subiektywne poczucie jakości życia. Choć odwołujemy się tylko do doświadczeń kobiet, to jednocześnie chcemy zwrócić uwagę na fakt, że analiza zjawiska feminizacji nie może być skoncentrowana jedynie na sytuacji kobiet. Podstawowe w tym względzie stają się relacje między płciami, a także wzory męskości i role podejmowane przez mężczyzn wynikające z kulturowych wzorców zinstytucjonalizowanych, np. na rynku pracy czy

---

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Miejsce publikacji: Dz. U. z 2021 r. poz. 1100, z późn. zm.).

w ramach rozwiązań polityki rodzinnej. To istotny kontekst dla analiz feminizacji nieaktywności zarobkowej.

## Feminizacja nieaktywności zarobkowej – stan badań

Aktywność kobiet na rynku pracy analizowana była w ramach różnych dyscyplin naukowych i z zastosowaniem różnych perspektyw. Badaczy interesują uwarunkowania aktywności zarobkowej kobiet, ale i ich losy na rynku pracy. Pośród determinant aktywności zarobkowej kobiet wskazywano na wysokość ich wynagrodzeń (Mincer 1962), odczuwany poziom frustracji związany z pozostawaniem w domu jako motyw potencjalnej aktywności ekonomicznej (Baneria 2003), społecznie odczuwane poczucie niedoskonałości modelu, w którym mężczyzna pracuje, a kobieta zajmuje się domem (Blau, Ferber, Winkler 1998), pozaekonomiczne niedoskonałości tradycyjnego modelu rodziny, obejmujące socjalizację do ról związanych z płciami, dominację mężczyzn, niski poziom niezależności kobiet (Baneria 2003), istotę konfliktu kooperacyjnego w gospodarstwie domowym (Sen 1990) i specjalizację kobiet w zakresie nieodpłatnej pracy i przez te zadania próbę osiągnięcia bezpieczeństwa w mikro i makro wymiarze (Nelson 1996). Warto także zwrócić uwagę na podejmowane analizy nierówności płciowej w ramach funkcjonowania na rynku pracy. Badacze wskazują między innymi na fakt, że dyskryminacja w miejscu pracy negatywnie wpływa na zarobki i możliwości kobiet (Stamarski, Son Hing 2015), eksponują różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (np. Peterson, Morgan 1995), niedostatek kobiet na stanowiskach kierowniczych (Eagly, Carli 2007) oraz dłuższy czas potrzebny kobietom na awans zawodowy (Blau, DeVaro 2007). Jednocześnie warto zaznaczyć, że współczesne studia nad aktywnością ekonomiczną i karierami zawodowymi kobiet często opierają się na pogłębionych eksploracjach jakościowych, etnograficznych. To próba wnिकania głębiej w motywy podejmowania pracy zarobkowej i podejmowania nieodpłatnej pracy domowej przez kobiety, czy ich doświadczenia w miejscu pracy z uwzględnieniem perspektywy płci – motywacji, źródeł wyborów, obciążeń. W naszych analizach staramy się wpisać w te współczesne tendencje, akcentując ponownie, że proponowane przez nas pojęcie feminizacji nieaktywności zarobkowej wykracza poza dychotomię: aktywność ekonomiczna *versus* bierność zawodowa i jest narzędziem do odśłaniania złożonej charakterystyki funkcjonowania kobiet w dwóch układach: zawodowym i rodzinnym.

Posługując się narracjami kobiet wskazujemy motywy, jakie stoją za wyborami, presjami, jakie mogą prowadzić lub prowadzą do braku obecności kobiet na rynku pracy. Posługując się tym pojęciem akcentujemy zinstytucjonalizowane warunki społeczno-kulturowe, wpływające na możliwość podejmowania

aktywności zarobkowej i warunki świadczenia pracy przez kobiety. Nie jest to zatem pojęcie użyteczne jedynie do opisu statystycznej nadreprezentacji kobiet wśród osób zarówno niezatrudnionych, jak i nieaktywnych zawodowo, choć statystyki w tym względzie ewidentnie wskazują na częstsze (względem mężczyzn) funkcjonowanie kobiet poza rynkiem pracy. W I kwartale 2018 roku wskaźnik zatrudnienia w populacji mężczyzn (64,5%) był wyraźnie wyższy niż kobiet (46,2%) (GUS 2018: 11–14). Jak czytamy z kolei w innym raporcie GUS, w I kwartale 2021 roku „udział osób aktywnych zawodowo w ogólnej liczbie osób w wieku 15–89 lat był wyższy wśród mężczyzn i wynosił 65,8%, natomiast w populacji kobiet odsetek ten kształtował się na poziomie 49,4% (odpowiednie wartości dla osób w wieku produkcyjnym wynosiły 82,8% oraz 74,0%)” (GUS 2021: 1). Nie można tutaj pominąć aspektu finansowego – wynagrodzenia kobiet są przeciętnie niższe od zarobków mężczyzn. Analiza struktury wynagrodzeń według zawodów w 2018 roku wskazuje, że: „Przeciętne godzinowe wynagrodzenie ogółem brutto wyniosło 27,79 zł. Mężczyźni osiągnęli przeciętne godzinowe wynagrodzenie o 6,0% wyższe od średniego dla gospodarki narodowej (tj. wyższe o 1,68 zł), a kobiety – niższe o 6,7% (czyli niższe o 1,85 zł). Przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto mężczyzn było o 13,6% (o 3,53 zł) wyższe od przeciętnego godzinowego wynagrodzenia brutto kobiet. (...) Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem brutto w październiku 2018 roku wyniosło 5003,78 zł. Mężczyźni osiągnęli przeciętne wynagrodzenie o 8,9% wyższe od średniego w badanych jednostkach (tj. wyższe o 443,46 zł), a kobiety – niższe o 9,2% (czyli niższe o 460,42 zł). Oznacza to, że przeciętne wynagrodzenie mężczyzn było o 19,9% (o 903,88 zł) wyższe od przeciętnego wynagrodzenia kobiet” (GUS 2020b: 15–16). Statystyki obrazują zatem fakt nadreprezentacji kobiet w kategorii osób wyłączonych z rynku pracy i otrzymujących niższe wynagrodzenia. My jednak kierujemy swoją uwagę ku procesom, które prowadzą do lub sprzyjają wyłączeniu kobiet z tego rynku.

### **Role płciowe w rodzinie – przypisanie kobiet do sfery domowej**

Pojęciem, które pozwala wyjaśniać kontekst kulturowy aktywności zawodowej kobiet, jest *gender beliefs*, czyli zbiór przekonań o płci (Ridgeway, Correll 2004). Określają one, w jaki sposób kobiety i mężczyźni powinni zachowywać się w konkretnych sytuacjach. Jak zauważa Cecilia Ridgeway (2009), stopień, w jakim zbiór przekonań o płci kształtuje faktyczne zachowania i relacje społeczne jednostek, zależy od znaczenia i siły tzw. ramy płciowej. Jeśli w konkretnej sytuacji praktyki i role są silnie przypisane do konkretnej płci, to wtedy rama płciowa jest bardziej wyrazista, a jednostki odczuwają większą presję do zachowywania się zgodnie z przekonaniemiami płciowymi. W kontekście aktywności zarobkowej i życia rodzinnego podział na role płciowe jest silnie zarysowany.

Role płciowe przypisują odpowiedzialność kobietom za sferę prywatną, w szczególności za kwestie związane z opieką nad dziećmi i za nieodpłatne codzienne obowiązki domowe (Kosakowska-Berezecka i in. 2018). To przypisanie do ról domowych, odpowiedzialność za asekurację wielu funkcji rodziny obniża potencjał kobiet do konkurowania na rynku pracy. Badania jasno pokazują, że obciążenie kobiet pracą domową i opiekuńczą jest znacznie wyższe od obciążenia mężczyzn. Według badania budżetu czasu ludności prowadzonego przez GUS w 2013 roku kobiety spędzały dwa razy więcej czasu niż mężczyźni na zajęciach i pracach domowych. W wieku 24–44 lata kobiety przeznaczały na nie 10,6% doby, a mężczyźni 5,7%. Natomiast w grupie osób żyjących w małżeństwie lub związku nieformalnym mających najmłodsze dziecko poniżej 7 roku życia, kobiety spędzały na wypełnianiu obowiązków domowych 28,3% doby, a mężczyźni „jedynie” 12,7% (GUS 2016). Badanie zrealizowane przez CBOS w 2018 roku wskazuje, że w polskich gospodarstwach domowych to kobiety znacznie częściej podejmują większość obowiązków domowych: 65% respondentów wskazywało, że to kobieta przygotowuje posiłki (5% przypisało tę rolę mężczyźnie, a 30%, że jest to współdzielony obowiązek), 56%, że zmywa naczynia (13% wskazało w tym względzie na rolę mężczyzny, a 31% na wspólny obowiązek), 61% przypisało kobietom sprzątanie (4% mężczyznom, a 31% podkreśliło dzielenie się tą pracą), czy 82% podkreślało, że to kobieta odpowiada za pranie (gdy jest to obowiązek 2% mężczyzn, a w 15% to wspólne zadanie) (por. CBOS 2018: 2–4). Kobiety, zwłaszcza matki, są przeciążone obowiązkami domowymi i opiekuńczymi, mają mało wolnego czasu dla siebie, a także doświadczają braku wsparcia ze strony swoich partnerów (Kuhhirt 2012; Latshaw, Hale 2016; Schober 2013). W tym kontekście warto podkreślić, że brak aktywności zawodowej kobiety jest często funkcjonalny dla innych członków rodziny, gdyż wyręcza ich ona z różnych obowiązków domowych i rodzinnych (Karwacki, Suwada 2020).

Co więcej, w polskim kontekście praca zarobkowa kobiet rzadko jest postrzegana jako priorytetowa, raczej ma służyć jako uzupełnienie zarobków mężczyzny, którego główną rolą jest utrzymanie rodziny (Jarska 2020; Sikorska 2019; Suwada 2021b). Praca zarobkowa kobiety jest determinowana wzorcem „Matki Polki”, która powinna przedkładać role rodzinne nad aktywność zawodową (Titkow 2012), a także akceptować priorytetowość pracy zarobkowej męża lub partnera. Przejawia się to między innymi w tym, że kobiety częściej niż mężczyźni migrują za partnerem z powodu jego wyborów zawodowych i dostosowują się do jego zawodowych decyzji (Fleury 2016). Możemy więc uznać, że kobiece role płciowe sprawiają, że kobiety muszą być ukierunkowane na potrzeby dziecka i rodziny, i przedkładać je nad swoje potrzeby. Jednocześnie możemy zaobserwować powszechne niedowartościowanie nieodpłatnej pracy opiekuńczej i domowej wykonywanej w sferze prywatnej (Zachorowska-Mazurkiewicz

2015; 2017). Feminizacja braku aktywności zawodowej idzie w parze z feminizacją odpowiedzialności za funkcjonowanie rodziny i gospodarstwa domowego. Prowadzi to do sytuacji, w której kobiety, chociaż wykonują pracę kluczową dla funkcjonowania rodziny, nie są za nią doceniane, a ich pozycja w rodzinie jest słabsza z uwagi na brak zasobów ekonomicznych.

### **Słabość państwa posttransformacji**

Drugim ważnym kontekstem feminizacji nieaktywności zarobkowej jest słabość państwa jako regulatora dostępności oferty wsparcia i zaspokajania potrzeb przedstawicieli różnych grup społecznych, ale także kontrolera stosowności stanowionego prawa. Warto przyglądać się zatem, jak państwo reaguje na potrzeby obywateli, czy znajdujemy w nim ofertę instytucjonalną adekwatną do potrzeb kobiet, jak również czy dostępna oferta niweluje lub utrwała nierówności społeczne i jak bardzo stanowione prawo nabiera społecznego znaczenia poprzez jego praktyczną zastosowalność.

Pojęcie słabego/miękkiego państwa (*soft-state*) pojawiło się w refleksji Gunnara Myrdala nad uwarunkowaniami rozwojowymi różnych społeczeństw w kontekście procesów niepodległościowych w Azji Południowej (1968). Określił on państwa azjatyckie jako „miękkie” w porównaniu z pojawieniem się nowoczesnego państwa w Europie (por. np. Holmwood 2001; Laumann, Knoke 1987; Sangmpam 1993). Myrdal stan miękkiego państwa konfrontuje z jego opozycją – „państwem organizacyjnym” (*organizational state*) – państwem silnym, efektywnym i zdolnym do chronienia obywateli, szerzenia równości i ze skuteczną organizacją rynków. Zdaniem Myrdala, państwo musi być głównym czynnikiem rozwoju, a miękkiemu państwu brakuje potencjału skutecznego planowania i instytucjonalnej odpowiedzi na potrzeby obywateli. Jest to także państwo, które nie gwarantuje obywatelom bezpieczeństwa osobistego, jest niezdolne do egzekwowania sieci zobowiązań obywatelskich i brakuje w nim zorganizowanej oferty wsparcia obywateli. Dodatkowo Myrdal postrzega miękkie państwo jako utrwalające „stabilność stagnacji”, a nie rozwoju (por. Myrdal 1957; Myrdal, Klein 1956; Puntigliano, Appelqvist 2011).

Naszym zdaniem w polskim kontekście ta niezdolność do efektywnego planowania i zabezpieczenia potrzeb obywateli jest sprzężona z ignorowaniem dyskryminacji kobiet w życiu społecznym. Mamy tu także na względzie brak zdolności państwa do egzekwowania sprawiedliwości i równości w życiu publicznym oraz prywatnym. Dotyczy to także celów realizowanych programów, w których próżno doszukiwać się ochrony kobiet przed dyskryminacją na rynku pracy.

Słabość państwa ma swoje źródło w postkomunistycznej transformacji, gdzie dziedzictwo historyczne państwa opiekuńczego (por. np. Ingłot 2010) było konfrontowane z neoliberalnymi reformami, co wpływało między innymi

na strategię prowadzenia polityki rodzinnej i stosunków pracy. Konstrukcja konkretnych polityk szczegółowych jest twórczym ciągiem decyzji, opiera się na „lokalnych” ograniczeniach związanych z logiką transformacji, ale także na dostępnych zasobach. Zatem transformacji nie można postrzegać w kategoriach celowego procesu, w którym wolny rynek i zatrudnienie na rynku, konkurencyjność, demokratyzacja i aktywność obywatelska, a także zakres oferty wsparcia to obiektywne i niepodważalne ramy, do których struktury państwowe i obywatele muszą się jedynie dostosować. Można stwierdzić, że transformacja to wybór/ustanowienie określonych „reguł gry”. Następnie żyją one swoim życiem zgodnie z okrzepłymi postawami, ideologiami (uwzględniającymi także przekonania o rolach płciowych), przywiązaniami i grą interesów. Tu należy poszukiwać źródeł decyzji i zaniechań w polityce publicznej – w obszarze polityki wobec rodziny, polityki zatrudnienia i rynku pracy czy w kształtowaniu stosunków pracy. Bożena Balcerzak-Paradowska i Ewa Leś tak podsumowują kolejne okresy polityki prorodzinnej w Polsce w latach 1989–2011: „lata 1989–2004 nie były czasem sielanki dla większości polskich rodzin, a polityka rodzinna rozwijała się z trudem i stopniowo. [...] na rodzinie spoczywała odpowiedzialność za byt własny, utrzymanie potomstwa i kształtowanie perspektyw życiowych swoich członków. Działo się to w warunkach ogromnego spadku stabilności zatrudnienia” (Balcerzak-Paradowska, Leś 2018: 234); a w latach 2005–2011: „charakterystyczną cechą polityki rodzinnej w omawianym okresie była duża niestabilność jej rozwiązań prawnych, finansowych i instytucjonalnych. Wskazują na to częste zmiany uprawnień do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w zakresie godzenia ról rodzinnych i zawodowych” (Balcerzak-Paradowska, Leś 2018: 236). Należy tu podkreślić tak późne „odkrycie” potrzeb rodziny, które znalazły wyraz dopiero w decyzjach ostatnich rządów RP w drugiej dekadzie XXI wieku. To wtedy dopiero wprowadzono reformy systemu urlopów rodzicielskich, które zaczęły uwzględniać mężczyzn, a także zajęto się kwestią niewystarczającej liczby miejsc w żłobkach i przedszkolach (np. program Maluch) i wprowadzono świadczenie wychowawcze 500+<sup>3</sup>. Jednak celem tych reform było przede wszystkim poradzenie sobie z niską dzietnością, a nie odpowiedź na potrzeby kobiet i ich słabą pozycję na rynku pracy (zob. Suwada 2021a). Jak pokazują dane, takie programy, jak Rodzina 500+ zmniejszają liczbę kobiet na rynku pracy i mogą prowadzić do zaniechania aktywności zarobkowej przez kobiety (por. Karwacki, Szlendak 2020: 89–90; Magda 2020).

Słabości polityki prorodzinnej współwystępują z brakiem potrzebnych reform w systemie administracji pracy, aby np. dostosować procedury wsparcia ze strony doradców zawodowych do możliwości korzystania ze wsparcia przez

<sup>3</sup> Więcej na temat tych reform można znaleźć m.in. w: Kurowska 2015, 2019; Suwada 2021a; Szelewa 2017.



kobiety (np. sprawujące role opiekuńcze), ograniczonym dostępem osób z niepełnosprawnościami do pomocy asystentów czy też nieskuteczności ochrony matek na rynku pracy. Wpływ rzeczonyj słabości państwa na aktywność zarobkową kobiet wyraża się zatem między innymi w upowszechnionym na rynku pracy braku egzekwowania zapisów kodeksu pracy w kontekście ochrony kobiet w ciąży i z małymi dziećmi przed zwolnieniem czy brakiem możliwości powrotu do pracy i jej kontynuowania ponad kodeksowe minimum utrzymania pracowniczki po okresie urlopu rodzicielskiego (Kurowska, Dwórzniak, Frączzak 2011). Państwo nie ma potencjału i narzędzi egzekwowania nadużyć w przestrzeganiu zapisów kodeksowych i dotyczy to zatrudnienia w podmiotach różnych sektorów gospodarki, co skutkuje patologiami w stosunkach pracy i utrwaloną dyskryminacją (Jarosz 2004; Mączyńska 2003; Zabłocki 2012).

Kluczowym problemem jest w tym względzie niedostateczne upowszechnienie oferty instytucjonalnej opieki nad dzieckiem (Browne i in. 2006; Kurowska 2011) oraz niski poziom wynagrodzeń za pracę w relacji do wynagrodzeń opiekunek (por. Kurowska 2015; Kurowska, Dwórzniak, Frączzak 2011). W Polsce mamy do czynienia z gminami, w których nie ma miejsc w żłobkach, a rodziny nie otrzymują oczekiwanego wsparcia w dziennej opiece nad osobami zależnymi (por. Bakalarczyk i in. 2015; Kubicki 2018). Jak czytamy w zestawieniu EURYDICE opublikowanym 30 czerwca 2021 roku: „porównując dane z lat 2010–2016 w 2010 odsetek dzieci w wieku 0–3 lata objętych opieką wynosił 2,6%, w roku 2012 – 4,5%, w roku 2013 – 5,7%, a 2014 – 7,1%, w 2015 r. – 8,3%. W 2016 r. odsetek ten wzrósł, zgodnie z przewidywaniami, do 9,3%. W 2017 r. odsetek dzieci w wieku 0–3 objętych opieką wyniósł 10,4%, czyli o 0,2% mniej niż przewidywano. W 2018 r. odsetek ten wzrósł do 13,0%, czyli o 0,1% mniej niż przewidywano. (...) według Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, do końca 2030 r. wskaźnik objęcia opieką instytucjonalną dzieci w wieku do 3 lat ma wynieść 33%”<sup>4</sup>. Według danych GUS<sup>5</sup> w 2019 roku jedynie 15,4% dzieci w wieku do lat trzech było objętych opieką instytucjonalną. W pozostałych przypadkach rodzice musieli organizować opiekę w inny sposób.

Kobiety częściej zmuszone są do rezygnacji z aktywności zawodowej na rzecz sprawowania opieki nad członkiem rodziny w sytuacji braku wsparcia instytucjonalnego (por. np. Kulik 2000; Suwada 2020). Wynika to z jednej strony z ekonomicznej kalkulacji związanej z nierównościami w zakresie wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, a z drugiej strony z kulturowych skryptów ról płciowych, w których brak świadczenia pracy deprecjonuje mężczyznę i uderza w jego męską tożsamość. W sytuacji braku dostępnej opieki dla dzieci

<sup>4</sup> [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/poland/access\\_pl](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/poland/access_pl) (Dostęp: 8.12.2021 r., godz. 15.23).

<sup>5</sup> Dane dostępne na: <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/start> [11-12-2020].

bezrobotne kobiety mogą stawać się elementem systemu bezpieczeństwa starszych pokoleń rodzin (Karwacki, Suwada 2020). „Słabość państwa” w wymiarze instytucjonalnym w konkretnych warunkach społeczno-kulturowych może więc czynić kobietę zależną, ogranicza jej możliwości kształtowania życia rodzinnego i zawodowego.

Istotnym kontekstem są też praktyki seksistowskie w miejscu pracy, które generują ogromne koszty psychiczne i mogą przyczyniać się do rezygnacji kobiet z aktywności zawodowej (por. Tomaszewska 2004). Codziennosc, w której kobiety doświadczają dyskryminacji ze względu na płeć, lekceważenia, oczekiwań wpisywania się w szablon „miłej, uśmiechniętej, energicznej czy wręcz o ładnej aparycji”, pozbawienia możliwości awansu, skutkują narastającym zniechęceniem, frustracją, a także negatywnie odbijają się na zdrowiu psychicznym. Z narracji autorek cytowanych dalej pamiętników pobrzmiwia perspektywa tzw. życzliwego seksizmu (ang. *benevolent sexism*), który wiąże się z ogólnie pozytywnymi poglądami na temat kobiet (a nie z wrogością i wizją walki z kobietami o władzę, co wpisane jest w pojęcie tzw. wrogiego seksizmu – ang. *hostile sexism*), jeśli zajmują one tradycyjnie kobiece role. W tym ujęciu osoby o tego typu seksistowskich przekonaniach charakteryzują kobiety jako słabe, wymagające ochrony, wsparcia i adoracji (Stamarski, Son Hing 2015: 8).

Podsumowując, niezależnie od podjętych inwestycji w ramach programów publicznych, kobiety w Polsce wciąż napotykać bariery w podejmowaniu i utrzymywaniu aktywności zarobkowej. Warto zauważyć, że od 2016 roku zagregowany współczynnik aktywności zawodowej kobiet nieznacznie maleje, zarówno w ujęciu absolutnym, jak i w porównaniu do średniej unijnej. Odsetek kobiet w wieku 15–24 lata uczestniczących w rynku pracy jest o 10 punktów procentowych niższy niż przeciętnie w UE28, różnica ta jest jeszcze wyższa w przypadku kobiet w wieku 50–64 lata (Magda 2020: 3). Te bariery to nieelastyczny czas pracy (60% pracujących Polek nie ma żadnej możliwości decydowania o godzinach rozpoczęcia i zakończenia pracy – to dwukrotnie więcej niż w UE; niewiele kobiet pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy), nieatrakcyjne finansowo i fizycznie miejsca pracy, obciążenia obowiązkami domowymi i opiekuńczymi, brak instytucji edukacyjnych i opiekuńczych dla małych dzieci. Aktywność zawodową kobiet ograniczają także rozwiązania podatkowo-zasiłkowe, zmniejszające opłacalność podejmowania pracy (tamże, s. 1–6). Przed państwem w zakresie prowadzonej polityki publicznej ze skutkami dla aktywności zawodowej kobiet wciąż stoją wyzwania w zakresie kreowania rynku pracy przyjaznego rodzicom, lepszej jakości usług opiekuńczych i edukacyjnych dla małych dzieci, większego zaangażowania mężczyzn w opiekę i prace domowe (tamże). Ale choć są to niezbędne kierunki inwestycji, może się okazać, że nie przynoszą one oczekiwanych zmian. Może to wynikać z oddziaływania

redystrybucyjnych programów publicznych, jak i przede wszystkim okrzepłych wzorów kulturowych determinujących przypisanie do ról i relacje między płaciami.

### **Zastosowane metody, techniki i analizowany zbiór danych**

W analizach wykorzystano dane pochodzące z dwóch projektów badawczych. Po pierwsze, opieramy się na materiale uzyskanym w ogólnopolskim konkursie na pamiętnik osoby bezrobotnej. Choć w tym badaniu koncentrowano się na doświadczeniu bezrobocia, to w praktyce możliwe było uzyskanie obrazu doświadczeń Polek i Polaków w pracy, w zakresie dostępu do pracy, jak i radzenia sobie w momencie niepodejmowania pracy zarobkowej. W roku 2018 badacze z Instytutu Gospodarstwa Społecznego Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie (w konsorcjum z członkami zespołu Katedry Badania Jakości Życia i Socjologii Stosowanej Instytutu Socjologii UMK w Toruniu) ogłosili ogólnopolski konkurs na pamiętnik pisany przez osoby, które w latach 2016–2017 przynajmniej przez miesiąc doświadczyły bezrobocia.

W odezwie konkursowej, dystrybuowanej w mediach ogólnopolskich oraz poprzez powiatowe urzędy pracy i gminne ośrodki pomocy społecznej, proszono potencjalnych autorów o opisanie swojej sytuacji i położenia rodziny na tle doświadczeń z brakiem pracy, ze szczególnym uwzględnieniem starań, reakcji otoczenia, otrzymywanego wsparcia i perspektyw na przyszłość. Osoby, które przygotowywały pamiętnik, proszone były także o wypełnienie krótkiego kwestionariusza.

Na konkurs napłynęły 373 pamiętniki (77,9% prac napisały kobiety). Blisko połowę zbioru stanowią materiały napisane przez osoby z wyższym wykształceniem i w wieku 20–34 lata. Jedną trzecią prac napisały osoby w wieku 35–49 lat. Prawie połowa (46,7%) konkursowych zgłoszeń pochodziła z miejscowości liczących do 50 tys. mieszkańców (wieś – 27,2%, małe miasto – 19,5%). Co czwarty kwestionariusz (24,3%) wypełniła osoba zamieszkała w mieście do 200 tys. mieszkańców. Pamiętniki z największych miast stanowiły 17,7% zgłoszeń. Podsumowując, w obrazowaniu zjawiska feminizacji nieaktywności zarobkowej uwzględniliśmy 210 pamiętników napisanych przez kobiety w wieku produkcyjnym i jednocześnie: pracujących, posiadających doświadczenia w zakresie pracy, aspirujących do aktywności na rynku pracy lub skoncentrowanych na pracy domowej.

Drugim źródłem danych wykorzystanych w tym artykule są dane z projektu zatytułowanego „Strategie godzenia obowiązków rodziców dzieci z niepełnosprawnością w społeczeństwie polskim. Analiza socjologiczna”, którego celem było poznanie, w jaki sposób rodzice dzieci z niepełnosprawnościami

w wieku do lat 18 radzą sobie z wykonywaniem różnych obowiązków wynikających z rodzicielstwa oraz pracy zawodowej. Uznajemy, że opieka nad dzieckiem z niepełnosprawnością jest szczególnym doświadczeniem rodziny, która prowadzi do wyrazistego podziału ról, wpływa na możliwość świadczenia pracy i odbywa się w relacji do konkretnego wsparcia ze strony państwa. W tym doświadczeniu kumulują się niejako siły utrudniające kobietom funkcjonowanie na rynku pracy. W 2018 roku w sumie zostało przeprowadzonych 15 wywiadów, 11 z matkami, a 4 z ojcami. Badani rodzice byli zróżnicowani pod względem sytuacji rodzinnej, zawodowej, ekonomicznej, jak również różnili pod względem miejsca zamieszkania oraz rodzajem i stopniem niepełnosprawności ich dzieci. Ich średni wiek wynosił 43,6 lat. Dwoje badanych miało jedno dziecko, dziewięcioro badanych dwójkę dzieci, a pozostali trójkę dzieci. W większości przypadków tylko jedno dziecko miało zdiagnozowaną jakąś formę niepełnosprawności. Cztery z badanych matek były po rozwodzie i wychowywały dzieci samodzielnie. Pozostali rodzice pozostawali w związkach małżeńskich. We wszystkich przypadkach ojcowie pozostawali aktywni zawodowo, natomiast siedem badanych matek zrezygnowało całkowicie z pracy zawodowej z uwagi na niepełnosprawność swojego dziecka. Rodzice byli rekrutowani poprzez kontakt z fundacjami wspierającymi dzieci z niepełnosprawnościami, a następnie metodą kuli śnieżnej. Wszystkie wywiady zostały nagrane, a następnie przepisane z zachowaniem poufności danych. Każdy wywiad został zakodowany i zanalizowany za pomocą programu MaxQDA. W analizach odwołujemy się do doświadczeń kobiet, jednocześnie przypominając o tym, że doświadczenia mężczyzn stanowią istotny kontekst do analizy fenomenu feminizacji nieaktywności zarobkowej.

Przy analizie danych zebranych w tych dwóch projektach szukaliśmy w narracjach podobnych tematów i wzorców organizacji życia codziennego. W szczególności interesowało nas, w jaki sposób kobiety podchodzą do swojej aktywności zawodowej, z jakich powodów z niej zrezygnowały albo dlaczego ją utraciły, a także dlaczego nie podejmują wysiłków, aby znaleźć pracę na rynku pracy. Zwracaliśmy uwagę na ich relacje w rodzinie, a także dostęp do zasobów ekonomicznych. Ważnym kontekstem dla zrozumienia doświadczeń kobiet nieaktywnych zawodowo są doświadczenia kobiet, które pomimo obciążenia obowiązkami domowymi i opiekuńczymi, jednak są w stanie podjąć pracę zarobkową. Zestawienie tych doświadczeń pozwala zidentyfikować luki systemowe, a także najważniejsze ograniczenia wynikające z kulturowych ról płciowych.

## Ustalenia i interpretacje materiału empirycznego

### Kulturowa presja – obciążenia rolami rodzinnymi

Uczestniczki obu badań zwracają uwagę na silne przypisanie do sfery rodzinnej, które determinuje to, w jaki sposób kobiety angażują się w różne obowiązki wynikające z pracy zawodowej, jak i z rodzicielstwa. Kwestia, która wysuwa się na pierwszy plan w narracjach badanych kobiet, to obowiązek zapewnienia opieki przez matki. Dotyczy to zwłaszcza opieki nad małymi dziećmi – w społeczeństwie polskim silny jest mit trzech lat, zgodnie z którym matka powinna zajmować się całkowicie dzieckiem do trzeciego roku życia (Saxonberg 2014).

*(...) no ale chyba nie chcesz dzieci zostawić jakiejś kobiecie! Do trzeciego roku życia dziecko powinno być z matką. No spójrz na nie, jak mogłabyś je zostawić z kimś obcym. One Ciebie potrzebują. A i Maje za krótko karmiłaś piersią” (a karmiłam rok i siedem miesięcy).* [P15]<sup>6</sup>

To przekonanie przekłada się na to, w jaki sposób traktuje się pracę zarobkową kobiety. Jest ona drugoplanowa, jeśli spoczywają na kobiecie jednocześnie obowiązki opiekuńcze (Suwada 2021b). Kobiety doświadczające bezrobocia skarżą się na dyskryminację na rynku pracy w związku z zajściem w ciążę i macierzyństwem. Są pomijane w awansach, niedoceniane przez osoby przełożone, a czasem nawet zwalniane po okresie urlopów rodzicielskich. W tych „historiach” wyraża się przekonanie, że po urodzeniu dziecka to kobieta przejmie na siebie pełną asekurację nad potrzebami dziecka, a zatem nie będzie efektywnym, niezawodnym pracownikiem. Nikt nie pyta mężczyzn na rozmowach o pracę o plany prokreacyjne. Nikt też nie zakłada, że dziecko może nakładać na mężczyznę obciążenia kolidujące z pracą. W ten sposób „duch kobiecych powinności” unosi się w ramach stosunków pracy.

*Kiedy mój szef dowiedział się o ciąży – minę miał nietęgą, tym bardziej, że mój stan zdrowia nie pozwalał na pracę, musiałam wziąć zwolnienie lekarskie na ponad pół roku, które w większości spędziłam na szpitalnym łóżku. Kierownictwo przyjęło to chłodno.* [P118]

Jeszcze bardziej emblematiczne są doświadczenia matek dzieci z niepełnosprawnościami, w których jasno widać, że role opiekuńcze kobiet mają pierwszeństwo przed pracą zarobkową. Takie kobiety są często zmuszone do rezygnacji z pracy zarobkowej z jednej strony przez presję kulturową, która jest tak

<sup>6</sup> Każdy z cytatów pochodzący z pamiętnika został oznaczony symbolem, w którym P z konkretną liczbą wskazuje, że chodzi o konkretny numer pamiętnika w bazie wszystkich zarchiwizowanych materiałów, a z kolei symbol R z numerem odnosi się do kobiety reprezentującej konkretną rodzinę z odpowiednim numerem przyporządkowanym w ramach zrealizowanych wywiadów.

silna, że często nie jest poddawana żadnej głębszej refleksji przez badanych rodziców, z drugiej strony przez brak odpowiedniej opieki instytucjonalnej.

*Dla mnie to było oczywiste, że matka siedzi z dziećmi w domu i gospodarstwo domowe. Nie, jakoś nie myślałam nad tym, czemu nie mąż. Nie, takie dla mnie normalne, że kobieta w domu, żona. [R07]*

Przypisanie kobiet do sfery domowej jest związane z tym, że w ramach rodziny praca zawodowa mężczyzny jest traktowana jako ważniejsza, a sytuacja braku pracy kobiety prowadzi do braku partnerstwa i zależności. Co więcej, wiele kobiet czuje, że jeśli nie wnosi wkładu finansowego, to musi się bardziej starać w ramach ról rodzinnych i w konsekwencji przejmuje większość obowiązków domowych i opiekuńczych.

*Ogólnie z życia rodzinnego jestem zadowolona, ale stopniowo z biegiem czasu fakt, że nie pracuję i nie dokładam się finansowo, powoduje, że coraz częściej się kłócimy i mamy sypnięcia. Odnoszę również wrażenie, że mój mąż gdzieś tam ma żal o to do mnie. [P361]*

*Małżeństwo. Dwoje ludzi pracuje. Przychodzą jednakowo zmęczeni po pracy. Robią wspólnie zakupy. Jedno idzie odebrać dywan, a drugie wstawia obiad. Jedno odkurza, drugie zanoszą słoiki do piwnicy. Razem wyprowadzają psa na spacer. Rozmawiają o pracy. Gdy nie pracujesz, zaburzasz równowagę. Obowiązki przestają być wspólne. Rozmowy też przestają być wspólne. Gdy nie pracujesz, dzieje się coś magicznego. Nie tylko obowiązki stają się tylko Twoje, ale też niewidzialne dla innych. Raptem podłoga myje się sama. Ziemiaki sprzedają już obrane. A jakiś „ktoś” odkurza za każdym razem samochód. Pozostaje tylko wiecznie to samo pytanie: „A co tak w ogóle robiłaś w ciągu dnia?”. [P73]*

Powyższy cytat wskazuje też na niedoceniecie nieodpłatnej pracy domowej. Z jednej strony badane kobiety czują się przeciążone obowiązkami domowymi i opiekuńczymi, i skarżą się na brak czasu wolnego dla siebie samej. Z drugiej strony mają poczucie, że ich praca i wysiłki są niezauważone i niedocenione przez pozostałych członków rodziny. Niedowartościowanie pracy opiekuńczej jest rozpoznany problemem w ramach nauk społecznych (Galadini, Ferrer 2020; Zachorowska-Mazurkiewicz 2017), jednak nasza analiza prowadzi do wniosków, że choć nieodpłatna praca na rzecz rodziny jest często niewidoczna i niedoceniona, to jednak brak aktywności zawodowej kobiety jest funkcjonalny dla całej rodziny. Taka kobieta przejmuje obowiązki innych członków gospodarstwa domowego i tym samym daje im wolny czas, który może być wykorzystany na odpoczynek czy rozrywkę, jednocześnie pozwala na poradzenie sobie z luką wynikającą z braku instytucjonalnej opieki.

*O: No są konflikty na wielu polach to jakby... [Mąż] wychodzi... I go nie ma... Wraca i on ma takie poczucie, że on był w pracy, on zarobił jakieś pieniądze, tak? Coś robił. A co ja? A ja siedzę i nic nie robię?*

*B: Yhm. I ma pani takie wrażenie, że pani praca przy córce jest niedoceniana...*

*O: (...) No to tak jest, jak z kurami domowymi, nie? Też ludzie mówią, że one nic nie robią. A też kobiety od rana do wieczora planują, co posprzątają, co ugotują itd. Ja mam trochę jednak więcej obowiązków niż zwykła w cudzysłowie kura domowa, ale... No na pewno jest to bardzo ciężka praca. [R15]*

W końcu na feminizację braku aktywności zarobkowej wpływają liczne bariery w drodze do aktywności ekonomicznej. Szczególną kategorię doświadczeń stanowią próby ponownego wchodzenia na rynek pracy. Kobiety napotykną (nie)oczekiwane na różne reakcje otoczenia i nie mamy tu na myśli jedynie opinii ze strony partnerów życiowych, ale znajomych i członków rodziny. Jedna z autorek pamiętników, opisując swoje starania podjęcia aktywności w formie własnej działalności gospodarczej wszechstronnie opisywała, jak znajome demotywowały ją, wyśmiewając i jednocześnie sygnalizując, że to aktywność dla specyficznej kategorii kobiet. Jest to wyraźne obniżanie poprzeczki, sprowadzanie do kulturowej roli, która wyklucza samodzielność, podmiotowość i odwagę kojarzoną z działalnością gospodarczą.

*Zarejestrowalam firmę. Nie jestem bezrobotna. Perturbacje bezrobocia się skończyły. Znajomi, gdy usłyszeli, że dostałam pieniądze na start i wsparcie pomostowe wypłacane przez pół roku patrzą z podziwem. „oo to Ty bizneswoman jesteś. Własna firma lol”. Śmiać mi się chce. Miesiąc temu ze mnie troszkę się naśmiewali. [P10]*

Zatrudnione kobiety wielokrotnie opisywały w pamiętnikach, że brakuje im wsparcia ze strony partnerów życiowych, którzy ich aktywność traktują jako fakultatywną, mniej ważną i często nie są w stanie empatycznie wspierać ich w sytuacji wypalenia, przeciążenia i złożoności zadań. Utrzymywanie się takiej sytuacji może prowadzić do poważnych zaburzeń emocjonalnych, zdrowotnych, kryzysów relacji, ale także bezpośrednio i pośrednio może prowadzić do czasowej lub trwałej dezaktywizacji.

*W sobotę dzieci jedzą śniadanie, cisza grobowa, ja nagle wybucham z płaczem, na co ojciec moich (2) dzieci mi robi wykład, że mam się pozbierać, że praca to nie wszystko, że On ma już dość tej mojej hysterii, że zawsze mi mówił, że nie warto tak tyrać, a ja go nie słuchałam (...) a skoro ja nie potrafię sobie z tym poradzić, to on się wyprowadza do rodziców, a ja mam czas, żeby się ogarnąć... Wyprowadza się i zostawia mnie samą z tym wszystkim i z dziećmi, kręci mi się w głowie, zemdlalam. [P113]*

### **Słabość państwa a sytuacja kobiet na rynku pracy**

Normy kulturowe dotyczące opieki nad małymi dziećmi są wzmocnione przez brak instytucjonalnego wsparcia w opiece nad dziećmi. Polski system polityki rodzinnej, a także polityki wobec osób z niepełnosprawnościami, jest pełen dziur. Przede wszystkim brakuje odpowiedniej liczby miejsc w żłobkach,

które są instytucjami zapewniającymi opiekę dla dzieci w wieku do lat trzech. Jedną ze strategii radzenia sobie z brakiem wsparcia instytucjonalnego jest właśnie czasowa rezygnacja z pracy przez matkę, aż do momentu, kiedy dziecko będzie mogło iść do przedszkola (por. Suwada 2020; 2021b).

*W domu znów robiła się coraz gorsza atmosfera i tak aż mały poszedł do przedszkola. Wtedy nareszcie mogłam szukać pracy w pełnym wymiarze godzin i trochę więcej możliwości. Niestety tam, gdzie mieszkaliśmy, nie było żłobka, więc mogłam szukać pracy tak, aby babcia mogła zająć się małym. [P47]*

W przypadku matek dzieci z niepełnosprawnościami sytuacja jest jeszcze trudniejsza. Brakuje szerokiego, systemowego wsparcia w opiece dla takich dzieci. Pomoc, którą dostają rodzice, jest fragmentaryczna i często nie pozwala na to, żeby oboje kontynuowali pracę w pełnym wymiarze. Dotyczy to zwłaszcza rodziców dzieci, które wymagają ciągłej opieki. Poniższy cytat pochodzi z wywiadu z kobietą, która bardzo długo starała się kontynuować pracę jako nauczycielka, jednak w pewnym momencie z powodu braku regularnej obecności pielęgniarki w szkole, do której chodziła jej córka, musiała podjąć decyzję o rezygnacji z pracy. Jej córka potrzebowała pomocy z cewnikowaniem co parę godzin.

*Teraz o tyle dobrze, że już nie potrzebuje tej stałej opieki tutaj mojej, tak? I stałej opieki pielęgniarki w szkole, z czym też bardzo różnie było. No od czasu do czasu były problemy z moją pracą, że musiałam po prostu gdzieś tam się pojawiać, bo pielęgniarki nie było i dziecko potrzebowało mnie po prostu co te trzy godziny, no i to też takie było kłopotliwe. [R05]*

Polski system niejako czasami wymusza na rodzicach rezygnację z pracy jednej osoby, najczęściej kobiety. Wynika to z tego, że aby dostać prawo do zasiłku opiekuńczego na dziecko, rodzic nie może mieć żadnych zarobków. Przez wielu badanych rodziców taka sytuacja jest uważana za niesprawiedliwą i wymusza na nich podejmowanie decyzji, z których nie są zadowoleni. Dotyczy to zwłaszcza rodziców dzieci z mniejszym stopniem niepełnosprawności, które wraz z wiekiem są w stanie zacząć uczęszczać do szkoły lub przedszkola. Jednak powrót do pracy matki oznacza wtedy brak wsparcia w postaci zasiłku opiekuńczego.

*No i teraz tak myśląc, że jak [córka] pójdzie do tego przedszkola, to tak myślałam, żeby wrócić, bo ogólnie ta moja szefowa mówiła, że nie ma problemu, jest dla mnie miejsce, mogę wrócić i tak dalej. Ale też jest taki problem, że skończą nam się dobre środki dla [córki]. (...) Szczerze mówiąc, ja siedząc w domu zarabiam więcej niż mam iść do pracy, zostawić dzieci. [R07]*



Z drugiej strony, część rodziców mających lepiej płatną pracę przyznaje, że takie wsparcie w postaci zasiłku opiekuńczego wynoszącego 1500 PLN<sup>7</sup> nie jest wystarczające. W ich przypadku przejście na zasiłek opiekuńczy wiąże się ze znacznym obniżeniem poziomu życia.

*Jeżeli nie zostanie [synowi] przyznany asystent [w przedszkolu], najprawdopodobniej będę zmuszona porzucić pracę na rzecz opieki nad dzieckiem. To będzie totalny dramat naszej rodziny, dlatego że ja zarabiam na tyle, że możemy sobie pozwolić na wszystko, gdzie mimo choroby, możemy normalnie funkcjonować. (...) jeżeli ja porzucę pracę i przyznane mi zostanie 1500 złotych zasiłku, to proszę mi wierzyć... [R06]*

W tym kontekście polski system pomocy społecznej należałoby scharakteryzować jako nieuwzględniający potrzeb kobiet i osób wymagających opieki i wsparcia. W konsekwencji utrwała on istniejące upłciowione normy dotyczące opieki.

Innym istotnym problemem, które obrazuje „słabości państwa”, jest niedostatek ochrony kobiet na rynku pracy przed praktykami dyskryminacyjnymi, seksistowskimi i mobbingiem. Te zinstytucjonalizowane doświadczenia kreują zaburzenia emocjonalne, ale także mogą skutkować potencjalną dezaktywizacją. Kobiety odczuwają brak ochrony ich praw, nie widzą szans w ewentualnych reakcjach na praktyki dyskryminacyjne. Praktyki doświadczane przez kobiety mogą przybierać formy jaskrawego deprecjonowania wartości kobiet w miejscu pracy. Przykładem są poniższe relacje dwóch autorek pamiętników:

*W kilka miesięcy później nastąpiła restrukturyzacja firmy i nastał czas nowego szefa, faceta. Na jednym ze spotkań sprzedażowych bez żadnych ogródek powiedział, że dla niego kobieta służy do trzech rzeczy: gotowania, rodzenia i uprawiania seksu. Dałam radę w firmie jeszcze 5 lat. [P112]*

*Któryś poranek. (...) Słyszę jak do budynku od strony parkingu wpada dyrektor. Jego głos słychać już z oddali. (...) “Monika, przynieś mi jajecznicę” – nagle dociera do mnie z korytarza. Odwracam wzrok w stronę drzwi i zastanawiam się, czy aby dobrze usłyszałam. (...) Jaśnie panujący. Pan dyrektor: W miejscowej kuchni u przemiłych pań kucharek zażył sobie JEŚĆ. A ja zostałam... służącą. Bez etatu. [P233]*

Fakt, że tego typu praktyki mogą prowadzić do dezaktywizacji, eksponuje jedna z wypowiedzi autorek pamiętników. Autorka szeroko opisała wiele szykan, praktyk mobbingowych, które kumulowały się w jej codziennym doświadczeniu zawodowym. Finalnie skutkowało to załamaniem nerwowym i rezygnacją z pracy. W opisach mogliśmy odnaleźć szereg refleksji na temat braku niezbędnej ochrony ze strony państwa jako instancji, która reguluje ramy stosunków

<sup>7</sup> Dla porównania minimalne wynagrodzenie minimalne w 2018 roku, kiedy było przeprowadzane badanie, wynosiło 2100 PLN brutto, a przeciętne wynagrodzenie 4585,03 PLN brutto.

ekonomicznych. W opinii badanych państwo nie jest gwarantem bezpieczeństwa, poczucia pewności, że pewne normy nie mogą być bezkarnie łamane. Organizacje zatrudniające wyłaniają się z tych opisów jako „rezerwy wyjęte spod prawa”, w których jest miejsce na wszelkie środki stosowane do osiągnięcia celów i jednocześnie przestrzeń nieregulowanych stosunków międzyludzkich.

*Sama zdecydowałam o rozwiązaniu umowy. Dopadł mnie syndrom wypalenia zawodowego. Porozmawiałam z rodziną. Oni wiedzieli najlepiej, ile mnie kosztował każdy dzień w pracy. W nocy budziłam się z bólem brzucha, z uczuciem 'jakbym połknęła kamień'. Byłam spięta wewnątrz i nie mogłam spać. Ciągłe wydawało mi się, że mam jakieś niezalutowane sprawy, coś pomyliłam, czegoś nie dopilnowałam, coś robiłam źle. Pani doktor rodzinna przepisała tabletki uspokajające i zasugerowała urlop. [P83]*

Rynek pracy jest przestrzenią, gdzie trudno kobietom poczuć stabilność, z której łatwo się ześlizgnąć w niebyt i jednocześnie trudno się do niej dostać. Kobiety – matki nie znajdują tu odpowiedniej ochrony. Kobiety powszechnie doświadczają problemów w miejscu pracy w sytuacji planów prokreacyjnych, zajścia w ciążę lub urodzenia dziecka. Problem ten wskazywany jest nie tylko przez badaczy eksplorujących rynek pracy w Polsce (por. Stamarski, Son Hing 2015; Verniers, Vała 2018; Bertolini i in. 2015). Z perspektywy pracodawcy, szczególnie w sektorze prywatnym, potencjalny brak ciągłości pracy (nie tyle wykonywania obowiązków, ile obecności w firmie) jest ryzykiem, który należy eliminować. Potencjalne plany prokreacyjne, zajście w ciążę pracowniczki czy małe dzieci stanowią w tym względzie zagrożenie dla ciągłości realizacji zadań w konkretnej strukturze organizacyjnej. Jedna z autorek pamiętników tak wspomina moment narodzin dziecka i reperkusji w tym względzie w sferze relacji wewnątrz zatrudniającej ją organizacji:

*I tak dwa tygodnie po ślubie zaszłam w ciążę (planowo). (...) gdy położono mi na pierśi nowonarodzoną córkę (...) – świat mój stanął do góry nogami. Roczny macierzyński. Szefowa od razu powiedziała, gdy już byłam w ciąży, że nie mam po co wracać do pracy. (...) Gdy dowiedziała się o ciąży, przestała się do mnie odzywać... [P2]*

Z kolei inna z autorek pamiętników, wykazująca znaczny staż pracy w konkretnej organizacji pisała, że powrót do pracy po urodzeniu dziecka odbywał się w warunkach konsekwentnej stygmatyzacji i blokady awansowej. Odbywało się to pomimo determinacji ze strony kobiety, aby po urodzeniu dziecka jak najszybciej wrócić do pracy, a jednocześnie (paradoksalnie) w tym zinstytucjonalizowanym systemie dyskryminacji „młodych matek” wywoływało próby udowodnienia pracodawcy i przełożonym, że macierzyństwo nie ogranicza zaangażowania i motywuje do jeszcze intensywniejszego „wykazywania się”.

*Pierwsze objawy, które powinny być dla mnie znakiem ostrzegawczym, nastąpiły zaraz po powrocie z urlopu macierzyńskiego. Nie wychowawczego, ale macierzyńskiego. W kwietniu poród, w styczniu byłam już w pracy. Osiem miesięcy na urlop macierzyński i odbiór zaległych urlopów. Awansował mój kolega, którego uczyłam. Argumentacja była prosta: jest bardziej dyspozycyjny??? (...) Jaki pytałam? A ktoś mnie zapytał o zdanie, czy ja jestem lub mogę być? W odpowiedzi otrzymałam informację, że to w trosce o moją osobę, o moje dziecko. [P112]*

Jednocześnie role opiekuńcze w stosunku do małych dzieci utrudniają powrót na rynek pracy. Kontakt ze służbami zatrudnienia, umawianie się i udział w rozmowach o pracę czy nawet przygotowywanie aplikacji są utrudnione. System administracji pracy zdaje się nie uwzględniać faktu, że kobiety pełnią na co dzień role opiekuńcze, co powoduje, że nie są w stanie z dnia na dzień dostosować się do oczekiwanej dyspozycyjności. Wyjście z układu pełnej odpowiedzialności za role opiekuńcze wymaga czasu i zbudowania nowego systemu łączenia ról opiekuńczych i zawodowych. Dotyczy to nie tylko kobiet pozostających w związkach, lecz także kobiet samodzielnie wychowujących dzieci.

*„Dzień dobry, dzwonię z urzędu pracy. Mam dla pani ofertę pracy, proszę dziś przyjechać, najlepiej za godzinę”. Stoję z telefonem przy uchu, w drugiej ręce trzymam małe dziecko, w międzyczasie drugie ciągnie mnie za spodnie. Mąż w pracy. Nie jestem pewna, ale jeśli odmówię bodajże 2–3 razy, to mnie wykreślają. [P10]*

Jak już wcześniej zauważyliśmy, szczególną sytuację stanowią przypadki, w których rodzinom przychodzi zmagać się z opieką nad dziećmi z niepełnosprawnościami. Dziecko z niepełnosprawnością w rodzinie aktywuje kulturowy skrypt podziału ról w rodzinie: kobieta zajmuje się dzieckiem (dziećmi) i asekuje funkcje opiekuńczo-wychowawcze, a mężczyzna koncentruje się na pracy zarobkowej. Wymogi rynku pracy nie są kompatybilne z obowiązkami wynikającymi z opieki nad osobą z niepełnosprawnościami.

*Zrezygnowałam z pracy właściwie po tym, jak lekarze powiedzieli, że [córka] będzie wymagała stałej opieki. (...) Ja wiedziałam, że już po prostu nie dam rady zsynchronizować tych zmian z mężem, bo pracowaliśmy w tym samym zakładzie, (...) i chodziliśmy na trzy zmiany... Generalnie nawet, jakbyśmy chcieli jakąś opiekunkę nawet na parę godzin, żeby się wymienić na tych zmianach, to byłoby ciężko, bo wtedy w ogóle było ciężko o jakieś takie opiekunki, a już w ogóle do dziecka niepełnosprawnego. Małego, zwłaszcza tak małego. [R03]*

W szczególnej sytuacji są także kobiety samodzielnie wychowujące dzieci. Zmagają się one z wielopoziomą deprivacją. Z jednej strony potrzebują środków finansowych, aby utrzymać siebie i dzieci. Podejmując próby pozyskania pracy i wynagrodzenia, napotykają problemy wynikające z obciążeń

opiekuńczo-wychowawczych. Dodatkowo pojawiają się wyrzuty sumienia i dostrzeganie zaniedbań względem własnych dzieci (czasami ze szczególnymi potrzebami). Problemy te opisywane są w ramach studiów odnoszących się do sytuacji kobiet samotnie wychowujących dzieci w różnych społeczeństwach (por. Baranowska-Rataj, Matysiak 2016; Blau, Winkler 2017).

### Niższa pozycja kobiet na rynku pracy

Wyżej omówione problemy stanowią tło wielowymiarowej charakterystyki niskiej pozycji kobiet na rynku pracy. Celowo kładziemy nacisk na problemy w postrzeganiu pracowniczek przez pryzmat planów i decyzji prokreacyjnych czy dostępności pracy ze względu na uwikłanie w role macierzyńskie. Kwestie te są bowiem wyrazem, z jednej strony, niepodlegającego dyskusji wyłączenia kobiety z aktywności zawodowej w sytuacji problemów zdrowotnych w okresie ciąży, w czasie porodu i w okresie wczesnego macierzyństwa, z drugiej strony – instytucjonalizacji dyskryminacji kobiet na rynku pracy, z trzeciej zaś są egzemplifikacją kulturowego przypisania ról do płci, stanowiąc barierę powrotów na rynek pracy. Przykłady te pokazują sprzężenie zwrotne między tym co uwarunkowane biologicznie a porządkiem kulturowym, a także organizacją społeczną wyrażoną systemem instytucjonalnym. Upraszczając, fakt, że to kobiety rodzą dzieci, wywołuje trudności utrzymania obecności w miejscu pracy, wzmocnionej wzorami odpowiedzialności za funkcje opiekuńcze, której nie toleruje system ekonomiczny zorientowany na dyspozycyjność. To powoduje przypisywanie kobietom niższej pozycji na rynku pracy i jednocześnie internalizację tego poczucia wśród kobiet, co prowadzi do procesów wykluczania kobiet z rynku pracy.

Na to „poczucie” niższej pozycji kobiet składa się wiele konkretnych faktów społecznych, które stają się doświadczeniem kobiet. Należałoby do tego zaliczyć negatywne reakcje pracodawców na informacje o macierzyństwie. W trakcie procesów rekrutacyjnych kobiety spotykają się z niezrozumieniem braku ciągłości zatrudnieniowej i postrzeganie przez pryzmat „awaryjnej matki”, która nie jest w stanie zadekretować 100% frekwencji.

*Maglowali mnie pół godziny, standardowe pytania, czy będę w stanie w godzinach 8:00-16:00 pracować od poniedziałku do piątku i się nie spóźniać i tym podobne. Na koniec padło pytanie, które wytrąciło mnie z równowagi. Usłyszałam, że nie chcą pracownic 'na chwilę' i zapytali, czy w ciągu najbliższego roku zamierzam zająć w ciążę. Zagotowałam się i powiedziałam, że to uwłaczające pytać o takie rzeczy i wyszłam. Co za chamstwo i ingerowanie w życie prywatne, intymne... [P232]*

*Po pół roku chodzenia na rozmowy (KAŻDA z nich kończyła się pytaniem, dlaczego trzy lata nie pracowałam) byłam już kompletnie załamana. Ja, Matka Polka, która urodziła dziecko i została z tym dzieckiem trzy lata, byłam postrzegana jak trędowata.*

*Kompletnie tego nie rozumiałam. Z czasem przestałam wysyłać CV, zamknęłam się w czterech ścianach.* [P135]

Inna z uczestniczek konkursu na pamiętniki eksponuje oczekiwanie „bezawaryjności”, które w warunkach macierzyństwa i posiadania dzieci nie jest możliwe do osiągnięcia.

*Do tego usłyszałam, że skoro dziecko chodzi do żłobka, to pewnie choruje. Nie! Nie choruje. Czego oni oczekują? Czy oni nie chorują jesienią? Czy wszyscy zawsze pracują na 100% cały rok, za 1800.... Przecież ja mam 900 za żłobek... Ratunku!* [P16]

Do tych doświadczeń rekrutacyjnych należy dodać codzienność kobiet-matek zatrudnionych w polskich organizacjach, która wiąże się ze stresem wynikającym z ryzyka braku dyspozycyjności ze względu na role rodzinne. Choroby dzieci, wywiadówki, konieczność realizowania badań profilaktycznych dzieci, załatwianie spraw urzędowych itp. są często przypisane właśnie kobietom. To rodzi stres i prowadzi do wyborów, które obciążają emocjonalnie. Jednak z auterek pamiętników tak opisuje te wybory:

*Każdy z nas boi się o swoją pracę, pracująca matka boi się dwa razy bardziej. W moim zespole, gdzie przeważały kobiety, byłam jedyną matką, pierwszą kobietą, która miała dziecko. Wiele sytuacji powodowało frustracje. Pamiętam bardzo dokładnie, jak szefowa nie pozwoliła, abym wyszła dwie godziny wcześniej, abym mogła wziąć udział w zebraniu rodziców w przedszkolu. To było pierwsze zebranie w przedszkolu [syna]... [P84]*

Jednocześnie materiał, który zebraliśmy, uwzględnia wiele historii, których jednym z głównych motywów jest utrata pracy przez matki. Przypadki te uwzględniają różne motywy i podstawy nieaktywności ekonomicznej kobiet i usuwania (się) ich z rynku pracy. Po pierwsze zatem warto wskazać tu na samorezygnację z pracy ze względu na brak możliwości łączenia ról rodzinnych i zawodowych w kontekście słabości państwa.

*To był taki okres, że wszyscy o pracę prosili, chodzili i ogólnie były u nas zwolnienia grupowe... (...) poszłam i poprosiłam, żeby mnie w ramach tych zwolnień grupowych zwolniono. No i wtedy wiem, że kierownik tak patrzył i mówił... Przez to, że mój mąż pracował, ja myślę, że oni wiedzieli trochę o tej sytuacji. Że te nasze dziewczynki się urodziły wcześniej, że jedno jest chore. No i generalnie on, jak tak patrzył, to tylko powiedział: 'No rozumiem'. [R03]*

Częściej jednak kobiety opisują swoiste kary, jakie ponosiły za podjęte decyzje prokreacyjne i opiekę nad dziećmi. Te kary to decyzje podejmowane przez przełożonych o zwolnieniu ich z pracy. Naturalnie atmosfera tych decyzji jest różna, ale ostatecznie często podejmowana jest decyzja o tym, że pracodawcy i kobiecie w ciąży lub z dziećmi pod opieką nie jest po drodze.

*Redukcja stanowisk, jak jej to wytłumaczono w kadrach, z powodu potrzeby cięcia kosztów. Ładnie to sformułowano, po tym jak koleżanka brała często wolne ze względu na chorą córkę. [P40]*

Utrata pracy jest dla kobiet trudnym doświadczeniem. Kobiety próbują je racjonalizować, przechodzą przez różne fazy „radzenia sobie” z nową sytuacją (ulgi, poczucia niesprawiedliwości, stanu załamania i niemocy, mobilizacji i próby powrotu). To doświadczenie zostawia jednak wyraźny ślad, osłabia i podważa wiarę w swoje możliwości, zabiera poczucie bezpieczeństwa także w wymiarze perspektywnym.

### **Konkluzje – cechy feminizacji nieaktywności zawodowej**

Biorąc pod uwagę doświadczenia badanych kobiet w polskim społeczeństwie można pokusić się o stworzenie zbioru cech zjawiska, jakim jest feminizacja nieaktywności zarobkowej. Na bazie naszej analizy wyróżniamy dwa konteksty społeczno-instytucjonalne, w ramach których zachodzą różne procesy prowadzące do pojawienia się tego zjawiska, a które w praktyce wyrażają się barierami dla aktywności zarobkowej kobiet. Są to: (1) role płciowe w życiu rodzinnym i społecznym; (2) system instytucjonalny, w tym system opieki instytucjonalnej wraz z praktykami wpisanymi w rynek pracy. Podział ten uwzględnia z jednej strony przejawy kulturowych determinant nieaktywności (przekonania płciowe), instytucjonalne warunki, które utrudniają kobietom dostęp do rynku pracy (słabość systemu instytucjonalnego), a jednocześnie w te dwa konteksty wpisane są siły oddziałujące na kobiety na rynku pracy (te czynniki, które wypychają z rynku pracy i utrudniają powrót).

#### **Role płci – przyporządkowanie kobiet do sfery rodzinnej**

1. Obciążenie kobiet wynikające z pełnienia ról rodzinnych rośnie nieproporcjonalnie do obciążenia mężczyzn w sytuacji braku pracy.
2. Nieaktywność zarobkowa kobiet jest często funkcjonalna dla gospodarstwa domowego, gdyż przejmują one obowiązki opiekuńcze i domowe.
3. Praca zarobkowa jest traktowana jako dodatkowa aktywność kobiet w stosunku do obowiązków opiekuńczych i domowych.
4. Praca zarobkowa kobiet jest zdeterminowana przez model „dobrej matki”, który sprawia, że kobiety przedkładają role rodzinne nad aktywność na rynku pracy.
5. Bezrobotne kobiety doświadczają braku wsparcia ze strony swoich męskich partnerów w codziennych obowiązkach.

**Słabość państwa, praktyki na rynku pracy i niedostrzegane potrzeby kobiet**

6. Kobiety w większym stopniu niż mężczyźni doświadczają skutków słabości państwa w zakresie braku instytucjonalnej opieki nad dziećmi i osobami starszymi.
7. Kobiety w większym stopniu niż mężczyźni doświadczają trudności w kontaktach z przedstawicielami administracji pracy.
8. Kobiety są bardziej narażone na dyskryminację w miejscu pracy, także w wyniku obciążeń nieodpłatną pracą domową, co nie jest zauważane przez instytucje państwowe i jest dozwolone w ramach nieformalnych reguł wpisanych w rynek pracy.

W niniejszym tekście zaprezentowano zjawisko feminizacji nieaktywności zarobkowej. Zasadza się ono na kulturowym skrypcie ról, oczekiwań i ocen przypisanych do płci, wzmacniane jest słabością państwa w postaci niedostatku oferty wsparcia instytucjonalnego i skutecznego nadzoru nad realizacją formalnie stanowionego prawa, a instytucjonalizuje się na rynku pracy w formie wykluczeń, stygmatów, blokad dostępu do określonych pozycji, odrzucenia i presji podejmowania ról alternatywnych wobec pracy zawodowej. Dzięki analizom zgromadzonego materiału możliwe było uwypuklenie podstawowych wymiarów tego zjawiska, tym samym dopisując kolejne „szczególne” doświadczenia kobiet w ramach pełnionych ról i ich uczestnictwa w różnych kontekstach życia społecznego. Mające swoje szczegółowe rysy i empiryczne weryfikacje w różnych społeczeństwach „feminizacja biedy” (Chant 2008; Johnsson-Latham 2004; Rodgers 1987), „feminizacja bezrobocia” (Altuzarra, Gálvez-Gálvez, González-Flores 2019; Akorsu 2016) czy „siły roboczej” (Çağatay, Özler 1995), „feminizacja migracji” (Le Goff 2016; Marinucci 2007), a nawet w powiązaniu z innymi problemami „feminizacja wrażliwości” (Klasen, Lechtenfeld, Povel 2014), to także bardziej jakościowo weryfikowane wielowymiarowe doświadczenie jakości życia, niż ilościowy rozkład udziału (dostępu do ról i zasobów) w różnych społecznych przestrzeniach.

Zastosowane metoda pamiętnikarska i metoda wywiadu pogłębionego pozwoliły na oddanie głosu kobietom, które obrazowo opisywały bariery dostępu do ról zawodowych, brak ciągłości w ramach karier, liczne czynniki wykluczające z rynku pracy. Zarysowany tutaj zbiór charakterystyk feminizacji nieaktywności zarobkowej warto weryfikować w innych kontekstach kulturowych i w państwach o odmiennej ofercie systemowej w ramach realizowanych modeli i koncepcji polityki społecznej. Oczywiście warto także przyglądać się, jak dalece opisane powyżej w polskich warunkach zjawisko feminizacji nieaktywności zarobkowej właściwe jest innym społeczeństwom Europy Środkowej i Wschodniej, czy też w ramach bloku państw postkomunistycznych (także w powiązaniu z implementowanymi rozwiązaniami w obszarze polityk szczegółowych:

rodzinnej, demograficznej, rynku pracy itp.). Realnym scenariuszem jest bowiem ten, w którym niezależnie od wysiłków państw w postaci inwestycji w infrastrukturę opieki i uaktywnianie programów aktywizacyjnych sytuacja kobiet obarczonych obowiązkami opiekuńczymi (jeśli chodzi o dostęp do możliwości zarobkowania) nadal będzie trudna. Okrzeple wzory kulturowe będą bowiem determinować role kobiet, ich pozycje w różnych środowiskach i decyzje w strategiach funkcjonowania gospodarstw domowych.

## Bibliografia

- Akorsu, Angela. 2016. Feminization of Labor. In: N. A. Naples, eds. *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies*. John Wiley & Sons. DOI: 10.1002/9781118663219.wbegss027.
- Altuzarra, Amaia, Catalina Gálvez-Gálvez, Ana González-Flores. 2019. Economic Development and Female Labour Force Participation: The Case of European Union Countries. *Sustainability*, 11, 7: 1962. DOI:10.3390/su11071962.
- Bakalarczyk, Rafał, Paweł Kubicki, Michał Polakowski, Dorota Szelewa. 2015. *Niepelnosprawność: problemy opieki*. Warszawa, Poland: Friedrich-Ebert-Stiftung, Przedstawicielstwo w Polsce and Fundacja Międzynarodowe Centrum Badań i Analiz (ICRA). Retrieved December 10, 2020 (<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/warschau/12006.pdf>).
- Balcerzak-Paradowska, Bożena, Ewa Leś. 2018. Polityka rodzinna w Polsce w latach 1918–2018: od działań kompensacyjnych do polityki inwestycji społecznych. W: E. Bojanowska, M. Grewiński i inni, red. *Stulecie polskiej polityki społecznej 1918–2018*. Warszawa: MRPiPS, NCK, 251–284.
- Baranowska-Rataj, Anna, Anna Matysiak. 2016. The Causal Effects of the Number of Children on Female Employment – Do European Institutional and Gender Conditions Matter? *Journal of Labour Research*, 37: 343–367. DOI: 10.1007/s12122-016-9231-6.
- Beneria, Lourdes. 2003. *The study of Women and Gender: An overview*. London: Routledge.
- Bertolini, Sonia, Rosy Musumeci, Manuela Naldini, Paola Maria Torrioni. 2015. Working women in transition to motherhood in Italy. *Journal of Romance Studies*, 15, 3: 49–70. DOI: 10.3828/jrs.2015.150305.
- Blau, Francine D., Anne E. Winkler. 2017. Women, Work, and Family, *NBER Working Paper No. 23644*. DOI: 10.3386/w23644.
- Blau, Francine D., Jed DeVaro. 2007. New evidence on gender differences in promotion rates: an empirical analysis of a sample of new hires. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 46: 511–550. DOI: 10.1111/j.1468-232X.2007.00479.x.
- Blau, Francine D., Marianne A. Ferber, Anne Winkler. 1998. *The economics of women, men, and work*, 3 wydanie. New York: Prentice-Hall, Englewood Cliffs.



- Browne, Kevin, Catherine Hamilton-Giachritsis, Rebecca Johnson, Mikael Ostergren. 2006. Overuse of institutional care of children in Europe, *BMJ*, 332, 7539: 485–487. DOI: 10.1136/bmj.332.7539.485.
- Çağatay, Nilüfer, Şule Özler. 1995. Feminization of the labor force: The effects of long-term development and structural adjustment. *World Development*, 23, 11: 1883–1894.
- CBOS. 2018. 'Kobiety i Mężczyźni w Domu. Komunikat z Badań. 127. Warszawa.
- Chant, Sylvia. 2008. The 'Feminisation of Poverty and the 'Feminisation' of Anti-Poverty Programmes: Room for Revision? *The Journal of Development Studies*, 44, 2: 165–197.
- Eagly, Alice H., Linda L. Carli. 2007. *Through the Labyrinth: The Truth about How Women become Leaders*. Boston, MA: Harvard Business School Publishing.
- Fleury, Anjali. 2016. Understanding Women and Migration: A Literature Review. KNOMAD Working Paper 8.
- Galandini, Silvia, Ieuan Ferrer. 2020. *Make Care Count Unpaid and Underpaid Care Work Across Britain*. London: Oxfam House.
- GUS. 2016. Budżet Czasu Ludności 2013. Część II. Warszawa.
- GUS. 2018. Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2018 r. Warszawa.
- GUS. 2020a. Podstawowe dane z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności wyrównane sezonowo w latach 2010–2020. Warszawa.
- GUS. 2020b. Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 r. Warszawa.
- GUS. 2021. Informacja o rynku pracy w pierwszym kwartale 2021 roku (dane wstępne). Wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności w I kwartale 2021 r. Warszawa.
- Holmwood, John. 2001. Gender and Critical Realism: A Critique of Sayer. *Sociology*, 35, 4: 947–965.
- Inglot, Tomasz. 2010. *Welfare States w Europie Środkowo-Wschodniej w latach 1919–2004*. Warszawa: Wydawnictwo WSP TWP.
- Jarosz, Maria. 2004. Grzech pierworodny rządzących: ukryty wymiar transformacji. W: M. Jarosz. *Władza. Przywileje. Korupcja*. Warszawa: Instytut Studiów Politycznych PAN.
- Jarska, Natalia. 2020. Men as Husbands and Fathers in Postwar Poland (1956–1975): Towards New Masculine Identities? *Men and Masculinities*, 24, 4: 630–651. DOI: 10.1177/1097184X20910492.
- Johnsson-Latham, Gerd. 2004. Understanding Female and Male Poverty and Deprivation. In: G. Johnsson-Latham, eds. *Power and Privileges: Gender Discrimination and Poverty*. Stockholm: Regeringskansliet, 16–45.
- Karwacki, Arkadiusz, Katarzyna Suwada. 2020. Doświadczenie bezrobocia a relacje rodzinne we współczesnej Polsce – perspektywa płci. *Studia Socjologiczne*, 1, 236: 165–194. DOI: 10.24425/sts.2020.132455.
- Karwacki, Arkadiusz, Tomasz Szlendak. 2020. Fulfilled promise or a tool of political rhetoric? Analysis of the consequences of the Polish '500+ Family' Programme. *Problemy Polityki Społecznej*, 51, 4: 75–98. DOI: 10.31971/PPS/131160.

- Klasen, Stephan, Tobias Lechtenfeld, Felix Povel. 2014. A Feminization of Vulnerability? Female Headship, Poverty, and Vulnerability in Thailand and Vietnam. *World Development*, 71: 36–53. DOI: 10.1016/j.worlddev.2013.11.003.
- Kosakowska-Berezecka, Natasza, Paweł Jurek i inni. 2018. De-Gender Them! Gendered vs Cooperative Division of Housework – Cross-Cultural Comparison of Polish and Norwegian Students. *Current Psychology*, 39: 2276–2284. DOI: 10.1007/s12144-018-9915-6.
- Kubicki, Paweł. 2018. Opieka długoterminowa i niezależne życie w społeczności lokalnej w kontekście Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. *Ubezpieczenia społeczne. Teoria i praktyka*, 3: 71–80.
- Kuhhirt, Michael. 2012. Childbirth and the Long-Term Division of Labour within Couples: How Do Substitution, Bargaining Power, and Norms Affect Parents, Time Allocation in West Germany? *European Sociological Review*, 28, 5: 565–582. DOI: 10.1093/esr/jcr026.
- Kulik, Liat. 2000. Women Face Unemployment: A Comparative Analysis of Age Groups. *Journal of Career Development*, 27: 15–33. DOI: 10.1177/089484530002700102.
- Kurowska, Anna, Inga Dwórznik, Paweł Franczak. 2011. *Prawo sprzyjające przedsiębiorczości kobiet w Polsce. Rekomendacje zmian. Ekspertyza*. Warszawa: PARP.
- Kurowska, Anna. 2011. Bariery związane z dostępnością taniej instytucjonalnej opieki nad dziećmi w Polsce. W: A. Kurowska, I. Dwórznik, P. Franczak, red. *Prawo sprzyjające przedsiębiorczości kobiet w Polsce. Rekomendacje zmian. Ekspertyza*. Warszawa: PARP, 22–36.
- Kurowska, Anna. 2015. Zmiany dostępu do opieki nad dzieckiem w wieku poniżej trzech lat w polskich gminach przed wejściem w życie ustawy „żłobkowej” i po jej wdrożeniu. *Problemy Polityki Społecznej*, 30, 3: 119–142.
- Kurowska, Anna. 2019. Poland: leave policy and the process and goals of a major reform. In: P. Moss, A.-Z. Duvander, A. Kosłowski, eds. *Parental Leave and Beyond: Recent International Developments, Current Issues and Future Directions*. Bristol: Policy Press, 39–55.
- Latshaw, Beth A., Stephanie I. Hale. 2016. „The Domestic Handoff”: Stay-at-Home Fathers’ Time-Use in Female Breadwinner Families. *Journal of Family Studies*, 22, 2: 97–120. DOI: 10.1080/13229400.2015.1034157.
- Laumann, Edward O., David Knoke. 1987. *The organizational state: Social choice in national policy domains*. Madison: University of Wisconsin Press.
- Le Goff, Maelan. 2016. Feminization of migration and trends in remittances. *IZA World of Labor*, 220. DOI: 10.15185/izawol.220.
- Magda, Iga. 2020. Jak zwiększyć aktywność zawodową kobiet w Polsce? *IBS Policy Paper: Od badań do polityki publicznej*, 16 stycznia. [https://ibs.org.pl/app/uploads/2020/01/IBS-PP-01-2020\\_PL.pdf](https://ibs.org.pl/app/uploads/2020/01/IBS-PP-01-2020_PL.pdf).
- Marinucci, Roberto. 2007. Feminization of migration? *REMHU – Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 15, 29: 5–22.
- Mączyńska, Elżbieta. 2003. Polski ustrój gospodarczy. Pułapki modelowe. W: *Refleksje z okazji jubileuszu Profesora Jana Mujżela. Polska transformacja. Sukcesy i bariery*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

- Milewski, Roman. 2017. *Elementarne zagadnienia ekonomii*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Mincer, Jacob. 1962. Labor force participation of married women. In: *Aspects of labor economics. National Bureau of Economic Research*. New York: Princeton University Press, 63–105.
- Myrdal, Gunnar. 1968. *Asian Drama: An Inquiry into the Poverty of Nations*, Volumes 1–3. New York: Twentieth Century Fund and Pantheon.
- Myrdal, Gunnar. 1957. *Economic Theory and Underdeveloped Regions*. London: General Duckworth & Co.
- Myrdal, Alva, Viola Klein. 1956. *Women's Two Roles: Home and Work*. London: Routledge & Paul.
- Nelson, Julie A. 1996. *Feminism, objectivity and economics*. London: Routledge.
- Peterson, Trond, Lauri A. Morgan. 1995. Separate and unequal: occupation-establishment sex segregation and gender wage gap. *American Journal of Sociology*, 101, 2: 329–365. DOI: 10.1086/230727.
- Puntigliano, Andrea Rivarola, Örjan Appelqvist. 2011. Prebisch and Myrdal: Development economics in the core and on the periphery. *Journal of Global History*, 6, 01: 29–52. DOI: 10.1017/S1740022811000039.
- Ridgeway, Cecilia L. 2009. Framed Before We Know It How Gender Shapes Social Relations. *Gender & Society*, 23 (2): 145–160. DOI: 10.1177/0891243208330313.
- Ridgeway, Cecilia L., Shelley J. Correll. 2004. Unpacking the Gender System a Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations. *Gender & Society*, 18, 4: 510–531. DOI: 10.1177/0891243204265269.
- Rodgers, Harrell R. 1987. Black Americans and the Feminization of Poverty: The Intervening Effects of Unemployment. *Journal of Black Studies*, 17, 4: 402–417.
- Sangmpam, S.N. 1993. Neither Soft nor Dead: The African State Is Alive and Well, *African Studies Review*, 36, 2, September: 73 – 94. DOI: 10.2307/524734.
- Saxonberg, Steven. 2014. *Gendering Family Policies in Post-Communist Europe: A Historical-Institutional Analysis*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Schober, Pia S. 2013. The Parenthood Effect on Gender Inequality: Explaining the Change in Paid and Domestic Work When British Couples Become Parents. *European Sociological Review*, 29, 1: 74–85. DOI: 10.1093/esr/jcr041.
- Sen, Amartya. 1990. *More than 100 million women are missing*. *The New York Review*, December, <http://www.nybooks.com/articles/1990/12/20/more-than-100-million-women-are-missing/> Dostęp: 10.12.2021.
- Sikorska, Małgorzata. 2019. *Praktyki rodzinne i rodzicielskie we współczesnej Polsce – rekonstrukcja codzienności*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Stamarski, Cailin S., Leanne S. Son Hing. 2015. Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Frontiers in Psychology*, 6, 1400: 1–20. DOI: 10.3389/fpsyg.2015.01400.
- Suwada, Katarzyna. 2020. Strategie organizacji opieki nad dziećmi w społeczeństwie polskim w perspektywie nierówności społecznych. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 16, 2: 152–169. DOI: 10.18778/1733-8069.16.2.09.

- Suwada, Katarzyna. 2021a. Genderizing Consequences of Family Policies in Poland in 2010s: A Sociological Perspective. *Society Register*, 5, 4: 41–60. DOI: 10.14746/sr.2021.5.4.03.
- Suwada, Katarzyna. 2021b. *Parenting and Work in Poland: A Gender Studies Perspective*. Cham: Springer International Publishing.
- Szelewa, Dorota. 2017. From implicit to explicit familialism: Post-1989 family policy reforms in Poland. In: D. Auth, J. Hergenhan, B. Holland-Cunz, eds. *Gender and family in European economic policy*. Cham: Palgrave Macmillan, 129–151.
- Titkow, Anna. 2012. Figura Matki Polki. Próba demitologizacji. W: E. Korolczuk, R. Hryciuk, red. *Pożegnanie z Matką Polką? Dyskursy, praktyki i reprezentacje macierzyństwa we współczesnej Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, 27–47.
- Tomaszewska, Joanna. 2004. Dyskryminacja ze względu na płeć. W: *Dyskryminacja ze względu na płeć. Przewyciężanie barier na drodze ku równości kobiet i mężczyzn w Polsce*. Warszawa: Publikacja Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, 3–10.
- Verniers, Catherine, Jorge Vala. 2018. Justifying gender discrimination in the workplace: The mediating role of motherhood myths. *PLoS ONE*, 13, 1: e0190657. DOI: 10.1371/journal.pone.0190657.
- Zabłocki, Jakub. 2012. Przeciwdziałanie patologiom w administracji publicznej na przykładzie zjawiska whistleblowingu. *Prace z historii prawa i administracji publicznej. Acta Erasmiana*, t. 4. Wrocław: Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii UW.
- Zachorowska-Mazurkiewicz, Anna. 2015. The Concept of Care in Institutional and Feminist Economics and Its Impact on Public Policy. *Journal of Economic Issues* 49, 2: 405–413. DOI: 10.1080/00213624.2015.1042747.
- Zachorowska-Mazurkiewicz, Anna. 2017. Gender, Unpaid Labour and Economics. *Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Oeconomica*, 6, 326: 121–132. DOI: 10.18778/0208-6018.326.08.