

Dziecko-rodzina a kariera naukowa – kariera kosztem życia rodzinnego?

Streszczenie:

W kwestii relacji pomiędzy pełnieniem roli rodzicielskiej a karierą naukową bardzo ważne jest uwzględnianie sytuacji i doświadczeń rodziców naukowców, a zwłaszcza kobiet naukowców. Kariera naukowa wymaga dużego poświęcenia, a dziecko (bycie rodzicem) może stanowić utrudnienie w jej rozwoju. Stąd też autorka w niniejszym opracowaniu podjęła próbę ukazania sytuacji i wyborów kobiet naukowców w kontekście życia rodzinnego oraz rozwiązania wspierające łączenie roli rodzicielskiej z karierą naukową. Aby rodzicielstwo nie stanowiło przeszkody w jej realizowaniu, rozwiązania te są koniecznością.

Rozważania zawarte w tekście zostały oparte na literaturze przedmiotu, obserwacjach własnych oraz relacjach innych pracowników naukowych uczelni (pozyskanych w trakcie nieformalnych rozmów oraz poprzez zapoznanie się z wypowiedziami na forum internetowym). Na ich podstawie postawiono tezę, iż kobiety naukowcy realizują swoją karierę naukową kosztem życia rodzinnego, a w szczególności pełnienia roli rodzicielskiej.

Słowa kluczowe:

dziecko, rodzina, rola rodzicielska, kariera naukowa, kobieta naukowiec

Child-family and the academic career – a career at the expense of family life?

Abstract:

In terms of the relationship between the performance of the parental role and the academic career, it is very important to take into account the situations and experiences of parents scholars, especially women scholars. The academic career requires a lot of sacrifice, and a child (being a parent) can be a hindrance to its development. Therefore, in this study the author has made an attempt to portray the situations and choices of women scholars in the context of family life, and solutions that support combining the parental role with the academic career. These solutions are a must, if parenthood is not to be an obstacle to pursuing it. The considerations contained in the text are based on the literature of the subject,

the author's own observations, and accounts of other academics (acquired through informal discussions and by consulting posts on an internet forum). It is on their basis that a thesis was proposed that women scholars pursue their academic careers at the expense of family life and, in particular, performing the parental role.

Keywords:

child, family, parental role, academic career, woman academic

Wprowadzenie¹

Namysł nad wyborem dziecko-rodzina czy kariera-praca zawodowa nie jest przedmiotem zainteresowania tylko osób, których bezpośrednio dotyczy. Problematyka relacji pomiędzy życiem rodzinnym i pełnieniem roli rodzicielskiej a pracą zawodową i rozwojem kariery zawodowej jest ważna także dla reprezentantów różnych dyscyplin naukowych oraz dla tych wszystkich, których interesuje funkcjonowanie społeczeństwa w powiązaniu z rynkiem pracy i gospodarką.

Pragnienie posiadania potomstwa towarzyszyło ludzkości od zarania istnienia we wszystkich kulturach i na wszystkich kontynentach. Znaczenie dziecka dla funkcjonowania rodziny i społeczeństwa, na przestrzeni dziejów, było jednak różne. Zasadnicza zmiana w jego traktowaniu nastąpiła na przełomie XIX i XX wieku. Postrzeganie dziecka wówczas przeszło z tzw. peryferii życia rodzinnego w centrum wartości rodzinnych (zob. Adamski, 2002). Nie stanowiło ono już własności, ciężaru, obowiązku, a stało się dla rodziców wartością z wyboru, osobistym szczęściem. Współcześnie dziecko, choć wzbudza wiele pozytywnych emocji, bardzo często staje się również źródłem nowych problemów czy nawet komplikacji. Może to wynikać z różnych potrzeb i oczekiwań, które były powodem decyzji o jego posiadaniu (głównie od tego, czy chęć bycia rodzicem jest wynikiem presji otoczenia, czy wynika z wewnętrznej potrzeby stworzenia rodziny). Obecnie zresztą dzieci można nie chcieć mieć i pozostać bezdzietnym z wyboru.

Zarówno motywów założenia własnej rodziny i posiadania dziecka, jak i bezdzietności z wyboru jest wiele. Dla niektórych badaczy upowszechnianie się dobrowolnej bezdzietności jest jednym z przejawów instrumentalizacji dziecka, która jest rezultatem coraz powszechniejszego traktowania potomstwa jako dobra konkurencyjnego w stosunku do innych dóbr konsumpcyjnych, a głównie jako dobra czasochłonnego, utrudniającego (a niekiedy uniemożliwiającego) rodzicom (szcze-

¹ Autorka zdaje sobie sprawę, że rozważania zawarte we wprowadzeniu powinny być uzupełnione o analizy dotyczące takich zagadnień, jak m.in.: decyzje prokreacyjne, rodzicielstwo, ewolucja rodziny czy alternatywne formy życia rodzinnego, ale uwzględnienie wszystkich tych kategorii znacznie zwiększyłoby jego rozmiary.

gólnie wysoko wykształconym) samorealizację i aktywne wypełnianie innych niż rodzicielskie ról społecznych (Gawlina, 2003, s. 35). Z badań wynika jednak, że niemal wszyscy dorośli Polacy (97%) wyrażają chęć posiadania potomstwa (CBOS, 2013a), a zdecydowana większość (84%) jest zdania, że aby czuć się spełnionym, trzeba mieć przynajmniej jedno dziecko (Zaraska, 2013). Zdecydowana większość (85%) także stoi na stanowisku, że człowiekowi potrzebna jest rodzina, żeby rzeczywiście był szczęśliwy. Ponad połowa Polaków (55%) za najodpowiedniejszy dla siebie model rodziny uznaje małżeństwo z dziećmi (CBOS, 2013a). Wiele osób uważa także, że dziecko to nieunikniona konsekwencja zawarcia małżeństwa. Stąd też nie wyobrażają sobie stworzenia rodziny bez dziecka. Posiadanie dziecka nie jest jednak gwarancją utrzymania małżeństwa/związku. Pomimo utrudnień, jakie wnosi w życie rodziny, dziecko może być osobą dającą poczucie szczęścia. Bycie rodzicem i związana z dzieckiem opieka mogą zatem przynosić satysfakcję życiową.

Zdarza się, że dla niektórych rodzin (kobiet i mężczyzn) podjęcie decyzji o posiadaniu potomstwa i byciu rodzicem to niełatwy wybór. Dla większości pracujących rodzin wyzwaniem jest łączenie życia rodzinnego z zawodowym, ale godzenie tych sfer jest szczególnie problematyczne dla kobiet, które są silniej (w porównaniu z mężczyznami) obciążone pochłaniającymi dużo czasu obowiązkami rodzinnymi i domowymi. Jest to trudne, ponieważ nadal powszechnie uważa się, że ich powołaniem jest macierzyństwo, choć jak podkreśla Piotr Szukalski, „coraz mniejszą popularnością cieszy się opinia, że macierzyństwo jest jedyną karierą będącą monopolem kobiet, z której to kariery rezygnować nie wolno” (2004, s. 104). Z kolei Zofia Gawlina wskazuje, że równoczesne podejmowanie roli macierzyńskiej z realizowaną rolą zawodową stawia kobietę w sytuacji trudnej. Obie sfery aktywności (jeśli mają być dobrze realizowane) wymagają ciągłych poświęceń. Autorka zwraca uwagę na to, iż ujmowany rodzinie czas, który przeznaczony jest na urzeczywistnianie kariery zawodowej, może niekorzystnie odbijać się na jej funkcjonowaniu. Kobiety, świadome tych zależności, coraz częściej stają przed koniecznością wyboru pomiędzy pełnym zaangażowaniem się w życie rodzinne a pracą zawodową. Wybór okazuje się tym trudniejszy, im więcej wysiłku zostało włożone przez kobietę w zdobywanie wykształcenia i kwalifikacji zawodowych (Gawlina, 2003, s. 42). Na decyzje prokreacyjne oddziałuje zatem poziom wykształcenia kobiet. P. Szukalski sugeruje, że: „w przypadku wpływu poziomu wykształcenia na poziom bezdzietności oczekiwać należy, iż wraz z podnoszeniem się wykształcenia kobiet wzrastać będzie odsetek tych niemających potomstwa” (2004, s. 92-93). Według przywołanego autora wpływać na to będą właśnie czynniki związane z wyższym poziomem wykształcenia, do których zalicza: „wyższy poziom aktywności zawodowej, większy alternatywny koszt wychowywania potomstwa, wyższy przeciętny wiek zawierania związku małżeńskiego, możliwość samorealizacji dzięki innej niż rodzinna kariera, mniejsza podatność na «proro-

dzinną» i «pronatalistyczną» presję otoczenia” (2004, s. 93). Kobiety z wyższym wykształceniem częściej odkładają decyzję o macierzyństwie. To wśród nich różnica między faktyczną a zamierzoną liczbą dzieci jest największa i rośnie wraz z przechodzeniem do wyższych poziomów wykształcenia (Kotowska, 2007, s. 16). Powodem tego zjawiska jest brak lub niewystarczające możliwości godzenia wybranych przez kobiety ról życiowych oraz konieczność wyboru między rodziną a rozwojem naukowym i zawodowym. Pełnienie roli rodzicielskiej jest zatem jeszcze trudniejsze dla kobiet naukowców.

Szczególnie absorbująca, w kontekście godzenia z życiem rodzinnym, wydaje się więc kariera naukowa. Kariera naukowa to specyficzny przebieg życia zawodowego, który dotyczy osób dążących do zdobywania stopni naukowych: doktora, doktora habilitowanego, a jej zwieńczeniem jest uzyskanie tytułu naukowego profesora (z jego osiągnięciem nie kończy się jednak rozwój naukowy). To proces, podczas którego jednostka pracująca naukowo (naukowiec, pracownik naukowy) gromadzi przede wszystkim osiągnięcia naukowo-badawcze (poprzez m.in. publikacje naukowe, prowadzenie badań naukowych, projektów badawczych), a także osiągnięcia w pracy dydaktycznej, działalności popularyzatorskiej i organizacyjnej, niezbędne do uzyskania wskazanych stopni i tytułu naukowego. Pracę naukową doskonale opisuje najczęściej cytowany naukowiec brytyjski Michael Berridge: „prawie wszystkie godziny, kiedy nie śpię, spędzam myśląc o nauce. To nie jest zajęcie od dziewiątej do piątej. Żeby odnieść sukces w nauce, musisz naprawdę cały czas o tych sprawach myśleć, a nawet mieć nadzieję, że kiedy śpisz, to twoja podświadomość nadal pracuje nad niektórymi problemami. Jakbyś był małym terierem i tropił tak długo, aż uzyskasz rozwiązanie. To zajęcie całkowicie pochłaniające, naprawdę w pełnym wymiarze godzin” (za: Dryzek, 2015). Kariera naukowa wymaga więc dużego poświęcenia, a założenie własnej rodziny i bycie rodzicem może stanowić swego rodzaju ciężar czy też przeszkodę w jej rozwoju. Naukowcy zatem, a szczególnie kobieta naukowiec płaci dużą, osobistą cenę za realizację zawodowych ambicji – z oberwanych praktyk wynika, że wiele z nich jest bezdzietnych i/lub rozwiedzionych, a także samotnych. Wiele z nich nie decyduje się na dziecko z obawy, że nie poradzi sobie później z doktoratem czy habilitacją. Te, które się decydują, muszą z kolei godzić się z tym, że albo uda im się utrzymać równowagę pomiędzy karierą naukową a rolą rodzicielską, albo będą musiały dokonywać ciągłych wyborów między tymi sferami życia.

Renata Siemieńska-Żochowska zaznacza, że: „praca naukowa to nie jest praca porównywalna z pracą robotnicy w fabryce, która może urodzić dziecko, potem wziąć urlop wychowawczy i wrócić do fabryki po 5-6 latach i już po kilku dniach się w niej na nowo odnaleźć – no chyba, że całkowicie park maszynowy zmieniają. Tu trzeba być stale na bieżąco” (2011, s. 24). Praca naukowa, jak słusznie zwraca uwagę przywołana autorka, wymaga lepszej organizacji i dużo większych inwestycji

ze strony kobiety, a także znacznie większego wsparcia ze strony rodziny. Badania wskazują, że okres robienia doktoratu przez kobiety jest dłuższy niż okres robienia doktoratu przez mężczyzn. Na ostatnim jednak etapie kariery, między habilitacją a profesurą, to kobiety awansują szybciej niż mężczyźni. R. Siemieńska-Żochowska podkreśla, że kobiety „uwolnione od opieki nad dziećmi, po prostu siadają do biurerek. Gorzej, że robią to już w późniejszej fazie życia” (2011, s. 24). Autorka w swojej wypowiedzi nawiązuje również do partnerów osób realizujących kariery naukowe: „Jeżeli jest Pani pracownikiem naukowym i rodzi Pani dziecko, to co wtedy robi Pani partner? Jeżeli tylko ma możliwość, więcej pracuje, bo musi zarobić więcej, aby utrzymać standard życia. Kobiety mają mniej czasu na pisanie, bo opiekują się dzieckiem, a mężczyźni nie publikują, bo przy tak niskich wynagrodzeniach muszą podjąć dodatkową pracę po to, żeby utrzymać rodzinę. No, chyba że pracownik naukowy żeni się z bizneswoman, która ma elastyczny czas pracy. Wtedy ona utrzymuje jego. W przeciwnym razie to po prostu są generacje, które płacą wysoką cenę za wybór kariery naukowej” (Siemieńska-Żochowska, 2011, s. 24-25).

Interesujące jest w tym kontekście, jak osoby (zwłaszcza kobiety) robiące karierę naukową, osiągające sukcesy zawodowe (niekoniecznie życiowe) podchodzą do własnego życia rodzinnego² (związku małżeńskiego oraz posiadania dziecka/dzieci i bycia rodzicem). Stąd też w prezentowanym opracowaniu podjęto próbę opisanie sytuacji i wyborów kobiet naukowców w kontekście życia rodzinnego oraz rozwiązywania wspierające łączenie roli rodzicielskiej z karierą naukową. Niniejsze rozważania oparto na literaturze przedmiotu (w tym zostały przedstawione dostępne wyniki badań dotyczące tego, jak obowiązki rodzinne rzutują na karierę naukowców oraz jak życie zawodowe kobiet pracujących naukowo i osiągających sukcesy zawodowe oddziałuje m.in. na ich dietność), obserwacjach z życia akademickiego autorki³ tegoż opracowania oraz relacjach innych pracowników naukowych uczelni (pozyskanych w trakcie nieformalnych rozmów oraz poprzez zapoznanie się z wypowiedziami na forum internetowym).

Kobiety naukowcy – sytuacje i wybory w kontekście życia rodzinnego⁴

Ile kobiet naukowców w Polsce rezygnuje z posiadania dziecka i bycia rodzicem, aby realizować swoje aspiracje zawodowe i rozwijać swoją karierę naukową? Jak

² W niniejszej pracy przyjęto tradycyjne rozumienie rodziny składającej się z dwóch osób pozostających ze sobą w związku małżeńskim (kobiety i mężczyzny) oraz ich dzieci.

³ Autorka jest pracownikiem naukowo-dydaktycznym (adiunktem) i matką dwójki małych dzieci.

⁴ O sytuacjach i wyborach kobiet naukowców w odniesieniu do ich życia rodzinnego autorka pisze również w opracowaniu: *Women's academic career in the context of family life*. W: R. Tomaszewska-Lipiec (red.), *Work – personal life. Between harmony and disintegration* (tekst złożony do publikacji w 2015 r.).

jej „robienie” oddziałuje na decyzje dotyczące związków małżeńskich, ilu kobietom naukowcom on się rozpadł i ile z nich jest rozwiedziona? Mimo że dane na ten temat nie zostały znalezione⁵, postanowiono podjąć próbę przedstawienia sytuacji i wyborów kobiet naukowców w kontekście życia rodzinnego.

Obserwowane sytuacje wskazują, że sukcesy zawodowe/naukowe kobiet nie przekładają się na udane życie małżeńskie, bowiem wiele z nich jest **rozwiedzionych**. Rozwodzą się kobiety będące matkami, jak i te, które tej roli nie pełnią. Liczba rozwodów wśród kobiet realizujących kariery zawodowe, która w przypadku naukowców jest karierą naukową, jest większa niż wśród innych grup kobiet. Jeśli bowiem przyjmiemy, jak pisze Agnieszka Gromkowska-Melosik, że: „kobiety kariery spędzają bardzo dużo czasu w pracy i mają wysokie dochody (zarabiają więcej od swojego partnera), nic dziwnego, że liczba rozwodów jest wśród tej grupy większa” (2012, s. 82). Warto także w tym miejscu przytoczyć wypowiedź naczelnego redaktora miesięcznika dla menedżerów „Forbes”, powołującego się na badania naukowe, który radzi następująco: „Dobra rada dla mężczyzn. Żeńcie się z pięknymi lub brzydkimi kobietami. Niskimi lub wysokimi. Blondynkami albo brunetkami. Cokolwiek zdecydujecie, nigdy nie bierzcie za żonę kobiety, która robi karierę. Dlaczego? Jeśli wierzyć badaniom naukowców, podejmujecie wówczas wysokie ryzyko problematycznego małżeństwa. Wiadomo, że każde małżeństwo może być stresujące, jednak ostatnie badania dowodzą, że kobiety kariery zawodowej częściej się rozwodzą, częściej zdradzają i rzadziej mają dzieci. A jeśli decydują się na dzieci, są z tego powodu nieszczęśliwe” (Noer, 2006).

Realizując karierę naukową, kobiety świadomie decydują się na **odroczone macierzyństwo** lub na nieposiadanie dziecka – **bezdzielnosc z wyboru**. Są to kobiety, które nie chcą (i być może nigdy nie będą chciały) zostać matkami, nawet jeśli pozostają w związku małżeńskim⁶. Interesujące w tym kontekście wydają się wypowiedzi, które pojawiły się w Internecie na forum zatytułowanym: „Kobieta naukowiec a życie rodzinne?” (2011). Autorki piszą: „Cóż, mimo wszystko zastanawiam się po cóż się tak męczyć i miotać. Na 2 czy więcej etatów. Lubię swoją pracę naukową, wyjazdy na konferencje i niezależność. Nie zastąpiłabym jej na doktorat na pół gwizdka i pieluchy”; „Dzieci sobie przy tym trybie życia na razie nie wyobrażam. Na pewno po obronie doktoratu, nie wcześniej”. Znaczne zaangażowanie w pracę naukową związane jest z odroczeniem decyzji o prokreacji. Do-

⁵ Autorka podjęła próbę dowiedzenia się, czy wybrane bydgoskie uczelnie posiadają dane na temat stanu cywilnego oraz liczby posiadanych dzieci przez pracowników naukowo-dydaktycznych – takie informacje nie są jednak gromadzone (ochrona danych osobowych).

⁶ Ta sytuacja dotyczy też kobiet naukowców, które wyszły ponownie za mąż – są to osoby po tzw. „prześciach”, będące w wieku, który „nie sprzyja” rodzicielstwu (zdarza się także, że ich małżonkowie posiadają już swoje dziecko/dzieci z poprzednich związków).

konywane wybory zawodowe i ciągłe oczekiwanie na ten „odpowiedni” moment doprowadzają do tego, że w pewnym momencie kobiety naukowcy zmuszone są dokonać świadomej decyzji o tym, że nie będą mieć dzieci. Dobrego momentu na macierzyństwo bowiem nie ma. W czasie studiów zazwyczaj nie ma ku temu warunków materialnych, potem może to kolidować właśnie z karierą zawodową/naukową.

Z badań wynika, że kobiety kariery zawodowej nie mają czasu na urodzenie i wychowywanie dzieci, bowiem im większe sukcesy odnoszą, tym więcej czasu pracują. Badaniem kobiet, dla których ważna jest kariera zawodowa i które osiągnęły sukces zawodowy (High-Achieving Women), zajmuje się Sylvie A. Hewlett (Twarowska, 2015). Sukcesem zawodowym, w obiektywnym rozumieniu⁷, jest „zrobienie” doktoratu, a już na pewno habilitacji, a tym bardziej zdobycie tytułu naukowego profesora. Stąd też warto przywołać wyniki badań przeprowadzone przez wyżej wymienioną badaczkę. Kobiety, z którymi prowadziła wywiady, stanowią obecnie znikomy odsetek kobiet na wyższych stanowiskach zarządczych i są w wieku średnio 50 lat. Interesujące było to, iż wszystkie one nie miały dzieci, a najważniejsze, że same świadomie nie zdecydowały o tym, że dzieci mieć nie będą. Badanie przeprowadzone przez S.A. Hewlett wśród kobiet aktywnych zawodowo, osiągających sukcesy i plasujących się na wysokiej półce zarobków wykazało, że aż 33% badanych kobiet nie miało dzieci, a wskaźnik ten rośnie do poziomu 42% wśród kobiet pracujących w amerykańskich korporacjach; natomiast wśród kobiet, których zarobki były powyżej 100 tys. dol. na rok, bezdzietność rośnie do 49%⁸. Wśród młodszego pokolenia tylko 45% badanych kobiet posiadało dziecko w wieku do 35 lat, podczas gdy ten wskaźnik wyniósł 62% wśród kobiet ze starszego pokolenia. Dla większości badanych kobiet brak dzieci nie był jednak świadomym wyborem. Cofając się do czasu, kiedy miały lat 20, tylko 14% przebadanych kobiet odpowiedziało twierdząco, że świadomie nie chcą posiadać dzieci (Twarowska, 2015). Bezdzietność stała się więc ceną, jaką przyszło im zapłacić za realizację swoich zawodowych aspiracji.

Z innych badań wynika, że 80% kobiet wykładających na niemieckich uczelniach jest bezdzietnych. Decyzja o urodzeniu dziecka uznawana jest dla wielu nie-

⁷ Sukces ma charakter dwoisty: subiektywny (indywidualna ocena własnych działań dokonywana przez jednostkę) i obiektywny (wyobrażenia społeczne na temat sukcesu) (Michalak, 2007, s. 26-27). Sukces i kariera należą do tej samej kategorii logicznej dotyczącej strony działań ludzkich, oceny zrelatywizowanej w stosunku do szerokiej opinii społecznej, dla której sukcesem jest to, co stanowi o powodzeniu w życiu społecznym, choć może także oznaczać klęskę moralną osobowości (Parzęcki, 2003, s. 410).

⁸ Dla przeciwieństwa, tylko 25% mężczyzn w wieku 40 lat nie posiadało dzieci, a wśród tych, u których roczne wynagrodzenie przekracza 200 tys. dol., ten procent spada do 19 (Twarowska, 2015).

mieckich kobiet pracujących naukowo za rezygnację z kariery naukowej, a dłuższa przerwa na wychowanie dzieci za przeszkodę w jej rozwoju. Są one przekonane, że tych aspektów nie da się pogodzić. Przyczyny upatrywane są w okresowych umowach o pracę i długich przewodach doktorskich, które stanowią istotną barierę w zaplanowaniu życia rodzinnego i pracy naukowej (Treude, Matzke, 2010).

Ważne w kontekście podejmowanej problematyki są także wyniki badań jakościowych (WorkCare, 2006), które potwierdzają hipotezę o wpływie obowiązków rodzinnych na karierę naukową kobiet. Badane pracowniczki naukowe wymieniały obowiązki związane z urodzeniem i opieką nad dzieckiem jako główny czynnik zmniejszonej mobilności. Obowiązki te stanowiły również przeszkodę w przypadku ubiegania się o stanowiska dające większe szanse rozwoju kariery, ale wiążące się z większym obciążeniem czasowym. Posiadanie dziecka, a tym bardziej dzieci, jest jednym z ważnych czynników opóźniających rozwój kariery naukowej kobiet. Opóźnienie to dotyczy głównie momentu zrobienia doktoratu i tuż po nim. Praca na uczelni była równocześnie postrzegana jako umożliwiająca godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi. Badane podkreślały, że istotnym czynnikiem jest stosunek do rodzicielstwa innych współpracowników i przełożonego (Konferencja *Płeć w nauce...*, 2010).

Wyniki uzyskane w ramach badania zatytułowanego „Kariery młodych naukowców”⁹ wskazują, że „młodzi naukowcy, dopóki nie mają dzieci, deklarują niewielki wpływ obowiązków rodzinnych na karierę zawodową. Jednak co czwarta kobieta mająca dzieci deklaruje, że obowiązki rodzinne stanowią przeszkodę w karierze. Podobne deklaracje składa co piąty mężczyzna” (Konferencja *Kobiety w lokalnych elitach...*, 2011). Badanie wykazało także, że kobiety zdecydowanie częściej są odpowiedzialne za całość bądź większość obowiązków domowych (Konferencja *Płeć w nauce...*, 2010).

Bycie rodzicem może zatem utrudniać pracę naukową i stanowić przeszkodę w rozwoju kariery naukowej, zwłaszcza kobiet. Konflikt pomiędzy pełnieniem roli rodzicielskiej a pracą może stać się wówczas nieunikniony. Dziecko „spowalnia” karierę, bowiem czas na jej „robienie” (zdobywanie stopni i tytułu naukowego) jest ograniczony i wymaga kompromisów. Dziecko także ogranicza (szczególnie w początkowych latach swojego życia) mobilność (potwierdziły to wyniki przywołanych badań jakościowych) na rynku pracy naukowej, która staje się normą. Wyjazdy do zagranicznych ośrodków naukowych wspierają rozwój kolejnych stopni kariery badacza, a konieczność rozstania z bliskimi na czas wyjazdu lub konieczność zaprowadzenia w życiu rodziny zmian (np. zmiana szkoły dzieci lub pracy partnera) to bariery. Poważnym problemem jest więc godzenie wyjazdów na staże, stypendia,

⁹ 2005 Young Scientists in Poland (projekt „Krajowy System Monitorowania Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn”, PHARE).

praktyki, badania terenowe z opieką nad dzieckiem, a także publikowanie (gdy w rodzinie są małe dzieci, publikuje się mniej). Trudno też, będąc w ciąży, prowadzić niektóre badania (np. szkodliwe dla zdrowia). To powoduje, że wielu rodziców, szczególnie kobiet, rezygnuje z badań i pracy naukowej lub z posiadania dzieci. Z kolei matki naukowczynie, które wracają po urlopie macierzyńskim, często mają poczucie, że są daleko za swoimi kolegami. W Polsce wciąż tylko 20% kobiet dochodzi do najwyższych stopni naukowych (*MaMa na uczelni...*, 2013).

Nie bez znaczenia na decyzje prokreacyjne, szczególnie młodych pracowników nauki (którzy na ogół są osobami w wieku rozrodczym), ma ich sytuacja materialna. Zwłaszcza na początku kariery naukowej zarobki nie są zachęcające do powiększania rodziny, a niskie wynagrodzenia utrudniają sfinansowanie opieki nad najmłodszymi dziećmi. Konsekwencje tego ponoszą w pierwszym rzędzie właśnie matki naukowczynie, którym pozostaje rezygnacja z pracy albo godzenie pełnoetatowej pracy (często o nienormowanym czasie) z opieką nad dzieckiem (*MaMa na uczelni...*, 2013). Wyniki sondażu CBOS potwierdzają, że barierą dla zamierzeń prokreacyjnych i pełnienia roli rodzicielskiej jest przede wszystkim sytuacja materialna (51%), a także spodziewany konflikt między rolami zawodowymi i rodzinnymi (31%). Co trzecia ankietowana kobieta posiadająca dzieci musiała zrezygnować z pracy ze względu na trudności w zapewnieniu im opieki, a co dziesiąta straciła pracę po powrocie z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego lub wychowawczego (CBOS, 2013b). Dziecko to zatem również koszty ukryte, które związane są z ograniczeniem zarobków (niekiedy ich utratą), ograniczeniem mobilności, brakiem czasu na rozwój zawodowy i realizowanie kariery (Górska, Weiss, 2013, s. 274).

Ze względu na wspomniane utrudnienia, jakie niesie ze sobą rodzicielstwo, kobieta naukowiec, pozostająca w **związku małżeńskim** (lub nie), jeśli decyduje się na dziecko, to przeważnie na tylko jedno. Świadomie wówczas decyduje się na **pełnienie roli rodzica jednego dziecka**. To często spotykana sytuacja, która spójna jest z ogólnokrajowymi (i nie tylko) trendami. To bowiem rodzina 2+1 staje się najbardziej popularnym modelem. Jedno dziecko wymaga mniejszych kosztów utrzymania, a oprócz tego rodzicom łatwiej jest znaleźć czas na pełnienie obowiązków rodzicielskich. Pełnienie roli rodzica jednego dziecka dotyczy też osób **samo-tnie sprawujących opiekę i wychowanie**, które się rozwiodły (częściej) lub nie były w związku formalnym (rzadziej); może być także realizowana przez kobiety naukowców, które wstąpiły ponownie w związek małżeński.

Rzadko spotykana jest sytuacja, w której kobieta naukowiec pełni **rolę małżonki i rodzica więcej niż jednego dziecka**, a jeszcze rzadziej, gdy nie jest w związku małżeńskim. W związku z tym, że posiadanie więcej niż jednego dziecka wiąże się z szeregiem wyrzeczeń kosztem kariery naukowej, kobiety najczęściej nie decydują się na zakładanie wielodzietnej rodziny. Warto w tym miejscu kolejny

raz przytoczyć wypowiedzi, które pojawiły się w na forum internetowym zatytułowanym: „Kobieta naukowiec a życie rodzinne?” (2011). Jedna z autorek pisze: „Ja mam trójkę dzieci, męża (którego ciągle nie ma, bo zarabia na dom) i doktorat na ukończeniu. Dorobek mam spory, widzę, że międzynarodowe środowisko naukowe zaczyna już doceniać moją pracę – to cieszy :) W domu sporo pracuję. Jakoś muszę pogodzić pracę naukową z wychowywaniem dzieci, praniem, gotowaniem, sprząaniem... Wyglądać też jakoś chcę i dla siebie czas muszę znaleźć. Czasami mam ochotę wyjść z domu i nie wrócić – jak wiele matek, niezależnie od charakteru pracy jaki wykonują... W zasadzie wszystkim zajmuję się sama. (...) Ja tak żyję w biegu właściwie od początku studiów. W moim instytucie, w niektórych kręgach panuje przekonanie, że kobieta-matka jest debilem – dosłownie. Przykre”. Wypowiedź ta potwierdza, że kobietom pracującym naukowo, przy braku wsparcia ze strony bliskich i własnego środowiska akademickiego, niezmiernie trudno jest łączyć obowiązki rodzinne z zawodowymi/naukowymi. Przykładem braku wsparcia, ze strony uczelni, w godzeniu życia rodzinnego i naukowego kobiet może być opowieść jednej z nauczycielek akademickich, zatrudnionej w jednostce, w której przeważają kobiety. W przywołanej jednostce zatrudnionych było kilka bezdzietnych trzydziestoletnich kobiet, które zmuszone zostały do skonstruowania „grafiku” zająć w ciążę, po to by praca instytutu nie została zakłócona odejściami związanymi z powiększeniem rodziny (Striker, Wojtaszczyk, 2009, s. 480). Kolejna autorka wyrażająca opinię na forum wskazuje, że godzenie tych sfer „trochę zależy od samych dzieci. Są mniej lub bardziej absorbujące. Moje nie spały w nocy a w dzień wymagały non stop uwagi. Nie ma szansy, aby w tym czasie można było efektywnie pracować naukowo. Ogólnie dzieci to spory okres (kilkanaście miesięcy jak nie więcej) wyrwany z życiorysu naukowego. Kto nie ma dzieci nie zrozumie”. Inna pisze: „zupełnie szczerze, podziwiam osoby tak pracowite i zdeterminowane, potrafiące ustalić sobie priorytety w danym momencie/okresie. Ja mam ten problem, że bym chciała być super matką, super żoną, super kucharką itd. i jeszcze habilitację w to wcisnąć gdzieś. Nie da się chyba. No i jak przychodzi co do czego, to jednak dzieci są dla mnie priorytetem, a nie praca”. Łączenie opieki nad dziećmi i pracy naukowej powoduje, że ten obszar zawodowy jest mniej efektywny. Kolejna wypowiedź to potwierdza: „mnie akurat sytuacja: praca naukowa + dzieci (3 małych) i dom daje poczucie balansu w życiu. Z przyjemnością po pracy zajmuję się dziećmi, ale gdybym miała tylko dom i dzieci, silnie odczuwałabym brak pracy naukowej. Organizacyjnie daje się to ogarnąć, choć na pewno publikuję ilościowo mniej, niż publikowałabym nie mając dzieci” (*Kobieta naukowiec...*, 2011).

Jest też część kobiet naukowców, które nie były i/lub **nie są w żadnym formalnym związku** (i być może nigdy nie będą chciały być) oraz **nie pełnią roli rodzica**. Taka sytuacja może wynikać z różnych przyczyn, o których pisano wcześniej (rozwoły, odroczone decyzje prokreacyjne, bezdzietność z wyboru), ale także

z niemożności znalezienia odpowiedniego partnera życiowego czy braku potrzeby bycia w związku. Usytuowanie takie może też być rezultatem podejścia związanego z koniecznością wyboru jednej ze sfer (rodzina albo kariera), którego przykład stanowi wypowiedź jednej/jednego z autorek/autorów na forum internetowym: „To proste. Kobieta-naukowiec nie powinna mieć dzieci. Jak wiadomo, nie da się pogodzić życia rodzinnego z rzetelną pracą naukową. Albo to albo to” (*Kobieta naukowiec...*, 2011). Badanie przeprowadzone przez S.A. Hewlett wśród kobiet kariery zawodowej wykazało, że ich życie zawodowe oddziaływało nie tylko na decyzje prokreacyjne, ale także odbijało się na życiu prywatnym w inny sposób – tylko 60% kobiet w wieku 41-55 lat miała mężów i ta ilość spada do 57% wśród kobiet pracujących w korporacjach¹⁰ (Twarowska, 2015).

Zdarzają się również pojedyncze przypadki rezygnowania z kariery naukowej – pracy zawodowej w ogóle na rzecz życia rodzinnego oraz nieangażowania się w pracę naukową (przejsie na stanowisko dydaktyczne – zostanie starszym wykładowcom). Takie sytuacje pojawiają się zwykle po urodzeniu dzieci. Z badań S.A. Hewlett wynika, że większość kobiet, które opuściły kariery na rzecz wychowania dzieci, chciałaby wrócić do pracy zawodowej. Większość także uważa, iż ich decyzja o „opuszczeniu” ścieżki kariery została wymuszona brakiem elastyczności pracodawców i długimi godzinami pracy. Tylko 16% kobiet było zdania, że kobieta „może mieć wszystko” w odniesieniu do kariery i rodziny, a 39%, że mężczyzna ma dużo łatwiej i „może mieć wszystko” (Twarowska, 2015).

Warto w tym miejscu przywołać międzynarodowy projekt WORKCARE Synergies, w ramach którego prezentowane były wyniki badań dotyczące godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych oraz karier naukowych w kontekście płci, realizowany w Polsce przez zespół Instytutu Studiów Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego pod kierownictwem Renaty Siemieńskiej¹¹. W jego zakresie zaprezentowano rezultaty badań projektu krajowego „Kariery młodych naukowców”, w których odwołano się także do stereotypów. Uzyskane wyniki ukazały, że przekonanie o szkodliwym wpływie pracy zawodowej kobiety na życie rodzinne nadal dotyczy całkiem dużej grupy osób. Częściej takie poglądy deklarują mężczyźni (21%) niż kobiety (14%) (Konferencja *Kobiety w lokalnych elitach...*, 2011; Konferencja *Płeć w nauce...*, 2010).

¹⁰ W przypadku mężczyzn w odpowiednim przedziale wiekowym 76% miało żonę, i ilość żonatych wzrasta do poziomu 83% wśród tych zarabiających powyżej 200 tys. dolarów. Mężczyznom zatem łatwiej jest utrzymać życie rodzinne, gdy robią karierę i dużo zarabiają, nawet kosztem czasu poświęconego rodzinie. U kobiet natomiast jest wręcz przeciwnie – być może dlatego, że 40% z nich uważa, że mąż nie dzieli z nimi obowiązków domowych i tym samym kobiety, wracając do domu, rozpoczynają „drugą zmianę” (Twarowska, 2015).

¹¹ Projekt realizowany we współpracy z Fundacją Feminoteka, w latach 2010-2011 (finansowany z 7. Programu Ramowego Unii Europejskiej).

Polacy jednak powoli zmieniają swój pogląd na temat tradycyjnych ról społecznych przypisanych kobietom i mężczyznom. Do niedawna (według wyników Ośrodka Badań Opinii Publicznej z 1994 roku) w większości uważali, że dla matek ważniejsze od pracy powinno być zajmowanie się domem i dziećmi. Z sondażu przeprowadzonego w 2014 roku przez TNS Polska wynika, że większość (64%) jest za tym, aby kobiety miały pełne prawo do robienia kariery zawodowej, nawet jeśli przez to nieco mniej będą zajmować się rodziną. Zdecydowana większość (71%) uważa, że przy dobrej woli możliwe jest pogodzenie szczęścia rodzinnego z karierą zawodową, natomiast prawie 1/4 (24%) badanych przekonana jest, że prawdziwe szczęście rodzinne wymaga rezygnacji z sukcesów i kariery zawodowej. Kobiety przejawiają więcej wiary w możliwość pogodzenia sfery rodzinnej z zawodową i częściej niż mężczyźni opowiadają się przeciwko przedkładaniu ról kobiecych związanych z domem i rodziną nad pozostałe (69% kobiet, w porównaniu do 58% mężczyzn, uważa, że mają one prawo do kariery zawodowej, nawet gdy przez to mniej mogą zajmować się rodziną) (TNS Polska, 2014). Możliwość godzenia jest jednak zależna nie tylko od samych zainteresowanych (od ich woli), ale także od działań państwa i organizacji/pracodawcy w tym zakresie.

Rozwiązania wspierające łączenie roli rodzicielskiej i kariery naukowej

Na podstawie przedstawionych badań i dokonanych analiz można stwierdzić, że kobiety naukowcy realizują swoją karierę naukową kosztem życia rodzinnego, a zwłaszcza pełnienia roli rodzicielskiej. Co zatem należy zrobić, aby opisany stan rzeczy zmienić – zachęcić kobiety naukowców do posiadania dzieci i bycia rodzicem? W tej kwestii bardzo ważne są działania ze strony pracodawcy, w tym przypadku najczęściej uczelni, wspierające godzenie obowiązków rodzicielskich z zawodowymi i pracą naukową. Uczelnie jednak ograniczają się zwykle do przepisów kodeksu pracy regulującego uprawnienia związane z rodzicielstwem.

Europejska Karta Naukowca nakłada na „pracodawców obowiązek kształtowania na tyle elastycznych warunków pracy, by osiągnąć efektywne wyniki badań naukowych zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Ich celem powinno być zapewnienie takich warunków pracy, które umożliwiają zarówno kobietom, jak i mężczyznom pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, posiadanie dzieci i rozwój kariery zawodowej. Szczególną uwagę należy zwrócić m.in. na elastyczne godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzin, telepracę, urlop naukowy oraz niezbędne przepisy finansowe i administracyjne regulujące tego typu porozumienia” (za: Striker, Wojtaszczyk, 2009, s. 483).

Fundacja MaMa wraz z Obywatelami Nauki¹ wskazują, że „w związku z brakiem jakichkolwiek rozwiązań młodzi rodzice często nie mają możliwości rozwoju naukowego i zawodowego, co szczególnie dotyczy matki, które poza uwarunkowaniami kulturowymi, ograniczającymi aktywność kobiet w ogóle, jako matki napotykają na dodatkowe przeszkody. Studentkom i pracownicom naukowym na uczelniach brakuje podjazdów dla wózków, przewijaków, a także kącików czy świetlic, gdzie możliwe byłoby zostawienie dziecka na czas egzaminu lub załatwiania formalności w punkcie obsługi studenta. Pracownikom akademickim brakuje zaś możliwości elastycznego ustawienia godzin pracy” (*MaMa na uczelni...*, 2013).

Z badań wynika, że kobiety naukowcy oczekują: tolerancji wobec faktu, że ze względu na inny cykl życiowy później osiągną stopnie naukowe; złagodzenia reżimów czasowych określonych w awansach naukowych, określonej liczby lat na doktorat czy habilitację; wprowadzenia urlopów od dydaktyki, w okresie wychowywania dzieci możliwości pracy w domu lub na część etatu; studiów doktorskich na odległość; zorganizowania systemu środowiskowego opieki nad małymi dziećmi; rozwoju bibliotek cyfrowych (MNiSW, 2009).

Pracodawca – uczelnia mogłaby/powinna zatem wspierać¹³ (należy zaznaczyć, że niektóre rozwiązania zostały już zauważone i są wprowadzane przez poszczególne uczelnie¹⁴) poprzez:

- **tworzenie i rozwijanie miejsc/punktów/placówek opieki dla dzieci w uczelnianych kampusach** (żłobki, kluby malucha, punkty przedszkolne, przedszkola, świetlice przyuczelniane, kąciki zabaw);

Wobec nieregularnego czasu pracy naukowców, którzy pracując na uczelniach, są również nauczycielami akademickich, potrzebne jest stworzenie warunków do pozostawienia dziecka pod fachową opieką w pobliżu pracy na czas prowadze-

¹² Fundacja MaMa to organizacja pozarządowa działająca na rzecz praw matek w Polsce założona w 2006 r., a Obywatela Nauki to ruch społeczny, który powstał w środowisku pracowników naukowych, reprezentujących różne dyscypliny i ośrodki badawcze. Ich celem jest poprawa wizerunku matek na uczelni – studentek, doktorantek, kobiet naukowców (uświadomienie matkom i środowisku uniwersyteckiemu, że bycie matką nie musi kolidować z pracą naukową); wsparcie codziennego funkcjonowania matek studiujących i pracujących w ramach uczelni; dostosowanie przestrzeni naukowych do potrzeb studiujących i pracujących naukowo rodziców (*MaMa na uczelni...*, 2013).

¹³ Ogólnie o płaszczyznach (prawnej, instytucjonalnej, kulturowej) wspierania rozwoju kariery zawodowej osób sprawujących opiekę nad dziećmi autorka pisze w tekście: Krause E. (2014). *Relacje życie zawodowe-życie rodzinne. O płaszczyznach wspierania rozwoju kariery zawodowej osób sprawujących opiekę nad dziećmi*. W: R. Tomaszewska-Lipiec (red.), *Relacje praca – życie pozazawodowe drogą do zrównoważonego rozwoju jednostki*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.

¹⁴ Rozwiązania te skierowane są nie tylko do pracowników naukowych, ale także częściowo do studentów-rodziców i całej kadry zakładowej.

nia zajęć dydaktycznych lub konsultacji. Istotne jest zatem tworzenie miejsc opieki funkcjonujących przy uczelni (prowadzenie tego typu punktów mogłoby być sposobem odbywania praktyk przez studentów pedagogiki). Przykładowe punkty opieki są niezastąpionym elementem zakładowej polityki wspierającej rodziców małych dzieci pozwalające godzić pracę/naukę z życiem rodzinnym. Punkty te powinny udostępniać miejsca dla dzieci pracowników naukowych, studentów, jak i całej kadry zakładowej.

Według danych Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego żłobek lub klubik malucha prowadzi tylko kilka uczelni w Polsce. Kilka także prowadzi na swoim terenie placówki opiekuńcze dla dzieci spoza uczelni. Niektóre współpracują z fundacjami, które prowadzą żłobki na terenie kampusu lub uczelni. Pierwszeństwo w tych placówkach mają dzieci studentów i pracowników uczelni. Żłobki prowadzone przez szkoły wyższe są najczęściej przeznaczone dla dzieci pracowników tych szkół. Program „MALUCH na uczelni”¹⁵ ma to zmienić, ma bowiem pomóc studentom, doktorantom i pracownikom uczelni w łączeniu nauki i pracy z opieką nad dziećmi, „ma zapobiegać sytuacjom, gdy pojawienie się dziecka zmusza młodych rodziców do przerwania studiów czy rezygnacji z pracy naukowej” (MNiSW, 2015). Aby uczelnia mogła skorzystać z tego programu, konieczne jest spełnienie określonych warunków, które nierzadko wymagają nakładów finansowych. Nie wszystkie jednak dysponują odpowiednimi środkami.

Świetlice przyuczelniane i kąpiki zabaw dla dzieci, które zapewniają opiekę dzieciom w systemie „na godziny”, mogą być kolejnymi udogodnieniami dla naukowców akademickich, jak również innych uczestników życia akademickiego, których zaangażowanie czasowe na uczelni nie powoduje konieczności korzystania z całodziennej opieki w placówce opiekuńczej. Opieka w takich punktach może zostać zorganizowana w formie dyżurów studenckich. Innym rozwiązaniem jest zapewnienie profesjonalnej, odpłatnej opieki (*MaMa na uczelni...*, 2013);

- **dofinansowanie opieki** z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych – wsparcie finansowe, uzyskane z uczelni, umożliwiające korzystanie z opieki instytucjonalnej przez dzieci pracowników;

Pracodawca ma prawo tworzyć przykładowe żłobki, kluby dziecięce, przedszkola oraz inne formy wychowania przedszkolnego. Mówi o tym znowelizowana, obowiązująca już od 1 stycznia 2009 r. Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, która rozszerzyła katalog usług świadczonych przez pracodawców w ramach działalności socjalnej o usługi na rzecz opieki nad dziećmi. Według Ustawy z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych

¹⁵ Program „Maluch na uczelni” to wspólne działanie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

innych ustaw, w ramach prowadzonej przez siebie działalności socjalnej, która jest finansowana z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, pracodawca może także finansować w części lub w całości opiekę nad dziećmi w żłobkach, przedszkolach lub innych placówkach wychowania przedszkolnego, prowadzonych przez inne podmioty¹⁶ (*MaMa na uczelni...*, 2013);

- wdrożenie rozwiązań, wspierających codzienne funkcjonowanie rodziców małych dzieci w ramach uczelni, typu: **windy, podjazdy dla wózków** (aby umożliwić swobodne poruszanie się z wózkiem dziecięcym); **tabliczki pierwszeństwa w Dziekanatach i Punktach Obsługi Studenta** (dające do zrozumienia, że kobieta w ciąży lub osoba z małym dzieckiem jest oczywistym uczestnikiem życia akademickiego, a jej obecność w obrębie uczelni, bez względu na to, czy jest to studentka, doktorantka, pracownik lub pracownica administracji, jest spodziewana i oczekiwana); **pokój dla rodzica z dzieckiem** (z odpowiednim wyposażeniem – przewijak, stolik, krzesło/fotel, kosz na śmieci itp.) lub wyposażenie toalet w przewijaki oraz wydzielenie kącabki do karmienia piersią (*MaMa na uczelni...*, 2013);
- **elastyczność organizacji i czasu pracy**, np. umożliwienie pracownikom, którzy są rodzicami małych dzieci, czasu pracy dostosowanego do godzin pracy instytucji sprawującej opiekę nad dziećmi (godzin zaprowadzania i odbierania dziecka ze żłobka, przedszkola itp.); pierwszeństwo w tzw. „życzeniach do planu” dla rodziców małych dzieci (układanie planu zajęć dydaktycznych w pierwszej kolejności zgodnie z ich możliwościami).

Istotna jest zatem możliwość elastycznego regulowania czasu pracy, a także pracy w domu. Dyżury można odbywać po wcześniejszym (telefonicznym lub mailowym) uzgodnieniu z zainteresowanymi studentami. W tym czasie, podobnie jak w czasie wykładów, dziecko może przebywać w świetlicy. Elastyczne podejście powinno być także zastosowane w stosunku do studentek, których termin porodu czy choroba dziecka wypada np. w terminie sesji (*MaMa na uczelni...*, 2013);

- **specjalne stypendia i programy** dla rodziców naukowców tworzone przez uczelnię, które umożliwiałyby włączenie osób trzecich do własnych projektów badawczych.

¹⁶ Akty prawne, w których mowa o regulacjach na temat przykładowych placówek opieki nad dziećmi: Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (nowelizacja obowiązująca od 1 stycznia 2009 r., DzU 1994 nr 43, poz. 163, opracowano na podstawie: DzU 2012 poz. 592, 908, 1456, 2013 poz. 747); Ustawa z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (opracowano na podstawie: DzU 2008 nr 237, poz. 1654, 2013 poz. 675).

Przykładem zewnętrznej pomocy finansowej był program Fundacji na rzecz Nauki Polskiej „Pomost”. Był to pierwszy w Polsce program wspierający rodziców naukowców, który miał umożliwić im pogodzenie opieki nad dzieckiem z karierą zawodową. Został on skierowany do rodziców, którzy wracają do pracy naukowej po przerwach związanych z opieką nad dzieckiem. W praktyce granty powrotowe przyznano mamom naukowcom (ponieważ tylko kobiety-naukowcy w nim uczestniczyły). Finansowaniu podlegał grant badawczy i stypendia dla maksymalnie trzech podopiecznych (studentów lub doktorantów);

Ważne jest, aby wprowadzić: granty dla kobiet pracujących naukowo w ciąży, które umożliwiają zatrudnienie asystenta wykonującego zadania w ramach projektu grantowego; stypendia adresowane do rodziców powracających do kariery naukowej; specjalne programy skierowane do kobiet po doktoratach, które są matkami i skierowane do rodziców małych dzieci; wyjazdowe stypendia dla osób mających pod opieką małe dzieci, stypendia rodzinne na wyjazdy badawcze (*MaMa na uczelni...*, 2013);

- **możliwość stopniowego wdrażania w obowiązki zawodowe** rodzicom naukowcom powracającym do pracy po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego i/lub rodzicielskiego i **dostosowania tempa kariery** dla rodziców małych dzieci.

Rodzicielstwo nieuchronnie obniża wskaźniki osiągnięć w pracy naukowej wtedy, gdy dzieci są małe, w porównaniu z osobami, które w takim samym okresie dzieci nie miały. Stąd też istotne jest branie pod uwagę sytuacji rodzinno-życiowej oraz płci przy ocenie dorobku naukowego. Ważna jest też kwestia zmiany zasad dotyczących progu wieku przyznawania stypendiów czy grantów po doktoracie (*MaMa na uczelni...*, 2013). W 2015 r., aby wyrównać szansę młodych naukowców będących rodzicami, którzy starają się o granty w ramach różnych programów, zmieniono definicję Młodego Naukowca¹⁷. Od 2015 r. o czas trwania różnego rodzaju urlopów związanych z opieką i wychowaniem dzieci wydłużony jest okres, w którym te osoby mogą starać się o środki przeznaczone dla młodych naukowców.

¹⁷ Młody Naukowiec oznacza: „osobę prowadzącą działalność badawczo-rozwojową, która w roku ubiegania się o przyznanie środków finansowych na naukę kończy nie więcej niż 35 lat; jeżeli osoba ta przebywała na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowym urlopie macierzyńskim, dodatkowym urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim, urlopie rodzicielskim lub urlopie wychowawczym, udzielonych na zasadach określonych w przepisach Kodeksu pracy albo pobierała zasiłek chorobowy lub świadczenia rehabilitacyjne w związku z niezdolnością do pracy, w tym spowodowaną chorobą wymagającą rehabilitacji leczniczej to może się ubiegać o środki finansowe na naukę po ukończeniu 35 roku życia przez okres odpowiadający czasowi przebywania na tych urloпах albo okresowi pobierania tego zasiłku lub świadczenia, jednakże okresy te nie mogą łącznie przekroczyć dwóch lat”. Nowe brzmienie definicji weszło w życie z dniem 25.05.2015 r. (DzU 2015 poz. 249).

Ponadto do ustawy o zasadach finansowania nauki (DzU 2015 poz. 249) dodana została definicja Osoby Rozpoczynającej Karierę Naukową¹⁸, zaczerpnięta z ustawy o Narodowym Centrum Nauki (DzU nr 96, poz. 617, z późn. zm.), w której wprowadzono przepisy chroniące osoby, które przerwały karierę naukową z przyczyn obiektywnych (Rada Młodych Naukowców, 2015).

Ponadto warto zastanowić się nad niektórymi przepisami wewnętrznymi obowiązującymi w danych uczelniach. Jedno z zarządzeń wskazuje, że dodatki specjalne w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika ulegają proporcjonalnemu zmniejszeniu. W praktyce oznacza to, że nie ma możliwości wypłaty dodatku specjalnego (motywacyjnego) naukowczyni, która przebywa na urlopie macierzyńskim czy rodzicielskim. Mimo że taki dodatek został przyznany na dany rok akademicki, zostaje on odebrany (nie przysługuje w całości). Taka sytuacja spotkała jedną z kobiet naukowców, która stwierdziła, że została ona w ten sposób „ukarana» za urodzenie dziecka” i z pewnością nie motywuje jej do to dalszej pracy. Należy przy tym zaznaczyć, że dodatek motywacyjny przyznany był na podstawie działań przeszłych tej osoby.

Zakończenie

Warunkiem życiowego sukcesu dla wielu osób jest poczucie równowagi między życiem rodzinnym i zawodowym. Ważne jest zatem, aby zarówno kobiety, jak i mężczyźni naukowcy mogli wypełniać swoje obowiązki zawodowe i rozwijać karierę naukową w sposób zgodny ze szczególną rolą w rodzinie, jaką jest opieka i wychowanie dzieci. Podsumowując niniejsze rozważania, należy jednak stwierdzić, że kariera naukowa nierzadko realizowana jest kosztem życia rodzinnego, a w szczególności pełnienia roli rodzicielskiej. Coraz częściej mamy bowiem do czynienia nie tyle z odroczeniem decyzji prokreacyjnych, co raczej z ich odrzuceniem przez kobiety osiągające sukcesy zawodowe, a do takich należą kobiety naukowcy. Kwestie prokreacyjne, pozostające w ścisłym związku ze znacznym

¹⁸ Na wniosek Rady Młodych Naukowców wydłużono czas obowiązywania tego statusu z 5 do 7 lat. Osoba Rozpoczynająca Karierę Naukową oznacza: „osobę nieposiadającą stopnia naukowego doktora lub osobę, która nie wcześniej niż 7 lat przed rokiem wystąpienia z wnioskiem o przyznanie środków finansowych na badania naukowe lub prace rozwojowe uzyskała stopień naukowy doktora; do okresu tego nie wlicza się przerw z wiązanych z urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowym urlopem macierzyńskim, dodatkowym urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim lub urlopem wychowawczym, udzielonych na zasadach określonych w przepisach Kodeksu pracy albo pobieraniem zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego w związku z niezdolnością do pracy, w tym spowodowaną chorobą wymagającą rehabilitacji leczniczej” (Rada Młodych Naukowców, 2015).

spadkiem dzietności, który wystąpił w Polsce na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat, budzą zaniepokojenie¹⁹. Prognozy w tym zakresie też nie są optymistyczne²⁰.

Bogdan Wojciszke wskazuje, że: „poważną, lecz niejako naturalną barierą na drodze ku karierze naukowej jest dla kobiet życie rodzinne, funkcje żony i matki, opieka nad rodziną. Kobiety są silnie obciążone pochłaniającymi wiele czasu obowiązkami domowymi, podczas gdy mężczyźni, w tym naukowcy, silniej identyfikują się ze swoim miejscem pracy, mając więcej czasu na rozwój swojej kariery zawodowej. W przypadku kobiet-naukowców kariera zawodowa przebiega często kosztem rodziny, dlatego nierzadko bywają one samotne. (...) Kobiety są świadome tej naturalnej bariery dla rozwoju kariery naukowej, jaką są obowiązki żony i matki. Sądzę, że to, czy kobieta poświęci się karierze naukowej, czy zrezygnuje z niej, bądź ograniczy swoje ambicje, by więcej czasu przeznaczać na obowiązki domowe, jest kwestią wyboru” (Poros, 2004). Konieczność wyboru między dzieckiem i rodziną a rozwojem zawodowym i karierą naukową wydaje się jednak niesprawiedliwa i jest stratą z punktu widzenia nie tylko całego społeczeństwa, ale także z perspektywy jednostki i jej ewentualnej niezrealizowanej potrzeby rodzicielstwa. Potrzeby, która w sposób oczywisty wpływa na satysfakcję i jakość życia (*MaMa na uczelni...*, 2013). Aby rodzicielstwo nie stanowiło przeszkody w rozwoju kariery naukowej rodziców naukowców (zwłaszcza kobiet), działania wspierające godzenie życia rodzinnego z zawodowym są koniecznością.

W kwestii łączenia roli rodzicielskiej z pracą naukową bardzo ważne jest przełamywanie stereotypów dotyczących kariery naukowej, która tradycyjnie postrzegana jest jako wymagająca poświęceń i rezygnacji z życia rodzinnego. Wciąż bowiem funkcjonuje stereotyp naukowca zupełnie oddanego swojej pracy badawczej. Jest to jednak wzorzec, który nie uwzględnia sytuacji i doświadczeń rodziców, a szczególnie kobiet, chcących utrzymywać równowagę między karierą i życiem rodzinnym. Poza tym w środowisku naukowym nadal istnieją stereotypy dotyczące płci w rozwoju naukowym. Dla poprawy sytuacji matek/rodziców w środowisku

¹⁹ Niska liczba urodzeń w Polsce nie gwarantuje (już od prawie 25 lat) prostej zastępowalności pokoleń; od 1989 r. utrzymuje się okres depresji urodzeniowej. W 2013 r. współczynnik dzietności ogólnej wyniósł 1,26, co oznacza, że na 100 kobiet w wieku rozrodczym (15-49 lat) przypadało 126 urodzonych dzieci. Od lat 90. XX w. wartość współczynnika dzietności ogólnej kształtuje się poniżej 2, podczas gdy wielkość optymalna – określana jako korzystna dla stabilnego rozwoju demograficznego – to 2,10-2,15, tj. gdy na 100 kobiet w wieku 15-49 lat przypada średnio 210-215 urodzonych dzieci (GUS, 2015, s. 4-5).

²⁰ Zgodnie z najnowszą prognozą ludności na lata 2014-2050 w Polsce będzie następował systematyczny spadek liczby ludności w całym prognozowanym okresie. Prognoza przewiduje, że z wielkości 38,5 mln osób w 2013 r. ludność Polski spadnie do 36,5 mln w 2035 r., a w 2050 r. do niespełna 34 mln. Oznacza to, że w końcu horyzontu prognozy liczba ludności Polski będzie – w porównaniu z 2013 r. – mniejsza o 12% (o 4,5 mln osób) (GUS, 2015, s. 19).

akademickim niezbędne jest dążenie do zmiany tych stereotypów poprzez pracowanie nad zmianą postaw w tym środowisku, a także edukowanie w tym zakresie na wielu poziomach (*MaMa na uczelni...*; 2013).

Bibliografia

- Adamski F. (2002). *Rodzina. Wymiar społeczno-kulturowy*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- CBOS (2013a). *Rodzina – jej współczesne znaczenie i rozumienie*. Komunikat z badań BS/33/2013, R. Boguszewski (oprac.). Warszawa: Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej.
- CBOS (2013b). *Postawy prokreacyjne kobiet*. Komunikat z badań BS/29/201, M. Omyła-Rudzka (oprac.). Warszawa: Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej.
- Dryzek H. (2015). http://www.mini.pw.edu.pl/~dryzek/www/?Cytaty:Nauka:Praca_naukowa (dostęp 15.04.2015).
- Gawlina Z. (2003). *Macierzyństwo jako wartość w kontekście przemian społecznych*. W: Z. Tyszka (red.), *Blaski i cienie życia rodzinnego*. *Roczniki Socjologii Rodziny*, Tom XV, 33-45. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza.
- Górska J., Weiss A. (2013). *Wyobrażenia studiujących kobiet na temat rodziny i macierzyństwa w kontekście współczesnych przemian*. W: J.M. Garbula, A. Zakrzewska, W. Sawczuk (red.), *Świat rodziny. Perspektywa interdyscyplinarna. Wobec wyzwań i zagrożeń*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Gromkowska-Melosik A. (2012). *Sukces edukacyjno-zawodowy i problem maskulinizacji kobiet*. W: A. Gromkowska-Melosik, Z. Melosik (red.), *Tożsamość w społeczeństwie współczesnym: pop-kulturowe (re)interpretacje*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- GUS (2015). *Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski do 2014 roku*. Warszawa: Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy, Główny Urząd Statystyczny.
- Kobieta naukowiec a życie rodzinne?* (2011). http://forum.gazeta.pl/forum/w,87574,129554796_„Kobieta_naukowiec_a_zycie_rodzinne_.html?v=2 (dostęp 23.04.2015).
- Konferencja (2010). *Płeć w nauce – przeszkoda czy atut? Kariery naukowe a życie prywatne*, Instytut Studiów Społecznych UW, Fundacja Feminoteka we współpracy z katedrą UNESCO Kobiety – Społeczeństwo – Rozwój (broszura konferencyjna), Warszawa 1.06.2010.
- Konferencja (2011). *Kobiety w lokalnych elitach. Problemy godzenia obowiązków rodzinnych z pracą i aktywnością społeczną*, Instytut Studiów Społecznych UW, Fundacja Feminoteka we współpracy z katedrą UNESCO Kobiety – Społeczeństwo – Rozwój (broszura konferencyjna), Podkowa Leśna 20.05.2011.
- Kotowska I.E. (2007). *Uwagi o polityce rodzinnej w kontekście wzrostu dzietności i zatrudnienia kobiet*. „Polityka Społeczna” nr 8, 13-19.
- MaMa na uczelni i tata też. Praktyczny poradnik dla władz uczelni* (2013). Fundacja MaMa, Obywatele Nauki. Warszawa: Wydawnictwo Fundacja MaMa.
- Michalak J.M. (2007). *Uwarunkowania sukcesów zawodowych nauczycieli. Studium przypadków*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

- MNiSW (2009). *Rozbić szklany sufit*, A. Knapińska (oprac.), <http://www.nauka.gov.pl/polska-nauka/rozbic-szklany-sufit,archiwum,1.html> (dostęp 15.04.2015).
- MNiSW (2015). *Uczelnie zainteresowane zakładaniem żłobków*, <http://www.nauka.gov.pl/aktualnosci-ministerstwo/uczelnie-zainteresowane-zakladaniem-zlobkow.html> (dostęp 10.04.2015).
- Noer M. (2006). *Don't Marry Career Women*, http://www.forbes.com/2006/08/23/Marriage-Careers-Divorce_cx_mn_land.html (dostęp 10.04.2015).
- Parzęcki R. (2003). *Wspomaganie młodzieży szkół prozawodowych i zawodowych w kształtowaniu ich kariery życiowej*. W: R. Gerlach (red.), *Edukacja wobec rynku pracy: realia – możliwości – perspektywy*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego.
- Poros J. (2004). *Czy w nauce polskiej powinno być więcej kobiet?*, *Sprawy nauki*. Biuletyn Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego, http://www.sprawynauki.waw.pl/?section=article&art_id=646&ref=search (dostęp 23.04.2015).
- Rada Młodych Naukowców (2015). *Zmiana Definicji Młodego Naukowca. Definicja Młodego Naukowca i definicja Osoby Rozpoczynającej Karierę Naukową*, <http://rmn.org.pl/mlody-naukowiec/> (dostęp 21.05.2015).
- Siemieńska-Żochowska R. (2011). *Niech będą zachowane proporcje* (wywiad przeprowadzony przez A. Korzekwę). „Kwartalnik Urzędu Patentowego RP” nr 1, 23-25.
- Striker M., Wojtaszczyk K. (2009). *Społeczne bariery rozwoju kadry naukowo-dydaktycznej uczelni wyższej*. W: M.G. Woźniak (red.), *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*, Zeszyt nr 14. Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Szukalski P. (2004). *Bezdzietność w Polsce*. W: W. Warzywoda-Kruszyńska, P. Szukalski (red.), *Rodzina w zmieniającym się społeczeństwie polskim*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- TNS Polska (2014). *Polacy o roli kobiet i mężczyzn w rodzinie w 1994 i 2014 roku*, http://www.tnsglobal.pl/archiwumraportow/files/2014/03/K.011_Rola_w_rodzinie_001a-14.pdf (dostęp 10.04.2015).
- Treude N., Matzke M. (2010). *Kariera pomimo dzieci – trudna sprawa*, Deutsche Welle 08.03.2010, <http://www.dw.de/kariera-pomimo-dzieci-trudna-sprawa/a-5319580> (dostęp 10.04.2015).
- Twarowska K. (2015). *Rezygnacja z dzieci pomaga w karierze?*, „Forbes” 07.01.2015 (dostęp 10.04.2015). <http://kariera.forbes.pl/kariera-zawodowa-koszt-em-zycia-rodzinnego,artykuly,188131,1,1.html> (dostęp 10.04.2015).
- Ustawa z dnia 15 stycznia 2015 r. o zmianie ustawy o zasadach finansowania nauki oraz niektórych innych ustaw (DzU 2015 poz. 249).
- Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki (DzU nr 96, poz. 617, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (nowelizacja obowiązująca od 1 stycznia 2009 r.).
- Ustawa z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (DzU 2008 nr 237, poz. 1654, 2013 poz. 675).
- Zaraska M. (2013). *Czy dzieci dają nam szczęście?*, Focus.pl, 10.08.2013, <http://www.focus.pl/czlowiek/czy-dzieci-daja-nam-szczescie-9637?> (dostęp 10.04.2015).