



Wprowadzenie

Ewa Krause

**O DOJRZAŁOŚCI W WYBORZE
POMIĘDZY KARIERĄ ZAWODOWĄ
A MACIERZYŃSTWEM**



Wprowadzenie

Problematyka dotycząca macierzyństwa i kariery zawodowej kobiet ma interdyscyplinarny charakter, bowiem zajmuje się nią wiele dyscyplin naukowych, między innymi takich, jak: pedagogika, psychologia, socjologia, demografia czy ekonomia. Tematyką tą zainteresowane są jednak przede wszystkim same kobiety, ale stanowi ona również przedmiot dyskusji polityków czy publicystów. Istotną rolę w kreowaniu macierzyństwa i kariery zawodowej kobiet odgrywają zatem także media. To właśnie one propagują modele życia, do których kobiety powinny dążyć. Stanowiska mediów w tej kwestii są podzielone¹⁶². Jedne propagują wzorzec matki pracującej, która łączy macierzyństwo karierą zawodową¹⁶³, inne zachęcają do dokonywania wyboru polegającego na pozostaniu z dzieckiem w domu, w szczególności przez pierwszy okres jego życia oraz samodzielnej opieki nad nim, traktując pomoc z zewnątrz jako konieczność¹⁶⁴. Współczesna kobieta chcąc rozwijać swoją karierę zawodową poszukuje zatem złotego środka pomiędzy tzw. oschłą/zimną bizneswoman – zaangażowaną głównie w swoją pracę zawodową a pozbawioną ambicji zawodowych gospodynią/kurą domową, która swoje życie podporządkowuje rodzinie i dzieciom.

Wiele kobiet właśnie ze względu na chęć samorealizacji i osiągnięcia sukcesu zawodowego decyzje prokreacyjne odkłada na później lub całkowicie je odrzuca, dokonując wyboru pomiędzy pełnym zaangażowaniem w macierzyń-

¹⁶² M. Sikorska w swojej publikacji: *Nowa matka, nowy ojciec, nowe dziecko. O nowym układzie sił w polskich rodzinach* (Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2009) wskazała na różnice prezentowane przez dwa czasopisma skierowane do kobiet, tj. „Twój Styl” i „Dziecko”.

¹⁶³ Zob. czasopismo „Twój Styl”.

¹⁶⁴ Zob. pisma parentingowe, np. czasopismo „Dziecko”.

stwo a realizacją kariery zawodowej, który uznaje za swego rodzaju konieczność. Kobiety kariery zawodowej świadome są tego, iż równoczesne podejmowanie roli macierzyńskiej z realizowaną rolą zawodową stawia je w sytuacji trudnej. Jeśli obie role mają być dobrze realizowane, wymaga to od nich ciągłych poświęceń, bowiem czas ujmowany dziecku, który przeznaczony jest na urzeczywistnianie kariery zawodowej, może niekorzystnie odbijać się na jego funkcjonowaniu. Wybór między macierzyństwem a pracą zawodową okazuje się tym trudniejszy, im więcej wysiłku zostało włożone przez kobietę w zdobywanie wykształcenia i kwalifikacji zawodowych¹⁶⁵. Dotyczy on zatem w dużej mierze kobiet zaangażowanych w rozwój własnej kariery zawodowej, których wybory mogą przejawiać się następująco: odroczenie decyzji prokreacyjnych lub całkowite ich odrzucenie (redukcja lub eliminacja roli matki), okresowa lub całkowita rezygnacja z pracy (redukcja lub eliminacja roli zawodowej) na rzecz wypełniania obowiązków macierzyńskich, łączenie roli matki i roli zawodowej. Niniejszy tekst stanowi próbę odpowiedzi na pytanie, czy ich wybory są koniecznością, oznaczają swego rodzaju dojrzałość, która związana jest z odpowiedzialnym podejmowaniem decyzji. Od osoby, którą można uznać za dojrzałą, wymaga się, by potrafiła dokonywać niełatwych wyborów. Ich trudność polega na tym, iż dotyczą nie tylko samej jednostki i jej życia, ale również losów innych ludzi. Potocznie uznaje się, że osoba dojrzała powinna umieć poświęcić przy tym część siebie dla dobra innych. W powszechnym rozumieniu dojrzałość oznacza postępowanie w sposób zgodny z ogólnie przyjętymi standardami i normami. W tym kontekście można mówić o społecznych oczekiwaniach, z których wynika, że każda „normalna” kobieta powinna chcieć rodzić dzieci i być matką, bowiem funkcjonują stałe przekonania, że „macierzyństwo jest powołaniem każdej kobiety”, „jest jej podstawową rolą biologiczną i społeczną” i że „wszystkie kobiety są stworzone do tego, by być matkami”¹⁶⁶. Te, które świadomie rezygnują z macierzyństwa, spotykają się z niezrozumieniem społecznym¹⁶⁷.

W polskim społeczeństwie obraz kobiety, jej roli oraz miejsca, jakie zajmuje w społeczeństwie, jest stereotypowy. Stereotyp „Matki Polki” poświęcającej się dla dzieci i rodziny, wzorowej gospodyni domowej nadal jest silnie

¹⁶⁵ Z. Gawlina, *Macierzyństwo jako wartość w kontekście przemian społecznych*, [w:] Z. Tyszka (red.), *Blaski i cienie życia rodzinnego*, „Roczniki Socjologii Rodziny”, Tom XV, 2003.

¹⁶⁶ Zob. Z. Gawlina, *Macierzyństwo jako...*, op. cit., s. 34; Z. Wojciechowska, *Macierzyństwo – czynnik wykluczenia na współczesnym rynku pracy czy szansa dla nowych rozwiązań w kobiecej karierze?*, „Edukacja Dorosłych”, nr 1, 2012.

¹⁶⁷ Zob. *Społeczna rola matki – wyzwania współczesnego macierzyństwa. Raport z badania, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej Województwa Śląskiego 2015*, <http://ropskatowice.pl/dopobrania/2015.07.31-raport.pdf> (dostęp 27.06.2017), s. 10.

zakorzeniony w świadomości społecznej. Zauważa to Dorota Gębuś, analizując wyniki badań na temat modelu rodziny. Przywołana autorka, wskazując na model preferowany, pisze, że: „preferencje w tym zakresie powoli oddalają się od stosunków patriarchalnych, ewoluując w kierunku relacji bardziej egalitarnych. Coraz więcej osób wyraża aprobatę dla modelu partnerskiego, w którym kobieta i mężczyzna, w zbliżonym stopniu, angażują się w sprawy rodzinne i zawodowe”¹⁶⁸. W polskiej rodzinie modelem realizowanym, który odzwierciedla istniejące wzory zachowań rodzinnych, jest jednak często praktykowany model tradycyjny, czyli kobieta wypełnia rolę rodzinną, mężczyzna rolę zawodową, oraz model nieproporcjonalnie żeński, czyli kobieta wypełnia rolę rodzinną i zawodową, mężczyzna tylko rolę zawodową¹⁶⁹. Jak słusznie wskazuje Dorota Gębuś, praca kobiet na dwa etaty (w domu i w pracy) „prowadzi do przeciążenia rolami, szczególnie w sytuacji, kiedy realizacja ambicji zawodowych wymaga dyspozycyjności i mobilności”¹⁷⁰, a tego się wymaga od kobiet kariery zawodowej.

Niniejsze opracowanie przedstawia wybory kobiet kariery zawodowej związane z macierzyństwem, sytuując je pomiędzy dojrzałym wyborem a koniecznością. Celem autorki jest uwrażliwienie społeczeństwa na trudności w łączeniu i godzeniu macierzyństwa z aktywnością zawodową kobiet, w tym w szczególności z rozwojem ich kariery zawodowej. Stąd też wskazano sposoby polepszenia sytuacji zawodowej kobiet-matek (rozwiązania wspierające) oraz strategie zarządzania (łagodzenia/zmniejszania) konfliktem praca – rodzina, których umiejętność wykorzystywania może przyczyniać się do osiągnięcia przez kobiety satysfakcji życiowej i umożliwiać ich samorealizację. W tekście skupiono się na zagadnieniach dotyczących kariery zawodowej kobiet, redukcji lub eliminacji roli matki bądź roli zawodowej, łączenia tych ról oraz wyborów między macierzyństwem a karierą zawodową w kontekście kategorii dojrzałości.

¹⁶⁸ D. Gębuś, *Być żoną i matką – opiekunką domowego ogniska? Rola rodzinna w wyobrażeniach młodych kobiet*, [w:] E. Jurczyk-Romanowska, K. Gandecka (red.), *Trajektorie więzi rodziny współczesnej*, „Wychowanie w Rodzinie”, nr 1, Tom XI, 2015.

¹⁶⁹ *Ibidem*.

¹⁷⁰ D. Gębuś, *Rodzina a kariera zawodowa – dylematy współczesnych młodych kobiet*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Sociologica”, nr 51, 2014.

Kategoria dojrzałości jako kontekst w wyborze pomiędzy karierą zawodową a macierzyństwem

Dojrzałość można rozpatrywać z różnych perspektyw. W kontekście podjętego tematu warto nawiązać do potocznego, pedagogicznego i psychologicznego jej rozumienia. Jednym z podstawowych kryteriów potocznego rozpoznawania dojrzałości jest „odpowiedzialność”, która ujmowana jest jako swego rodzaju zdolność, jak i gotowość do zachowania się jednostki w sposób przewidywalny i zgodny z uznawanymi (powszechnie) standardami i normami. Dojrzałość definiowana jest powszechnie jako „normatywnie postulowany i ceniony społecznie sposób postępowania. Często oznacza to posiadanie zdolności do spełniania specyficznych wymagań instytucjonalnych lub środowiskowych”¹⁷¹. Wskazuje się wówczas na różne jej rodzaje, takie jak: dojrzałość szkolna, religijna, obywatelska, do małżeństwa, do macierzyństwa czy rodzicielstwa. Ten sposób myślenia o dojrzałości umieszczany jest, jak podkreśla Jerzy Mellibruda, bardziej w nurcie pedagogiki społecznej i moralnej. Z perspektywy pedagogiczno-potocznej w kwestii dojrzałości i wyobrażeń na jej temat istotną rolę odgrywają stereotypy (społeczne, ideologiczne, kulturowe, obyczajowe). W praktyce oznacza to, że mogą istnieć zarówno różne wzorce dojrzałości, jak i różne sposoby jej kształtowania i weryfikacji. O dojrzałości mówi się najczęściej „wtedy gdy ludzie rozpoznają jej brak i oskarżają innych o niedojrzałość”¹⁷². Niewątpliwie jest to kategoria pożądana i wysoko ceniona przez społeczeństwo.

W kontekście psychologicznym używa się określenia dojrzała osobowość, która oznacza zgodność psychiczną człowieka z otoczeniem oraz z samym sobą. Termin ten wprowadził Gordon Allport, nazywając w ten sposób etap ukształtowania osobowości człowieka – zespołu cech psychicznych, które świadczą o jego indywidualności¹⁷³. Psychologiczne koncepcje rozwojowe dotyczące dojrzenia (np. koncepcja Eriksona, Kohlberga) nie określają precyzyjnie granicznej linii, która oddziela dojrzałość od niedojrzałości. Skupiają się one tylko na

¹⁷¹ J. Mellibruda, *Dojrzałość...*, Instytut Psychologii Zdrowia Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, www.psychologia.edu.pl/dziupla-jurka/teksty/1360-dojrzalosc.html (dostęp 27.06.2017).

¹⁷² *Ibidem*.

¹⁷³ Za: A. Jędrych, *Człowiek dojrzały*, październik 2014, <http://magazyntuiteraz.pl/czlowiek-dojrzaly/> (dostęp 27.06.2017).

kwestiach, z których można oceniać oraz rozpoznawać zaawansowanie i specyfikę dojrzewania. Ich przegląd pozwala jednak na wyłonienie wspólnych cech charakteryzujących osobę dojrzałą, są to:

- umiejętność zaspokajania swoich podstawowych potrzeb, korzystając z akceptowanych społecznie zachowań w sposób, który nie rodzi problemów osobowościowych;
- umiejętność zaakceptowania siebie oraz poświęcania swojej energii i myśli społecznie istotnym celom i problemom wykraczającym poza zaspokojenie potrzeby bezpieczeństwa, miłości czy posiadania określonej pozycji społecznej;
- konstruktywny stosunek do samego siebie, zadowalający stan wewnętrznej integracji i energii;
- zdolność do urzeczywistniania pozytywnych możliwości i wartości osobistych;
- zdolność do osiągnięcia autonomii i konstruktywnych kontaktów z otoczeniem społecznym;
- właściwe postrzeganie rzeczywistości oraz zdolność do radzenia sobie z typowymi wymogami i stresami życia¹⁷⁴.

Jerzy Melibruda, porównując perspektywy potoczno-pedagogiczne i psychologiczne w kontekście rozumienia dojrzałości, dostrzega podobieństwa i różnice. Pedagogiczna ocena dojrzałości, w ujęciu autora, w dużym stopniu nawiązuje do zasad społeczno-kulturowych i wymogów, które z nich wynikają. Dojrzałość jest zatem często zarówno postulowana, jak i wymagana, natomiast niedojrzałość oceniana krytycznie. Z perspektywy psychologicznej jednak tylko niektóre cechy i postawy dojrzałej osoby przeobrażają się w społeczne lub instytucjonalne wymogi. Od osób określanych jako dojrzałe środowisko społeczne oczekuje głównie takich cech, jak: odpowiedzialność, przewidywalność, niezawodność w kwestii przestrzegania uznanych zasad i wypełniania obowiązków. Oczekiwania te bardzo często obejmują również tzw. „zrównoważenie emocjonalne”, rozumiane jako: „powściągliwą i kontrolowaną ekspresję emocji oraz gotowość do kompromisu w sytuacji konfliktu między interesami własnymi i cudzymi”¹⁷⁵. Tak definiowana dojrzałość, jak wskazuje przywołany autor, staje się postulowanym i istotnym elementem ładu i porządku społecznego czy instytucjonalnego. W koncepcjach psychologicznych akcentowane są natomiast takie aspekty dojrzałości, które nie znajdują już równie dużej społecznej i instytucjonalnej afirmacji.

¹⁷⁴ J. Melibruda, *Dojrzałość ...*, op. cit.

¹⁷⁵ *Ibidem*.

Są to bowiem: autonomia osobista, niezależność jednostki, jej harmonia wewnętrzna, samostanowienie, kierowanie się osobistym systemem wartości czy własną filozofią życiową. Dojrzałość związana jest z określonym kształtem osobowości. W związku z tym można by oczekiwać, że jest czymś dość trwałym. Tak jednak nie musi być, bowiem nie jest tak, że osoba dojrzała zawsze, w każdych okolicznościach, będzie postępować w sposób dojrzały, czyli zgodny z tym, czego oczekuje od niej otoczenie¹⁷⁶. Określanie kogoś w kategoriach dojrzałego zachowania z punktu widzenia innych wpisuje się zatem w potoczno-pedagogiczne rozumienie dojrzałości.

Jak zauważa Mariola Bieńko, „przez wieki istniało przekonanie, że kobieta może być uznana przez społeczeństwo za dojrzałą tylko wtedy, gdy ma dzieci. Tak długo pozostaje «dzieckiem», dopóki sama nie wyda na świat potomstwa. W historii nieliczne kobiety dopuszczały do siebie myśl, że można żyć bez dziecka. Jeszcze rzadziej zdarzało się, aby przyznały, że żałują tego doświadczenia. Macierzyństwo oznaczało prawdziwe wejście w dorosłość, bez którego nie można mówić o szczęściu i spełnieniu”¹⁷⁷. Uczucie radości i spełnienia w roli matki jest pochodną tego, iż kobieta dojrzała do tej roli, pragnęła jej oraz była świadoma wszystkich jej konsekwencji w chwili podejmowania decyzji o zajściu w ciążę i zostania matką¹⁷⁸. Ważnym czynnikiem wpływającym na decyzje prokreacyjne jest zatem osiągnięcie stanu, w którym kobieta wie, że może sobie pozwolić na dziecko i czuje, że jest na nie gotowa. W tym kontekście mówi się o dojrzałości kojarzonej także z posiadaniem tzw. „instynktu macierzyńskiego”¹⁷⁹. Dojrzałość do macierzyństwa jest postrzegana jako połączenie odpowiedzialności (świadomości konsekwencji podejmowanych decyzji) z wewnętrzną (psychologiczną) potrzebą i gotowością do posiadania dziecka i bycia rodzicem.

Z perspektywy pedagogiczno-potocznej wizji dojrzałości od kobiet oczekuje się, że będą pełniły rolę matki, a także, że mogą łączyć macierzyństwo i pracę zawodową. Rola zawodowa nie powinna być jednak pełniona z uszczerbkiem dla dziecka. Wywierana jest swego rodzaju presja społeczna, by realizując karierę zawodową, kobiety nie robiły tego kosztem rezygnacji z rodziny własnej. W Europie społeczna presja, by rodzić dzieci, jest ogromna.

¹⁷⁶ *Ibidem*.

¹⁷⁷ M. Bieńko, *Perfekcyjna matka oraz bachor w poradnikach i bezradnikach współczesnej popkultury*, [w:] I. Taranowicz, S. Grotowska (red.), *Rodzina wobec wyzwań współczesności. Wybrane problemy*, Oficyna Wydawnicza ARBORETUM, Wrocław 2015, s. 97.

¹⁷⁸ *Spółeczna...., op. cit.*, s. 181-182.

¹⁷⁹ *Ibidem*, s. 105.

Nie kwestionuje się prawa kobiety do kariery zawodowej, ale jednocześnie podkreśla, że bez dziecka nie będzie ona w pełni spełniona¹⁸⁰. W literaturze przedmiotu pojawiło się nawet w tym kontekście zjawisko określane jako tzw. „syndrom Barbary Niechcicowej”. Píše o nim Karolina Kuryś w jednej ze swoich prac. Syndrom ten dotyczy głównie kobiet odnoszących sukcesy zawodowe i dobrze wykształconych, które ulegają naciskom społecznym i wchodzą w rolę matki. Robią to jednak nie tylko bez odpowiedniego przygotowania, ale przede wszystkim bez wewnętrznego przyzwolenia na tę nową sytuację życiową¹⁸¹. Rodzą dzieci wbrew sobie, przez co są szczególnie narażone na trudności w godzeniu macierzyństwa z rolą zawodową. Zdarza się również tak, że kobiety chcą być matkami i pragną dziecka, jednak sposób, w jaki społeczeństwo narzuca się im pełnienie tej roli, zdecydowanie odbiega od ich wyobrażeń i poglądów na temat macierzyństwa¹⁸². Wtedy, mimo że, jak podkreśla Magdalena Gajtkowska, „mają one poczucie wewnętrznego przyzwolenia na własne macierzyństwo, to nakazany z zewnątrz sposób realizowania roli rodzicielskiej staje się dla nich źródłem poczucia niesprawiedliwości, frustracji i zagubienia. W tej sytuacji część pań ulega przymusowi, inne zaś konsekwentnie realizują własną wizję rodzicielstwa. Podążanie każdą z tych dróg niesie ze sobą określone koszty”¹⁸³. Są to przede wszystkim koszty psychiczne.

Z perspektywy psychologicznej wybór między macierzyństwem a karierą zawodową będzie uznany za dojrzały, jeśli kobieta dokona go autonomicznie i niezależnie od oczekiwań społecznych, w zgodzie sama ze sobą. O dojrzałości będzie zatem świadczył wybór albo macierzyństwa, albo kariery zawodowej lub też świadome, bez presji zewnętrznej, łączenie roli matki i realizacja własnej kariery zawodowej. Nie będzie to jednak podyktowane koniecznością, ale własną filozofią życiową. Oczywiście jest zatem, że wybrany styl życia i realizowane role przez część kobiet a oczekiwania społeczne wobec nich w niewielkim stopniu lub wcale się nie pokrywają. Obecnie mogą one pełnić i pełnią w społeczeństwie różnorodne role. Nie wszystkie z nich są w pełni aprobowane, inne częściowo akceptowane, jeszcze inne całkowicie odrzucane, co stanowi przyczynę napięć

¹⁸⁰ M. Bieńko, *Perfekcyjna matka ...*, op. cit., s. 97.

¹⁸¹ K. Kuryś, *Urodzenie pierwszego dziecka jako wydarzenie krytyczne w życiu kobiet i mężczyzn*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2010, s. 129.

¹⁸² M. Gajtkowska, *Rola matki jako obszar dylematów współczesnych kobiet. Badania własne*, „Przegląd Pedagogiczny”, nr 1, 2016.

¹⁸³ *Ibidem*.

i stresu¹⁸⁴. To społeczny „nakaz macierzyństwa” oraz niespójne oczekiwania i naciski w ramach życia rodzinnego oraz pracy powodują, że starając się sprostać wymaganiom roli matki i roli zawodowej, kobiety podlegają permanentnym napięciom. Szczególnie narażone są na to kobiety, dla których ważna jest kariera zawodowa. Stąd też warto przybliżyć to zagadnienie.

O karierze zawodowej kobiet

Kariera zawodowa to kategoria wieloznaczna. W ujęciu autorki jest to specyficzny przebieg/droga życia zawodowego człowieka, składająca się z sekwencji prac zawodowych na przestrzeni życia i doświadczeń związanych z rolą zawodową, w jaką jednostka się angażuje, wyborów zawodowych przez nią dokonywanych¹⁸⁵. Jest zatem procesem uświadomionym, intencjonalnym oraz wymagającym aktywności własnej i zaangażowania jednostki. W praktyce przyjęło się utożsamianie zdobywania kolejnych szczebli kariery z sukcesem zawodowym. Kariera i sukces należą do tej samej kategorii dotyczącej strony działań ludzkich, oceny zrelatywizowanej w stosunku do opinii społecznej, dla której sukcesem jest to, co stanowi o powodzeniu w życiu społecznym, choć może także oznaczać klęskę moralną osobowości¹⁸⁶. Trudno jest mówić o sukcesie bez odniesienia się do kariery zawodowej. Sukces może być częścią szeroko rozumianej kariery, stanowiąc jej dopełnienie i uwieńczenie¹⁸⁷.

Wzrost znaczenia tych aspektów w życiu kobiet zauważalny jest już w końcu XIX wieku, kiedy poprzez rewolucję przemysłową i urbanizację masowo pojawiły się na rynku pracy. Pierwsza i druga wojna światowa także wzmocniły ich pozycję w sferze zawodowej (musiały wówczas zastąpić mężczyzn przebywających na wojnie w fabrykach). Fala feminizmu występująca w latach 60. i 70. XX wieku również odegrała istotną rolę w umocnieniu kobiet

¹⁸⁴ A. Kwiatek, *Kobieta-matka vs. kobieta pracownica. Jakość życia pracujących zawodowo matek*, [w:] W. Koczur, A. Rączaszek (red.), *Polityka społeczna wobec problemu bezpieczeństwa socjalnego w dobie przeobrażeń społeczno-gospodarczych*, „Studia Ekonomiczne” nr 179, 2014.

¹⁸⁵ E. Krause, *Rozwój kariery zawodowej – konteksty i dokonania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2012, s. 30-31.

¹⁸⁶ R. Parzęcki, *Wspomaganie młodzieży szkół prozawodowych i zawodowych w kształtowaniu ich kariery życiowej*, [w:] R. Gerlach (red.), *Edukacja wobec rynku pracy: realia – możliwości – perspektywy*, Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2003, s. 410.

¹⁸⁷ E. Krause, *Rozwój kariery zawodowej...*, *op. cit.*, s. 45.

na rynku pracy, propagowała nie tylko pracę zawodową wśród pań, ale też motywowała je do zajmowania stanowisk równorzędnych mężczyznom. Dopiero od tego czasu można mówić o pozytywnej motywacji¹⁸⁸, czyli o szukaniu w pracy zawodowej możliwości sprawdzenia się, satysfakcji, awansowania. Praca zawodowa pozwoliła kobietom nie tylko na niezależność, szczególnie w wymiarze ekonomicznym, ale także umożliwiła pełnienie nowej, alternatywnej roli w stosunku dla roli matki – roli osoby realizującej się zawodowo¹⁸⁹. Kariera i sukces zawodowy szczególnie istotne są zatem dla tych kobiet, które pracy zawodowej nie traktują tylko instrumentalnie (stanowi ona wówczas głównie źródło dochodów i środek do zaspokojenia podstawowych potrzeb), ale przede wszystkim jako formę samorealizacji życiowej (praca stanowi cel sam w sobie). Jest to podejście autoteliczne, w którym praca jest źródłem radości, satysfakcji, drogą do samorealizacji i aktywnością, z którą można się osobiście identyfikować.

Mimo że na przestrzeni wielu lat pozycja pań na rynku pracy uległa pozytywnej zmianie, to wciąż nie można mówić o równouprawnieniu w tej kwestii. W literaturze przedmiotu wyróżnia się kilka rodzajów dyskryminacji. Związane są one między innymi z takimi terminami, jak: *szklana ściana* (dyskryminacja zawodowa horyzontalna/pozioma) czy *szklany sufit* (dyskryminacja zawodowa wertykalna/pionowa). Pierwszy oznacza, że kobiety nie mają dostępu do prestiżowych, dobrze płatnych zawodów, branż czy posad, przez co znajdują zatrudnienie w sektorach pomocniczych. Drugi, że nie są one w stanie piąć się po drabinie zawodowej, a więc nie są w stanie awansować i osiągać najwyższych szczebli kierowniczych. Kolejnymi zbliżonymi terminami są: *szklane ruchome schody* (opisuje zdarzenia w organizacjach, w których mężczyźni szybciej awansują, choć większość zatrudnionych stanowią kobiety) i *lepka podłoga* (przedstawia sytuację, w których kobiety są „przylepione” do swojego zawodu i pozycji – panie dominują w zawodach o niskim prestiżu i niskim dochodzie, gdzie nie ma możliwości awansu, np. sekretarki, sprzątaczkii)¹⁹⁰.

¹⁸⁸ Wcześniej dominowała motywacja negatywna, czyli kobiety zmuszone były do podejmowania pracy ze względów ekonomicznych w celu utrzymania siebie i swojej rodziny czy też zastępowały mężczyzn przebywających na wojnach na ich stanowiskach pracy (M. Sikorska, *Nowa matka ...*, op. cit., s. 84).

¹⁸⁹ M. Sikorska, *Nowa matka ...*, op. cit., s. 83-85.

¹⁹⁰ Za: K. Blicharska-Czubarą, *Zawodowa rola kobiet w społeczeństwie obywatelskim. Wielowymiarowy model dyskryminacji kobiet. Raport z badania*, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Szczecin 2011, <https://www.wup.pl/images/uploads/ZawodowaRolaKobiet.pdf> (dostęp 27.06.2017), s. 10.

Z badania Hays Poland¹⁹¹ wynika, że, mimo iż statystycznie kobiety w Polsce są lepiej wykształcone od mężczyzn, to w kwestii ich pozycji na rynku pracy jest wiele do zrobienia¹⁹². Uczestniczki tego badania podkreślają, że w firmach istnieją *szklane sufity* i stanowiska, powyżej których kobiety nie zasiadają. Wskazują także na trudności w „przebicciu się” w branżach i na stanowiskach tradycyjnie postrzeganych jako „męskie”¹⁹³. Najczęściej najwyższe stanowiska w organizacjach zajmują mężczyźni¹⁹⁴. Do zarządów firm udaje się wejść tylko nielicznym paniom. Odczuwają one brak wsparcia ze strony pracodawcy i często uważają, że znajdują się w gorszej sytuacji niż ich koledzy. Ponadto wskazują na niechęć zarządu i przełożonych do kobiet piastujących kierownicze stanowiska¹⁹⁵.

W rekrutacji istnieje zatem zjawisko dyskryminacji kobiet, choć oczywiście nie wszędzie, nie zawsze i nie we wszystkich branżach. Na rynku pracy zarówno w Polsce, jak i za granicą istnieją takie sektory zatrudnienia, w których panie niemalże nie istnieją. Niektóre bowiem branże i zawody stereotypowo zarezerwowane są dla mężczyzn. Są to takie dziedziny, jak np.: budownictwo, obróbka metali, górnictwo. Natomiast sektorami, w których najczęściej się je zatrudnia, są głównie: szkolnictwo, edukacja, oświata, służba zdrowia, księgowość¹⁹⁶. Należy jednak zauważyć, że brak zatrudnienia w tych branżach wynika poniekąd z samego ich podejścia, gdyż społeczne uwarunkowania zmuszają do stereotypowego myślenia, iż np. w budownictwie nie ma miejsca dla „delikatnych” kobiet. Można się z tym nie zgodzić, bowiem prawie w każdej branży istnieje taki dział, w którym mogłyby one pracować i rozwijać się. Stereotypy jednak wykluczają je, ale także one same nie zawsze chcą z nimi walczyć. Należy zwrócić uwagę zatem na problem tkwiący w mentalności samych kobiet, dla których możliwość uwolnienia się od stereotypowego ich postrzegania funkcjonuje bardziej w sferze postulatów niż realizacji. Problem nierównych szans w zakresie rozwoju kariery zawodowej, jak podkreśla Beata Osiecka¹⁹⁷, często tkwi w nich samych, w ich niskiej samoocenie, postawie „nie dam rady”, obawie przed

¹⁹¹ Zbadano 1,1 tysiąca kobiet i mężczyzn.

¹⁹² *Kobiety na rynku pracy. Ambicje i wyzwania*, Raport 2017, Hays, hays.pl/kobiety, s. 1, s. 6.

¹⁹³ *Ibidem*, s. 16.

¹⁹⁴ 85% uczestników badania Hays Poland wskazało, że najwyższe stanowisko w ich firmie zajmuje właśnie mężczyzna. Podobnie jest na stanowiskach menedżerskich – dla 59% respondentów mężczyzna jest bezpośrednim przełożonym (*Kobiety na rynku...*, *op. cit.*, s. 6).

¹⁹⁵ *Kobiety ...*, *op. cit.*, s. 32.

¹⁹⁶ Zob. K. Blicharska-Czubarą, *Zawodowa rola ...*, *op. cit.*

¹⁹⁷ Członkini Zarządu Fundacji Liderów Biznesu; CEO Kinnarps Polska, Head of CEE Region.

zwiększoną odpowiedzialnością związaną np. z zajmowaniem wysokiego stanowiska. Kobiety, zdaniem przywołanej autorki, „często też obawiają się nowych zadań – tego, czego jeszcze nigdy wcześniej nie robiły. I mimo że świat zewnętrzny pcha je do rozwoju i awansu, to bardzo ostrożnie podejmują wyzwania”¹⁹⁸. Przyczyną takiego podejścia według Beaty Osieckiej „jest sposób wychowania i konieczność mierzenia się ze skutkami stereotypów, dotyczących roli kobiet w społeczeństwie”¹⁹⁹. Według badania Hays Poland panie nie tylko same ustawiają się na pozycjach niższych niż ich koledzy, ale także umniejszają własne kompetencje. Jest to zjawisko tzw. autodyskryminacji, które „może być przyczyną tego, że rynek pracy nie zmienia się, mimo trwającej od dawna dyskusji na temat równości”²⁰⁰.

Praca kobiet nadal nie cieszy się takim zainteresowaniem jak praca mężczyzn, ponieważ ich kariera zawodowa narażona jest na przerwanie lub ograniczenie w momencie narastających obowiązków rodzicielskich nakładających się na pracę zawodową. Część pracodawców, mając do dyspozycji na stanowisko kobietę bądź mężczyznę, skłania się ku drugiej płci. Pracę pań oceniają oni jako mniej wartościową, powodującą komplikacje, straty dla firmy w momencie, gdy pracownica spodziewa się potomstwa, które pochłonie jej czas, a okres macierzyństwa pozbawi uczestnictwa w dynamice zmian gospodarczych istotnych dla działalności organizacji²⁰¹. Według badania Hays Poland aż 43% kobiet (w porównaniu z 9% mężczyzn) wskazuje, że pojawiły się na ich drodze zawodowej przeszkody wynikające właśnie z płci. Wśród przeszkód wymieniano nierówne traktowanie w zakresie wynagrodzenia, uznania zasług i przyznawania awansów. Panie wskazywały również na trudności z powrotem do pracy po urlopie macierzyńskim oraz pogodzeniem obowiązków zawodowych z życiem osobistym. Uczestnicy badania spotkali także się z niechęcią organizacji wobec zatrudnienia rodziców/osób wychowujących dzieci oraz przejawami dyskryminacji ze względu na płeć, wiek lub fakt posiadania dzieci, z którym wiążą mniejszą dyspozycyjność²⁰². Otoczenie zawodowe zatem często nie ułatwia kobietom możliwości awansu i rozwoju zawodowego. Wielu pracodawców bowiem powiela stereotyp o mniejszej ich dyspozycyjności i skuteczności, jeśli chodzi o biznes²⁰³. W opinii Beaty Osieckiej wielu z nich uważa, że kobiety słabiej myślą

¹⁹⁸ *Kobiety ..., op. cit.*, s. 17.

¹⁹⁹ *Ibidem*, s. 17.

²⁰⁰ *Ibidem*, s. 10.

²⁰¹ M. Czarnota, *Kobiety a praca zawodowa – wzrost aktywności zawodowej kobiet*, <http://polki.pl/praca-i-finanse/praca,kobiety-a-praca-zawodowa-wzrost-aktywnosci-zawodowej-kobiet,10298222,artykul.html> (dostęp 27.06. 2017).

²⁰² *Kobiety ..., op. cit.*, s. 15, s. 32.

²⁰³ *Ibidem*, s. 15.

strategicznie, gorzej podejmują trudne decyzje i są mniej dyspozycyjne, gdyż mają wiele innych obowiązków”²⁰⁴. Zdaniem Katarzyny Pyś-Fabiańczyk²⁰⁵ „przekonanie o nierównych szansach wynika również z praktyki i doświadczeń samych kobiet. Wiele z nich – nawet tych zajmujących dziś najwyższe stanowiska w firmach – napotkało na trudności w karierze zawodowej”²⁰⁶. Według Bartłomieja Szmajdzińskiego²⁰⁷ „nierówność wynika z kilku czynników, wśród których kluczowe w przypadku kobiet jest to, że często zmuszone są do poświęcenia kariery czy choćby jej zawieszenia, np. na czas macierzyństwa. W rezultacie kobiety czasowo tracą kontakt z branżą, a ich powrót do pracy wiąże się z trudnościami w odnalezieniu się w nowej sytuacji, czemu dodatkowo często towarzyszy frustracja spowodowana tym, że ich grupa rówieśnicza jest już na innym etapie kariery”²⁰⁸. Zauważyć zatem należy dwie główne grupy przyczyn nierówności – zewnętrzne (związane z pracodawcami, otoczeniem zawodowym) i wewnętrzne (tkwiące w samych kobietach, np. umniejszanie własnym kompetencjom, niechęć do podejmowania wyzwań).

Kończąc tę część rozważań, należy zauważyć, że obecnie praca zawodowa kobiet, niezależnie od tego, czy pełnią one rolę matki czy też nie, stanowi nieodłączny aspekt życia społecznego. Coraz częściej praca i możliwość rozwoju zawodowego staje się wysoko cenioną przez nie wartością. Jest to jednak kwestia subiektywna, która w przypadku każdej kobiety wygląda inaczej. Spotyka się więc można z przypadkami, gdy realizacja kariery zawodowej przebiega równocześnie z pełnieniem roli matki, żony czy partnerki. Kobieta realizująca się zawodowo coraz częściej w oczach otoczenia postrzegana jest jako pełnoprawny członek społeczeństwa realizujący się w wielu sferach życia (nie tylko jako matka, żona czy partnerka). Taki obraz kobiet, choć coraz bardziej powszechny, nie jest jednak jedynym. Wciąż bowiem znaczna część polskiego społeczeństwa utożsamia bycie kobietą ze swego rodzaju „dodatkiem” do mężczyzny. Część pań skupia się tylko na rozwoju własnej kariery zawodowej, przez co zaniedbuje inne aspekty życia, które społeczeństwo przypisuje jej z góry do zrealizowania. Jeszcze inne rezygnują z pracy zawodowej i na stałe ją porzucają na rzecz pełnienia obowiązków rodzinnych.

²⁰⁴ *Ibidem*, s. 17.

²⁰⁵ Prezeska Stowarzyszenia Liderki w Biznesie „Ladies First”; Dyrektor Działu Przemysłu i Logistyki na Europę Środkowo-Wschodnią BNP Paribas Real Estate Poland.

²⁰⁶ *Kobiety...*, *op. cit.*, s. 17.

²⁰⁷ Dyrektor Działu Rozwoju Talentów i Kultury Organizacyjnej Orbis S.A. na Polskę i kraje bałtyckie.

²⁰⁸ *Kobiety ...*, *op. cit.*, s. 17.

O redukcji/eliminacji roli matki bądź roli zawodowej kobiet kariery zawodowej

O kobiet oczekuje się, że będą pełniły rolę matki. Proces stawania się i bycia matką określany jest jako macierzyństwo. Jest ono jednym z bardziej zróżnicowanych doświadczeń człowieka. Oblicza macierzyństwa są wypadkową krzyżowania się różnych czynników zarówno pod względem emocjonalnym, psychicznym, społecznym, jak i kulturowym oraz tworzenia różnego rodzaju indywidualnych i grupowych konstelacji tego doświadczenia²⁰⁹. Praktyka społeczna wskazuje, że realizacja roli matki stanowi różnorodną mozaikę²¹⁰. Nie wszystkie jednak kobiety (choć jak wydaje się, pozostają one w zdecydowanej mniejszości) chcą w przyszłości pełnić rolę matki. Obecnie bowiem kobiecość nie musi wiązać się (i dla części nie wiąże się) z macierzyństwem – kobiety wiedzą, że mogą w tym zakresie dokonać wyboru²¹¹. Kobiecość jest jednak, jak podkreśla Dorota Gębuś, silnie związana z macierzyństwem²¹².

Dla części kobiet macierzyństwo jest tym czynnikiem, który skutecznie przekreśla karierę zawodową. Stąd też nie decydują się na dziecko. W ich planach życiowych dominuje chęć robienia kariery poprzez awansowanie, wspina się po szczeblach rozwoju zawodowego, realizowanie się na coraz wyższych stanowiskach, pełnienie wysokich funkcji, a także uzyskiwanie wyższego wynagrodzenia. Wizja utraty zatrudnienia, degradacja stanowiska pracy czy niższe zarobki są tymi aspektami, które dodatkowo pogłębiają obawy dotyczące macierzyństwa. Problem ten najczęściej dotyczy pań z wyższym wykształceniem, mieszkających w dużych miastach i pełniących kierownicze funkcje²¹³. Bezdzietność wśród kobiet na stanowiskach kierowniczych stanowi światowy trend i występuje niemal dwukrotnie częściej niż w całej populacji. Z badań wynika, że kobiety bezdzietne osiągają w pracy większe dochody niż ich bezdzietni koledzy. Z analiz porównawczych, prowadzonych przez Natalię Schiller na Uniwersytecie Łódzkim, wynika, że Polki, które pozostały przy bezdzietności, za

²⁰⁹ M. Pryszmont-Ciesielska, *Macierzyństwo w perspektywie kobiet podejmujących aktywność naukowo-dydaktyczną – trzy autonarracje* [w:] A. Stopińska-Pająk, A. Fabiś (red.), *Społeczno-kulturowe przestrzenie uczenia się ludzi dorosłych*, „Edukacja Dorosłych”, nr 2, 2011.

²¹⁰ M. Gajtkowska, *Rola matki jako obszar dylematów ...*, *op. cit.*, s. 79.

²¹¹ *Ibidem*, s. 88.

²¹² D. Gębuś D., *Być żoną i matką ...*, *op. cit.*, s. 81.

²¹³ Za: M. Helak, *Macierzyństwo a kariera zawodowa kobiet w opinii studentek*, „Studia z Teorii Wychowania”, nr 2 (7), Tom IV, 2013.

najważniejszy plus swojej sytuacji uważają właśnie sukcesy w kwestiach zawodowych²¹⁴.

Kobiety kariery zawodowej nie mają czasu na urodzenie i wychowywanie dzieci, bowiem im większe sukcesy odnoszą, tym więcej czasu pracują. Potwierdzają to wyniki badań przeprowadzonych przez Sylvie A. Hewlett, z których wynika również, że panie, dla których ważna jest kariera zawodowa i które osiągnęły sukces zawodowy²¹⁵, nie miały dzieci, ale same świadomie nie zdecydowały o tym, że dzieci mieć nie będą. Badanie przeprowadzone przez wyżej wymienioną badaczkę wśród kobiet aktywnych zawodowo, osiągających sukcesy i plasujących się na wysokiej półce zarobków, wykazało, że aż 33% badanych nie miało dzieci, a wskaźnik ten rośnie do poziomu 42% wśród pań pracujących w amerykańskich korporacjach; natomiast wśród kobiet, których zarobki kształtowały się powyżej 100 tys. dol. na rok bezdzietność rośnie do 49%²¹⁶. Wśród młodszego pokolenia tylko 45% badanych kobiet miało dziecko w wieku do 35 lat, podczas gdy ten wskaźnik wyniósł 62% wśród pań ze starszego pokolenia. Dla większości badanych kobiet brak dzieci nie był, jak wcześniej podkreślono, jednak świadomym wyborem. Cofając się do czasu, kiedy miały lat 20, tylko 14% respondentek odpowiedziało twierdząco, że świadomie nie chce posiadać dzieci²¹⁷. Można więc zauważyć, że bezdzietność stała się ceną, jaką przyszło im zapłacić za realizację swoich zawodowych aspiracji.

Kobiety, które dotąd nie zdecydowały się na posiadanie dziecka, odczuwają różnego rodzaju obawy. Można podzielić je na kilka grup dotyczących następujących aspektów:

- wychowawczych (kwestia podołania obowiązkom wychowawczym, która świadczy o tym, iż kobiety są świadome odpowiedzialności za młodego człowieka i jego wychowanie – wskazuje to na ich dojrzałość);

²¹⁴ M. Budna, *Polka, nie matka*, „Polityka” 26 maja 2016, <http://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/spoleczenstwo/1533275,2,moda-na-nieposiadanie-dzieci-polki-w-czlowce.read> (dostęp 27.06.2017).

²¹⁵ Kobiety, z którymi Sylvie A. Hewlett prowadziła wywiady, stanowią obecnie znikomy odsetek kobiet na wyższych stanowiskach zarządczych i są w wieku średnio 50 lat (K. Twarowska, *Rezygnacja z dzieci pomaga w karierze?*, „Forbes” 08 stycznia 2015, <http://kariera.forbes.pl/kariera-zawodowa-koszt-em-zycia-rodzinnego,artykuly,188131,1,1.html> (dostęp 27.06.2017).

²¹⁶ Dla przeciwieństwa, tylko 25% mężczyzn w wieku 40 lat nie posiadało dzieci, a wśród tych, których roczne wynagrodzenie przekracza 200 tys. dol., ten wskaźnik spada do 19% (K. Twarowska, *Rezygnacja z dzieci ...*, *op. cit.*).

²¹⁷ Za: Twarowska, *Rezygnacja ...*, *op. cit.*

- zawodowo-materialnych (kwestia godzenia swoich ambicji i życia zawodowego z opieką nad dzieckiem i jego wychowaniem, prowadzonym w taki sposób, aby nie było ono stratne pod względem intelektualnym i emocjonalnym; kwestia finansowa, czyli to, czy po pojawieniu się potomstwa nie zabraknie rodzinie środków pieniężnych, co zwykle zapewnia praca obojga rodziców; kwestia trudności związanych z niepewnymi powrotami po urodzeniu dziecka, perspektywami utraty zatrudnienia i dochodów);
- biologicznych i zdrowotnych (kwestia choroby, którą przyszłe dziecko może być dotknięte, ale także zmian dokonujących się w ciele podczas ciąży i po porodzie, bolesnego porodu oraz powikłań, jakie mogą się podczas niego wydarzyć);
- rodzinnych (kwestia wspierania przez najbliższych, przede wszystkim partnera – lęk przed tym, czy ojciec dziecka podoła obowiązkowi wynikającemu z pojawienia się dziecka);
- instytucjonalnych (kwestia dostępności miejsca w odpowiedniej instytucji oraz wysokiej jakości i dobrych warunków opieki nad dzieckiem, aby kobiety mogły, jeżeli tego chcą, bez obaw wrócić do aktywności zawodowej);
- osobistych²¹⁸.

Te ostatnie wiążą się z wewnętrznym życiem kobiet. Na tym etapie, na którym aktualnie są, nie chcą zmieniać swojego funkcjonowania w społeczeństwie i odpowiada im aktualnie realizowana rola. Stąd też każda potencjalna zmiana budzi w nich obawę. Mimo że chcą mieć w przyszłości dzieci, to obecnie nie wyobrażają sobie siebie w roli matki idącej na kompromisy w związku z potrzebami dziecka. To, co sobie cenią, to przede wszystkim wolność, autonomia i niezależność, a posiadanie potomstwa stanowi dla nich ograniczenie, na które jeszcze nie są gotowe²¹⁹. Macierzyństwo w tym stadium życia stanowi więc dla nich barierę w rozwoju własnej kariery zawodowej.

Wyniki badań prowadzonych przez Magdalenę Gajtkowską wskazują, że wszystkie badane przez przywołaną autorkę kobiety, nieodrzucające myśli o własnym macierzyństwie, oraz zdecydowana większość deklarujących chęć zostania matkami przeżywają dylematy związane z okolicznościami podjęcia tej roli²²⁰. Niemal połowa pań pragnących w przyszłości pełnić rolę matki lub nadal

²¹⁸ *Spółeczna rola matki..., op. cit.*, s. 108-111.

²¹⁹ *Ibidem*, s. 108-111.

²²⁰ To warunki ekonomiczne, jak wskazuje Magdalena Gajtkowska, „stanowią jeden z najistotniejszych czynników dla kształtowania się i przeżywania przez współczesne kobiety dylematów dotyczących zarówno podjęcia, jak i pełnienia roli matki” (M. Gajtkowska, *Rola matki ..., op. cit.*, s. 88).

rozważającą tę decyzję przewiduje trudności związane z realizowaniem obowiązków wynikających z posiadania dziecka. Obecnie zatem kobiety przeżywają różnorodne wątpliwości zarówno te związane z podjęciem roli matki np.: „być czy nie być matką?”; „kiedy zdecydować się na dziecko?”; jak i te dotyczące jej pełnienia, np.: „wrócić do pracy po urlopie macierzyńskim czy pozostać na dłużej z dzieckiem?”²²¹. Mimo że świadome są tego, iż mogą w tym zakresie dokonać wyboru, to, jak trafnie zauważa Agnieszka Graff: „nie da się dylematów związanych z macierzyństwem sprowadzić do zgrabnego hasła: dajmy kobietom wybór”²²². Wybór ten bowiem bywa pozorny, gdyż „towarzyszące macierzyństwu napięcie ma dziś wymiar nie tylko ideologiczny, ale także praktyczny, ekonomiczny i polityczny”²²³. Konieczność podejmowania trudnych wyborów stanowi dla wielu z nich nieodłączny element roli matki²²⁴.

Praca zawodowa i rozwój własnej kariery zawodowej to dla części kobiet niezbędny element życia, którego dziecko jest tylko częścią. Praca stanowi równowagę psychiczną między pełnieniem roli rodzica a światem zewnętrznym. Stwarza możliwość osiągnięcia swego rodzaju harmonii w życiu rodzinnym. Ich powrót do pracy po urodzeniu dziecka to tylko kwestia czasu. Posiadanie dziecka w żadnym stopniu nie umniejsza znaczenia pracy. Nie wszystkie jednak matki wracają chętnie do pracy po urodzeniu dziecka. Dla nich to właśnie macierzyństwo i rodzina są priorytetem. Kobiety, dla których bycie matką i zaangażowanie w życie rodzinne (w tym prowadzenie domu) od zawsze były istotnym elementem ich przyszłego życia, źle znoszą konieczność jego łączenia z obowiązkami zawodowymi. Praca zawodowa traktowana jest wówczas jako tzw. zło konieczne, niezbędna jest bowiem ze względów ekonomicznych (dla utrzymania rodziny)²²⁵. Można zatem przypuszczać, że kobiety te przed urodzeniem dziecka pracowały zawodowo, ale nie były w nią na tyle zaangażowane, aby można było powiedzieć, że robiły karierę zawodową. Stąd też dążą do redukcji lub eliminacji roli zawodowej na rzecz macierzyństwa. Nie należy jednak wykluczyć, że są i będą kobiety, które ograniczą, a nawet zrezygnują z rozwijania własnej kariery zawodowej, aby realizować się w roli matki.

Współcześnie trudno jest znaleźć jeden ideał macierzyństwa/model dobrej matki, ponieważ kobiety mogą pełnić i pełnią różnorodne role i mogą wybierać i wybierają różne style życia. Wyniki badań opisane w raporcie: *Spoteczna rola matki – wyzwania współczesnego macierzyństwa* wskazują na to, iż generalnie

²²¹ M. Gajtkowska, *Rola matki ...*, op. cit., s. 88.

²²² A. Graff, *Matka feministka*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa 2014, s. 16.

²²³ *Ibidem*, s. 61.

²²⁴ M. Gajtkowska, *Rola matki ...*, op. cit., s. 88.

²²⁵ Za: M. Helak, *Macierzyństwo a kariera ...*, op. cit., s. 113.

istnieje zgoda co do tego, jaka powinna być wzorowa mama w stosunku do swojego dziecka. Temat dotyczący zagadnienia jej aktywności zawodowej i realizowania kariery zawodowej, a także podziału obowiązków domowych pomiędzy płcie wzbudza natomiast nadal kontrowersje. Idealna/wzorowa/dobra matka jest kobietą, dla której „dziecko stanowi priorytet, ale nie oznacza to, że zatracą się ona w macierzyństwie i porzuca funkcjonowanie w innych rolach. Przeciwnie, dzięki zorganizowaniu i wytrwałości łączy obowiązki rodzinne z pozostałymi sferami życia. (...) a także – jeżeli tylko tego pragnie – spełnia się zawodowo”²²⁶. Istnieje jednak część kobiet nieposiadających potrzeby ani ambicji realizowania siebie w działalności zawodowej, jednakże sytuacja ekonomiczna rodziny je do tego zmusza. Aktywność na tym polu nie daje im więc satysfakcji. Niezależnie jednak od tego, czy pracujące mamy mają ambicje zawodowe czy też nie, zwracają uwagę na to, iż trudno jest im godzić rolę matki z rolą zawodową²²⁷. Stąd też wiele z nich doświadcza konfliktu na tym polu. Nie tylko zatem godzenie, ale również łączenie roli rodzica z rolą pracownika jest wyzwaniem dla wielu osób i wymaga sporej dojrzałości.

O dojrzałych sposobach łagodzenia konfliktu praca/kariera zawodowa – rodzina/macierzyństwo

W rzeczywistości wiele kobiet, niezależnie od wykonywanego zawodu czy profesji, „znajduje się w sytuacji konfliktu z rolą matki, kiedy próbuje dostosować się do niej w jej sztywno określonej definicji”²²⁸, czyli do oczekiwań, że będzie perfekcyjna w tym obszarze. Wymagania stawiane kobietom wychowującym dzieci są bardzo duże. Jest to „tzw. «superkobieta», która spełnia się jako kochająca, a przy tym rozsądna mama, jest dobrą żoną, która jednocześnie nie zapomina o własnych potrzebach, a także – przynajmniej dla części społeczeństwa – realizuje się zawodowo”²²⁹. Presja z tym związana stawia kobietę-matkę w sytuacji szczególnie trudnej, a jednoczesne pełnienie roli zawodowej z reguły prowadzi do doświadczenia podwójnego konfliktu – „praca – rodzina”

²²⁶ *Społeczna ...*, op. cit., s. 181.

²²⁷ *Ibidem*, s. 182.

²²⁸ B. Budrowska, *Macierzyństwo jako punkt zwrotny w życiu kobiety*, Wydawnictwo Funna, Wrocław 2000, s. 382.

²²⁹ *Społeczna ...*, op. cit., s. 182. Podobny wizerunek perfekcyjnej kobiety przejawia się w stereotypie Matki-Polki.

oraz „rodzina – praca”²³⁰. Podejmowanie pracy zawodowej przez kobiety, zwłaszcza w okresie wypełniania obowiązków rodzicielskich względem małych dzieci, implikuje konflikty, jakie są skutkiem konieczności godzenia życia zawodowego i rodzinnego²³¹. Według badania Hays Poland aż 65% kobiet²³² deklaruje, że na ich drodze zawodowej pojawiły się przeszkody związane z pogodzeniem pracy z wychowywaniem dzieci²³³.

Ekonomiczne i psychiczne koszty aktywności zawodowej kobiet związane są z umiejętnością zarządzania konfliktem praca-rodzina. Konflikt ten definiuje się jako sprzeczność między wymaganiami wynikającymi z dwóch różnych ról: matki i żony/partnerki oraz pracownika. Jego efektem jest wyczerpanie wynikające z ograniczonej ilości czasu i energii, które muszą wystarczyć kobietom aktywnym zawodowo na zajęcie się pełnieniem każdej z tych ról²³⁴.

Sposobami łagodzenia konfliktu praca/kariera zawodowa – rodzina/macierzyństwo i tym samym polepszenia sytuacji zawodowej kobiet-matek, które wpisują się w zakres dojrzałego działania, są:

- wsparcie instytucjonalne, czyli stworzenie sieci żłobków, przedszkoli i świetlic, pozwalających na przejście od opieki opartej na „samowystarczalności” rodziny do partnerstwa rodzina – społeczność lokalna;
- budowa sieci łatwo dostępnych usług zmniejszających obciążenia kobiet pracami domowymi tak, aby mogły szybciej wracać na rynek pracy bez uszczerbku dla dziecka i rodziny;
- tworzenie programów *Praca-Życie* z uwzględnieniem specyfiki i organizacji pracy oraz umożliwiających opiekę nad dzieckiem;

²³⁰ J. Kowalczyk, T. Rzepa, *Konflikt ról rodzinnych i zawodowych a poczucie satysfakcji z życia*, „Opuscula Sociologica”, nr 2, 2015.

²³¹ M. Rękas, *Kobiety-matki i ich powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka w wynikach badań*, [w:] D. Kotlorz (red.), *Spoleczno-ekonomiczne problemy rynku pracy*, „Studia Ekonomiczne”, nr 161, 2013.

²³² Deklaracje takie składa 38% mężczyzn (*Kobiety...*, op. cit., s. 28).

²³³ *Kobiety...*, op. cit., s. 28. Niezależnie od płci najczęstszą wskazywaną sytuacją problematyczną jest choroba dziecka i brak możliwości wzięcia urlopu w takich okolicznościach. Badani zwracają również „uwagę na brak równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym, brak elastycznego czasu pracy, nadgodziny oraz delegacje. Kobiety dodatkowo wskazują na konieczność szybkiego powrotu po urlopie macierzyńskim oraz częsty brak możliwości powrotu na uprzednio zajmowane stanowisko. Często mówią także o braku ułatwień ze strony pracodawcy” (*Kobiety...*, op. cit., s. 28).

²³⁴ P. Siemieniak, *Metody wspierania przedsiębiorczości kobiet w Wielkopolsce*, rozprawa doktorska napisana pod kierunkiem dr hab. Teresy Łuczki, prof. nadzw. PP, Poznań 2014, http://repozytorium.put.poznan.pl/Content/325210/Paulina_Marta_Siemieniak_Metody_wspierania_przedsiębiorczosci_kobiet_w_Wielkopolsce.pdf (dostęp 27.06.2017), s. 37.

- promowanie elastycznego czasu pracy i jej organizacji w zależności do stopnia rozwoju rodziny;
- umożliwienie kobietom na urloпах macierzyńskich czy wychowawczych uczestniczenia w szkoleniach w celu aktualizacji ich kwalifikacji i kompetencji zawodowych;
- promowanie partnerskiego modelu podziału obowiązków rodzinnych, co ma prowadzić do zwiększenia akceptacji społecznej wobec zaangażowania się mężczyzn w opiekę nad dzieckiem i obowiązki rodzinne, a także szersze przekazywanie uprawnień do urloпów i świadczeń dla ojców²³⁵.

Istotne jest więc wprowadzanie inicjatyw skierowanych do kobiet i wspierających je w rozwoju zawodowym w miejscu pracy i poza nią. Wiodącą inicjatywą są elastyczne godziny pracy²³⁶, które jak podkreśla Paulina Łukaszuk²³⁷, nie powinny być traktowane „jako przywilej, ale sposób pracy w organizacji budowanej na zaufaniu. Kobiety mogą chętniej planować swoją zawodową przyszłość, gdy nie będą myślały, że muszą wybierać i poświęcić obszar zawodowego rozwoju kosztem zobowiązań rodzinnych”²³⁸. Dojrzałymi rozwiązaniami, które najbardziej pomagają w realizacji ambicji zawodowych pań, czyli zainteresowanych rozwojem własnej kariery zawodowej, są: inwestycje w szkolenia i rozwój, możliwości pracy elastycznej (dla wszystkich pracowników firmy), a także programy ułatwiające powrót do pracy po nieobecności spowodowanej urloпом macierzyńskim lub wychowawczym (powrót ten bowiem jest dla nich sytuacją trudną i stresującą)²³⁹.

Rozwiązania wspierające kobiety na rynku pracy zostały również zawarte w rekomendacjach dla firm, które zostały opracowane przez Hays Poland na podstawie raportu: *Kobiety na rynku pracy. Ambicje i wyzwania*. Są to: rozwój aspiracji zawodowych kobiet, wprowadzenie rozwiązań pracy elastycznej, ułatwienie powrotu po dłuższej nieobecności. Nawiązując do pierwszego zalecenia, należy zauważyć, że panie nie aspirują do objęcia stanowisk dyrektorskich i zarządczych tak samo często jak mężczyźni. O awans ubiegają się jednak z podobną częstotliwością. Stąd też wniosek, że „kobietom brakuje zachęty i wsparcia otoczenia zawodowego w ich dążeniu do objęcia ról wyższego szczebla. Pracodawcy powinni przede wszystkim inwestować w szkolenia i rozwój utalentowanych profesjonalistek, zapewnić im dostęp do programów mentoringowych oraz podejmować decyzje o awansach na podstawie kwalifikacji

²³⁵ M. Rękas, *Kobiety-matki ...*, op. cit., s. 130-131.

²³⁶ *Kobiety ...*, op. cit., s. 23.

²³⁷ Menedżer ds. komunikacji Hays Poland.

²³⁸ *Kobiety ...*, op. cit., s. 19.

²³⁹ *Ibidem*, s. 23.

i doświadczenia kandydatów. Otwarcie ścieżki rozwoju dla kobiet zwiększy ich ambicje, zaangażowanie i satysfakcję z pracy, ale także dostępność wykwalifikowanych kandydatów gotowych objąć stanowiska zarządcze w firmie”²⁴⁰. Odnosząc się do drugiej rekomendacji, należy uznać, że możliwość pracy elastycznej jest dla pań bardzo ważna, bowiem ułatwia „zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym, co jest szczególnie istotne dla osób wychowujących dzieci. Kobiety chętniej będą planować swoją zawodową przyszłość, jeśli będą mogły przynajmniej częściowo dopasować godziny i miejsce pracy do zobowiązań rodzinnych”²⁴¹. Organizacje powinny zatem dopasować sposób wykonywania pracy do oczekiwań pracowników. Takie rozwiązanie zdecydowanie poprawia również sytuację kobiet na rynku pracy. Ostatnie z zaleceń zwraca uwagę na jedną z największych trudności, z jaką w karierze zawodowej zmagają się kobiety, czyli na powrót do pracy po dłuższej nieobecności (np. urlopie macierzyńskim czy wychowawczym). Według badania Hays Poland „taka sytuacja jest wyjątkowo stresującym okresem dla pracujących matek, w szczególności gdy pracodawca naciska na szybszy powrót do pracy lub gdy niemożliwy jest powrót na uprzednio zajmowane stanowisko. Wdrożenie programu ułatwiającego powrót do pracy po dłuższej nieobecności znalazło się wśród najlepiej ocenianych rozwiązań wspierających realizację ambicji zawodowych kobiet. Firmy powinny ułatwić pracownikom powrót, oferując im czas na ponowne wdrożenie w obowiązki oraz umożliwić pogodzenie pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem”²⁴². Wskazane rekomendacje służą polepszaniu sytuacji zawodowej kobiet w ogóle, a w szczególności pracujących matek, które zaangażowane są w rozwój własnej kariery zawodowej. Takie podejście organizacji jest nie tylko korzystne dla kobiet, ale dla nich samych, ponieważ jak podkreśla Beata Osiecka „(...) sytuacja, w której rodzice mierzą się z przeszkodami w pogodzeniu pracy z wychowywaniem dzieci, bardzo szybko odbija się negatywnie na samej organizacji, ponieważ może spowodować utratę wartościowych pracowników. Narzędzi do poprawy sytuacji jest mnóstwo – począwszy od kultury organizacyjnej opartej na zaufaniu, poprzez otwartą komunikację, po planowanie zastępstw itp.”²⁴³. Firmy zaczynają dostrzegać korzyści z wprowadzania tych narzędzi i coraz częściej odpowiadają na potrzeby i oczekiwania swoich pracowników. Coraz więcej z nich realizuje inicjatywy wspierające rozwój kariery zawodowej w miejscu pracy²⁴⁴.

²⁴⁰ *Ibidem*, s. 33.

²⁴¹ *Ibidem*.

²⁴² *Ibidem*.

²⁴³ *Ibidem*, s. 31.

²⁴⁴ *Ibidem*, s. 32.

W stosunku do kobiet, niezależnie od tego, czy już są matkami czy dopiero rozważają lub planują nimi być, zidentyfikowano następujące sposoby zmniejszania konfliktu praca – rodzina:

- „rezygnacja z posiadania dzieci,
- odraczanie w czasie posiadania dzieci,
- korzystanie z pomocy innych w opiece nad dziećmi i wypełnianiu obowiązków domowych (pomoc osób najemnych i/lub członków rodziny),
- ograniczanie zaangażowania w pracę na rzecz wypełniania obowiązków domowych (np. mniejsza ilość czasu poświęcana na pracę, zmniejszenie aspiracji),
- okresowa lub całkowita rezygnacja z pracy na rzecz wypełniania obowiązków domowych”²⁴⁵.

Rozwiązanie konfliktu wynikającego z pełnienia dwóch niezgodnych ról jest bardzo ważne, ponieważ wpływa na samopoczucie kobiet i wydajność przedsięwzięcia. Aby zmniejszać konflikt, część kobiet skłonna jest redukować lub ograniczać wyniki swoich przedsięwzięć. Według Lois M. Shelton zarządzanie konfliktem praca – rodzina odbywa się poprzez wykorzystanie jednej lub kilku strategii (wykorzystywanych jednocześnie), takich jak: eliminacja ról, redukcja ról lub dzielenie ról (zob. tabela 1). Wymienione strategie mogą być istotnym czynnikiem determinującym znaczne osiągnięcia wśród kobiet-przedsiębiorców, które ukierunkowane są na wzrost swoich organizacji. Sposoby te różnią się jednak od wewnętrznych mechanizmów radzenia sobie, skoncentrowanych głównie na kierowaniu myślami i emocjami osoby doświadczającej trudności. Zmniejszenie konfliktu ma miejsce poprzez wykorzystywanie wymienionych strategii. Kobiety posiadające duże ambicje zawodowe i zaangażowane w rozwój własnej kariery zawodowej najczęściej ograniczają ilość dzieci (wielkość rodziny) i odraczają w czasie jej zakładanie. Można jednak zmniejszyć przeciążenie obowiązkami poprzez częściowe delegowanie ról przedsiębiorcy lub roli rodzinnej. Możliwe jest również jednoczesne wdrożenie obu tych strategii. Odciążenie w roli przedsiębiorcy może odbywać się np. poprzez dzielenie się odpowiedzialnością, upoważnianiem podwładnych, budowaniem zespołów. Część z obowiązków domowych może zostać natomiast przekazana osobom, które zajmą się opieką nad dziećmi i/lub prowadzeniem domu²⁴⁶.

²⁴⁵ Za: P. Siemieniak, *Metody wspierania ...*, op. cit., s. 37.

²⁴⁶ Za: *Ibidem*, s. 37-38.

Tabela 1. Strategie zarządzania konfliktem praca-rodzina

Strategia	Wdrożenie
Eliminacja roli	Brak rodziny
Redukcja roli	Zakładanie mniejszej rodziny Odraczenie zakładania rodziny
Dzielenie roli	Delegowanie roli przedsiębiorcy: techniki zarządzania partycypacyjnego Delegowanie roli rodzinnej: outsourcing obowiązków rodzinnych

Źródło: L. M. Shelton, *Female Entrepreneurs, Work-Family Conflict, and Venture Performance: New Insights into the Work-Family Interface*, „Journal of Small Business Management” 2006 44 (2), za: P. Siemieniak, *Metody wspierania przedsiębiorczości kobiet w Wielkopolsce*, rozprawa doktorska napisana pod kierunkiem dr hab. Teresy Łuczki, prof. nadzw. PP, Poznań 2014, http://repozytorium.put.poznan.pl/Content/325210/Paulina_Marta_Siemieniak_Metody_wspierania_przedsiębiorczosci_kobiet_w_Wielkopolsce.pdf (dostęp 27.06.2017), s. 37.

Wybór strategii zależy od dwóch czynników:

- 1) dostępu do zewnętrznych zasobów, do których zalicza się: wsparcie partnera/współmałżonka, zasoby finansowe, dostępność pomocy ze strony osób trzecich, posiadanie zaufanego zespołu pracowników;
- 2) znaczenia, jaką jednostka przypisuje roli rodzinnej, co oznacza, że część kobiet bardziej zobowiązana jest do pełnienia roli rodzinnej, inne do roli zawodowej, a jeszcze inne do perfekcyjnego pełnienia obu tych ról jednocześnie. Takie nastawienie może stać się źródłem problemów i frustracji. Wybór optymalnej strategii w odniesieniu do tych sytuacji ilustruje tabela 2²⁴⁷.

Tabela 2. Wybór optymalnej strategii zarządzania konfliktem praca-rodzina

Zasoby zewnętrzne	Waga przypisywana rodzinie	
	Niska	Wysoka
Wysokie	Delegowanie roli rodzinnej (dzielenie roli)	Delegowanie roli przedsiębiorcy (dzielenie roli)
Niskie	Brak rodziny (eliminacja roli)	Odraczenie rodziny Mniejsza rodzina (redukcja roli)

Źródło: L. M. Shelton *Female...*, za: P. Siemieniak *Metody wspierania przedsiębiorczości ... op. cit.*, s. 38.

²⁴⁷ P. Siemieniak, *Praca czy rodzina? Kariera czy macierzyństwo? Dylematy współczesnych kobiet*, <http://ugryzproblem.pl/praca-czy-rodzina-kariera-czy-macierzynstwo-dylematy-wspolczesnych-kobiet/> (dostęp 27.06.2017).

Wybór najkorzystniejszego sposobu/sposobów polepszenia sytuacji zawodowej kobiet i zarządzania konfliktem praca – rodzina może ułatwić korzystanie ze wsparcia osób profesjonalnie przygotowanych do tego, które „potowarzyszą” kobiecie przy podejmowaniu dojrzałych życiowych decyzji²⁴⁸.

Uwagi końcowe

Podsumowując niniejsze rozważania, należy zauważyć, że wybory kobiet kariery zawodowej związane z macierzyństwem można usytuować pomiędzy dojrzałym wyborem a koniecznością. Kobiety, chcące jednocześnie pełnić rolę matki i rozwijać się zawodowo, muszą zmierzyć się z wyborem: praca/kariera zawodowa czy rodzina/macierzyństwo, bowiem nadal w realiach współczesnego świata chęć realizacji aspiracji zawodowych nierzadko kłóci się z potrzebą, a nawet „obowiązkiem” bycia matką. To wszystko nie zachęca do łączenia ról i powoduje, że pogodzenie macierzyństwa z życiem z zawodowym jest jednym z większych (jak nie największym) wyzwaniem, w obliczu którego stają współczesne kobiety. Szczególnie jest to trudne dla kobiet kariery zawodowej. Posiadając dzieci, jej kontynuacja i rozwój obciążony jest wieloma barierami. Istnieją jednak mechanizmy i rozwiązania przyczyniające się do zoptymalizowania pracy kobiet, o których wcześniej pisano.

Dla poprawy sytuacji kobiet kariery zawodowej, niezależnie od tego, czy są matkami, czy będą chciały lub nie pełnić rolę rodzica, ważne jest również ukaazywanie stereotypów dotyczących płci. Jak wskazuje Dorota Gębuś, „płeć jest niezwykle istotnym czynnikiem, który różnicuje oczekiwania społeczne, odnośnie do wypełniania określonych ról. Inne aktywności społeczne przypisywane są kobiecie, inne mężczyźnie. Kobiecość jest silnie związana z macierzyństwem, męskość wyrażana jest poprzez status zawodowy i ekonomiczny”²⁴⁹. Magdalena Gajtkowska podkreśla jednak, że współcześnie kobiecość nie musi wiązać się (i dla części nie wiąże się) z macierzyństwem – kobiety bowiem wiedzą, że mogą w tym zakresie dokonać wyboru²⁵⁰, choć jak wcześniej wskazywano wybór ten bywa pozorny.

Tradycyjne postrzeganie ról kobiet i mężczyzn, nierówny podział obowiązków domowych, których ciężar spoczywa głównie na kobietach, kształtuje ich niekorzystną pozycję na rynku pracy. Przyczyny nierówności są jednak nie tylko

²⁴⁸ Zob. *ibidem*.

²⁴⁹ D. Gębuś, *Być żoną i matką ...*, *op. cit.*, s. 81.

²⁵⁰ M. Gajtkowska, *Rola matki jako ...*, *op. cit.*, s. 88.

związane z czynnikami zewnętrznymi (otoczeniem społeczno-zawodowym – np. postawami pracodawców, przeszkodami wynikającymi z płci, presją społeczną do poświęcenia kariery czy choćby jej zawieszenia na czas macierzyństwa), ale też wewnętrznymi (tkwiącymi w samych kobietach – np. zaniżoną samooceną, umniejszaniem własnych kompetencji, niechętnym podejmowaniem wyzwań).

Nad kobietami nadal ciąży stereotypowy model rodziny i oczekiwania, że we wszystkich sferach życia będą perfekcyjne. Uświadamianie społeczeństwu tych stereotypów, ukazywanie przejawów dyskryminacji wobec kobiet, przeciwdziałanie im i walka z nimi to zadanie edukacyjne. W procesie edukacyjnym można i należy również uwrażliwiać wszystkie podmioty w nim uczestniczące na trudności w łączeniu i godzeniu życia rodzinnego (w tym w szczególności pełnienia roli rodzicielskiej) i życia zawodowego (w tym rozwijania kariery zawodowej). Łączenie różnych ról i godzenie wymagań z nich wynikających, jak podkreśla Paulina Siemieniak, „możliwe będzie w sytuacji świadomości własnych potrzeb, a także dzięki realnemu oglądowi sytuacji, analizie zasobów i ograniczeń osobistych oraz środowiskowych. Z pewnością pomocny będzie także rozwój umiejętności wyznaczania celów i określania hierarchii ich ważności”²⁵¹. Istotna jest zatem znajomość strategii radzenia sobie z konfliktem praca – rodzina i sposobów polepszania sytuacji zawodowej kobiet oraz umiejętność ich wykorzystywania. Może to bowiem być jeden z czynników determinujących ich samorealizację i osiąganie satysfakcji życiowej. Wybór optymalnego sposobu zarządzania tym konfliktem może ułatwić korzystanie ze wsparcia osób profesjonalnie przygotowanych do tego, które „potowarzyszą” kobiecie przy podejmowaniu dojrzałych życiowych decyzji²⁵². Zdaniem Beaty Preis-Hryniewicz²⁵³ „warto zidentyfikować, a później ograniczyć wpływ czynników, które utrudniają albo uniemożliwiają kobietom realizację ambitnych celów zawodowych. Umiejętne łączenie ról zawodowych z obowiązkami rodzicielskimi oraz porzucenie stereotypów o tym, w jakich sytuacjach kobiety czują się najlepiej, jest możliwe i zdecydowanie ułatwia profesjonalistkom realizację planów zawodowych”²⁵⁴. W tym również może pomóc doradztwo karier, które koncentruje się na całościowym rozwoju osobowości jednostki i pomaganiu jej na różnych etapach życia w rozwiązywaniu problemów tranzykcji między różnymi rolami, w tym zawodowymi i rodzinnymi²⁵⁵. Celem tego doradztwa

²⁵¹ P. Siemieniak, *Praca czy rodzina?...*, op. cit.

²⁵² Zob. P. Siemieniak, *Praca ...*, op. cit.

²⁵³ HR Menedżer Hays Poland.

²⁵⁴ *Kobiety ...*, op. cit., s. 8.

²⁵⁵ A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, Wydawca PRINT-B, Poznań 2007, s. 120.

jest zindywidualizowane asystowanie jednostce w procesie jej samopoznania i w budowaniu scenariuszy ról i aktywności życiowych przybliżających ją do realizacji celów przynoszących jej satysfakcję²⁵⁶.



O DOJRZAŁOŚCI W WYBORZE POMIĘDZY KARIERĄ ZAWODOWĄ A MACIERZYŃSTWEM

Streszczenie. Niniejsze opracowanie przedstawia wybory kobiet kariery zawodowej związane z macierzyństwem, sytuując je pomiędzy dojrzałym wyborem a koniecznością. Celem autorki jest uwrażliwienie społeczeństwa na trudności w łączeniu i godzeniu macierzyństwa z aktywnością zawodową kobiet, w tym w szczególności z rozwojem ich kariery zawodowej. Stąd też wskazano sposoby polepszenia sytuacji zawodowej kobiet-matek (rozwiązania wspierające) oraz strategie zarządzania (łagodzenia/zmniejszania) konfliktem praca – rodzina, których umiejętność wykorzystywania może przyczynić się do osiągania przez kobiety satysfakcji życiowej i umożliwić ich samorealizację. W tekście skupiono się na zagadnieniach dotyczących kariery zawodowej kobiet, redukcji lub eliminacji roli matki bądź roli zawodowej, łączenia tych ról oraz wyborów między macierzyństwem a karierą zawodową w kontekście kategorii dojrzałości.

Słowa kluczowe: dojrzałość, macierzyństwo, kariera zawodowa, łączenie roli matki i roli zawodowej

ON MATURITY IN CHOOSING BETWEEN A PROFESSIONAL CAREER AND MOTHERHOOD

Abstract. This study presents women's career choices connected with motherhood, placing them between a mature choice and necessity. The aim of the author is to sensitize society to the difficulty in combining and reconciling motherhood with the professional activity of women, including in particular with the development of their professional careers. Hence, ways to improve the professional situation of women-

²⁵⁶ *Ibidem*, s. 123-124.

mothers (supportive solutions) and strategies for the management (mitigating/lessening) of the family-work conflict, the ability to use which may contribute to women's achievement of life satisfaction and enable their self-fulfillment, were indicated. The text focuses on issues related to the professional career of women, the reduction or elimination of the role of the mother or the professional role, the combination of these roles, and the choices between motherhood and a career in the context of maturity.

Key words: maturity, motherhood, professional career, combining the role of the mother and the professional role