

Maria Skóra*

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

MIĘDZY PRACĄ A RODZINĄ – POTENCJAŁ INSTRUMENTÓW POLITYKI SPOŁECZNEJ WOBEC DYLEMATÓW PRACUJĄCYCH KOBIECI

Streszczenie: Celem artykułu jest wskazanie sposobów umożliwiających polskim kobietom efektywniejsze pogodzenie obowiązków wynikających z roli w rodzinie z podejmowaniem aktywności poza nią. Kondycja rodziny zależy bezpośrednio od sytuacji społeczno-ekonomicznej kobiet. Ich potencjał na rynku pracy oraz w szerszej aktywności społecznej zdeterminowany jest przez obowiązki związane z życiem rodzinnym. Występujące sprzężenie zwrotne ma historyczne i kulturowe podłoże, generuje także doniosłe konsekwencje o charakterze ekonomicznym. Dużym wyzwaniem jest wypracowanie rozwiązań umożliwiających pełną partycypację w obu sferach społecznych praktyk – prywatnej i publicznej. Jest to warunek konieczny w realizacji polityki równouprawnienia płci, do której prowadzenia zobligowane są państwa członkowskie UE w ramach priorytetów strategii jej rozwoju.

Słowa kluczowe: polski model kobiecości, tradycyjny model rodziny, rynek pracy, marginalizacja kobiet.

1. Wstęp

Celem artykułu jest wskazanie sposobów umożliwiających polskim kobietom efektywniejsze pogodzenie obowiązków wynikających z ich roli w rodzinie z podejmowaniem aktywności poza nią. Od okresu powojennego status społeczny kobiet w Polsce uległ znacznym metamorfozom, jednak ciągle mamy do czynienia ze schedą w postaci instytucjonalizacji stereotypów ról płciowych. Zmiany w sferze publicznej nie pociągnęły za sobą przemian w sferze prywatnej na podobną skalę. Kondycja rodziny zależy bezpośrednio od sytuacji społeczno-ekonomicznej kobiet. Potencjał kobiet na rynku pracy oraz w szerszej aktywności społecznej jest uwarunkowany obowiązkami związanymi z życiem rodzinnym. Występujące sprzężenie zwrotne ma historyczne i kulturowe podłoże, jednocześnie generując doniosłe konsekwencje o charakterze ekonomicznym. Wyzwaniem dla polityków, nie tylko społecznych, jest wypracowanie rozwiązań umożliwiających jak najpełniejszą partycypację w oby-

* Stypendystka Wyższej Szkoły Pedagogicznej Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Warszawie w programie „Przedsiębiorcza Uczelnia”.

dwu sferach społecznych praktyk – prywatnej i publicznej. Jest to warunek konieczny realizacji polityki równouprawnienia płci, do której prowadzenia zobligowane są państwa członkowskie UE w ramach priorytetów strategii jej rozwoju.

2. Polski model kobiecości

Geneza modelu kobiecości w kulturze polskiej jest złożona. Współczesny wzorzec polskiej kobiety ukształtowany przez sytuację porozbiorową oraz okres realnego socjalizmu został skonfrontowany z warunkami gospodarki kapitalistycznej, wolnorynkowej. Polskie ruchy emancypacyjne miały inny charakter niż ruchy brytyjskich czy francuskich sufrażystek. Utrata niepodległości Polski pod koniec XVIII w. postawiła wszystkich obywateli w obliczu represyjnej polityki zaborców, bez względu na płeć. W tej sytuacji kobiety zostały dopuszczone do dotychczas zarezerwowanej dla mężczyzn sfery publicznej – obszaru polityki, walki narodowowyzwoleńczej, działań mających wymiar ogólnospołeczny¹. Sfera prywatna została wyraźnie upolityczniona. W staraniach o zachowanie kultury narodowej liczyła się każda para rąk. Narodził się etos Matki Polki, traktującej w kategoriach misji i obowiązku wobec ojczyzny macierzyństwo i wychowanie dzieci w duchu patriotycznym. Dodatkowo, z racji nieobecności mężczyzn ze względu na powstaniowe represje, to na kobietach spoczął ciężar utrzymania rodziny. W rezultacie powstał etos, który opierał się na poświęceniu, milczącym znoszeniu niewygód oraz biologicznego determinizmu². Drugim istotnym etapem okazał się okres PRL. Realne równouprawnienie kobiet na rynku pracy dokonało się przez warunek pełnego zatrudnienia, jak i programowej emancypacji, immanentnego elementu doktryny socjalistycznej. Wobec zwiększonego po wojnie popytu na pracę uprawomocniono kobiety w roli zasobu siły roboczej, włączając je do adresatów praw pracowniczych na równi z mężczyznami. Powszechność państwowych usług opiekuńczych zakładała odciążenie budżetu czasu kobiet z obowiązków domowych, jak i, w domyśle, modernizację rodziny. Zmienność sytuacji ekonomicznej w czasie trwania PRL obnażyła jednak instrumentalne i niejednoznaczne traktowanie kobiet jako siły roboczej – masowy nabór w czasach kryzysu słabł, kiedy sytuacja stabilizowała się, okresy *prosperity* owocowały odsyłaniem kobiet do domów³. Niezaprzeczalnie jednak ciągła obecność kobiet na rynku pracy ukonstytuowała nowe relacje między płciami. Uzyskanej szansie na samodzielność ekonomiczną towarzyszyła także większa niezależność wynikająca z możliwości kontroli płodności dzięki postępowi w dziedzinie antykoncepcji oraz legalizacji aborcji. Pojawiające się rozwiązania, takie jak dostępność przedszkoli, żłobków, urlopy macierzyńskie, wychowawcze, fundusze

¹ S. Walczewska, *Damy, ryccerze i feministki. Kobięcy dyskurs emancypacyjny w Polsce*, Wydawnictwo eFKa, Warszawa 2006, s. 41-44, 111.

² Tamże, s. 45-46, 53-56; A. Titkow, *Kobięty pod presją?*, [w:] A. Titkow, H. Doliński (red.), *Co to znaczy być kobietą w Polsce?*, IFIS PAN, Warszawa 1995, s. 14.

³ K. Gromadzka, *Praca zawodowa kobiet a ich rola w życiu rodziny*, [w:] C. Sadowska-Snarska (red.), *Równowaga Praca – Życie – Rodzina*, Wydawnictwo WSE, Białystok, 2008, s. 195; Por. także: A. Titkow, wyd. cyt.

pryzakładowych wczasów, opieka lekarska i dentystryczna w szkołach miały na celu realizację podstawowych potrzeb rodziny oraz podniesienie ogólnospołecznych standardów życia. W praktyce jednak okazało się, że emancypacja nie sięgała tak głęboko. Zmiany w sferze publicznej nie pociągnęły za sobą oczekiwanych przemian funkcjonowania rodziny. Nierównomierność przemian w okresie PRL wygenerowała „menedżerski matriarchat”, czyli podwójne obciążenie kobiet pracą: płatną zawodową oraz nieodpłatną w domu⁴. Wydaje się, że upowszechnienie publicznych usług społecznych odciążało kobiety w sferze prywatnej tylko w zakresie niezbędnym, by włączyć je do zasobów siły roboczej. Cyklicznie występujące kryzysy oraz zawodność formalnych ścieżek realizacji celów dodatkowo utrwaliły znaczenie tradycyjnej rodziny, będącej nie tylko obszarem prokreacji, ale także jednostką produkcyjną i opiekuńczą, nadrabiającą niedobory gospodarki. Transformacja systemowa z 1989 r. silnie uderzyła w kobiety. Prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych, racjonalizacja zatrudnienia i podnoszenie rentowności produkcji poprzez cięcia kosztów spowodowały masowe zwolnienia. Jakość życia Polaków pogorszyła się, pojawiły się problemy bezrobocia i pauperyzacji znacznej części społeczeństwa⁵. Feminizacja ubóstwa stała się realną groźbą. Obecnie jedną z dróg wskazywanych przez państwo jako przeciwdziałanie tej kwestii społecznej jest zachęcanie kobiet do przyjmowania postawy przedsiębiorczej i włączania się do gry rynkowej w ramach samozatrudnienia lub *small business*'u (por. projekty Agencji Rozwoju Regionalnego). Fundamentalne problemy pozostają nierozwiązane: równość miary to za mało, by umożliwić kobietom równy start na rynku pracy oraz w szerszej działalności społecznej.

Pomimo wyraźnych zmian w sferze publicznej, ich wpływ na sferę prywatną nie jest automatyczny. Wczesne w skali europejskiej uzyskanie podmiotowości politycznej i dostępu do wyższej edukacji jeszcze w II Rzeczypospolitej oraz formalne równouprawnienie kobiet na rynku pracy okazały się trwałymi zdobyczami. Co jednak nie uległo znaczącym zmianom, to kulturowy wzorzec funkcjonowania rodziny. Jak wskazują wyniki badań, w polskim społeczeństwie przeważają tradycyjne poglądy dotyczące powinności kobiet i mężczyzn. Wyobrażenia o roli kobiety sytuują ją wyraźnie w sferze prywatnej. Priorytet przyznaje się interesom rodziny, podkreśla prymat funkcji prokreacyjnych i opiekuńczych nad rozwojem zawodowym. Dopełnieniem „pułapki rodzinnej” jest wyobrażenie mężczyzny jako żywiciela rodziny. Zmienne takie jak wiek, wykształcenie lub stan cywilny różnicują wprawdzie poglądy, jednak nie są to różnice znaczące⁶.

⁴ S. Walczewska, wyd. cyt., s. 164; A. Titkow, wyd. cyt., s. 15.

⁵ I. Desperak, *Kobiety i praca. Wielkie przegrane polskiej transformacji*, [w:] P. Szumlewicz, J. Majmurek (red.), *Stracone szanse? Bilans transformacji 1989-2009*, Difin, Warszawa 2009, s. 56; H. Domański, *Zadowolony niewolnik idzie do pracy. Postawy wobec aktywności zawodowej kobiet w 23 krajach*, IFIS PAN, Warszawa 1999, s. 23; Por. także: T. Kowalik, *Blaski i cienie polskiej transformacji*, [w:] M. Kaltwasser i in. (red.), *Futuryzm miast przemysłowych. 100 lat Wolfsburga i Nowej Huty*, Korporacja Ha!art, Kraków 2007.

⁶ H. Domański, *Równouprawnienie. Stereotyp tradycyjnego podziału ról*, [w:] A. Titkow, H. Dołański (red.), *Co to znaczy być kobietą w Polsce?*, IFIS PAN, Warszawa 1995, s. 68-9; K. Messyasz,

3. Tradycyjny model rodziny i jego konsekwencje

Przywoływana dystynkcja sfery prywatnej i publicznej wymaga wyjaśnienia. Linia demarkacyjna ma charakter konwencjonalny, jednak jest bardzo pomocna w analizie sytuacji kobiet, jako że wskazuje na konsekwencje ekonomiczne wynikające z różnego dysponowania budżetem czasu. Powyższy podział uzasadnia istnienie nieodpłatnej pracy kobiet – czasu i energii wydatkowanych na zaspokajanie doniosłych społecznie potrzeb w obrębie gospodarstwa domowego bez gratyfikacji finansowej. Zajęcia te obejmują szeroki katalog funkcji celowych: żywieniową, odzieżową, porządkowo-mieszkaniową i opiekuńczo-wychowawczą⁷. Czynności te nie są włączane do kanonu formalnej gospodarki, nie istnieją dla systemu monetarnego, ubezpieczeń społecznych czy nawet umykają powszechnej świadomości społecznej. Mają jednak fundamentalny wpływ na sytuację kobiet ze względu na ograniczenie ich udziału w sferze publicznej na rzecz priorytetowego charakteru obowiązków wobec rodziny. Co więcej, czasochłonność zadań w obrębie gospodarstwa domowego jest silnie uzależniona od realizowanej w danym czasie doktryny polityki społecznej i kierunku tendencji prywatyzujących potrzeby opiekuńcze, zdrowotne czy produkcyjne gospodarstwa domowego. Nierówny podział pracy (w rozumieniu jej ilości oraz rodzaju) pomiędzy mężczyzn i kobiety silnie różnicuje ich pozycje w siatce zależności społeczno-ekonomicznych.

Relację pracy nieodpłatnej do odpłatnej obrazują metody analizy dystrybucji czasu pracy. Polegają one na wyodrębnieniu dwóch ujęć empirycznych: poszerzonego – dotyczącego czasu trwania pracy, uwzględniającego całą populację ujętą w próbie oraz zawężonego – dotyczącego czasu wykonywania pracy, odnoszącego się tylko do osób deklarujących pracę zawodową. Z analizy dłuższego (30-letniego) okresu przeprowadzonej przez Martę Hozer-Koćmiel wynika, że czas trwania pracy kobiet się skrócił, przede wszystkim w odniesieniu do ich pracy zawodowej, czego przyczyn należy upatrywać w skutkach transformacji systemowej dla struktury zatrudnienia. Czas przeznaczany na prace domowe nie podlegał tak silnym wahaniom. Współczynnik zmienności dla pracy zawodowej wyniósł 29%, w porównaniu z 12% dla prac domowych. W odniesieniu do zawężonej próby (tj. tylko osób deklarujących wykonywanie pracy zawodowej) tendencja ma nieco inny kierunek. W tych gospodarstwach domowych można zaobserwować minimalną zmianę w zakresie czasu poświęcanego pracom domowym. Współczynniki zmienności dla obydwu kategorii wyniosły kolejno 3% dla pracy zawodowej i 6% dla prac domowych⁸. Mimo

Uczestnictwo kobiet w sferze publicznej a ich udział w rynku dóbr konsumpcyjnych. Czy polityka jest nadal sferą władzy realnej, [w:] I. Desperak (red.), *Homofobia, mizoginia, ciemnogród? Burzliwe dzieje kontrowersyjnych ustaw*, Nieformalna Grupa Łódź Gender, Omega-Praxis, Łódź 2008, s. 133.

⁷ M. Hozer-Koćmiel, *Gender mainstreaming w ekonomii. Cz. 2: Dystrybucja czasu i wartości pracy kobiet*, Instytut Analiz, Diagnoz i Prognoz Gospodarczych, Szczecin 2007, s. 15; A. Titkow, D. Duch-Krystoszek, B. Budrowska, *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*, IFIS PAN, Warszawa 2004, s. 102-106.

⁸ M. Hozer-Koćmiel, wyd. cyt., s. 50-51.

postępu technicznego ułatwiającego wykonywanie prac domowych, rozwoju rynku usług opiekuńczych oraz dóbr konsumpcyjnych tradycyjny schemat dystrybucji czasu pracy się nie zmienił. Zmiany poziomu aktywności zawodowej kobiet pozostają w luźnym związku z czasem przeznaczanym na domowe obowiązki. W populacji mężczyzn pracujących zawodowo czas wykonywania prac domowych natomiast pozostaje na stałym poziomie i jest średnio 2 razy krótszy niż u kobiet⁹. O ile więc spadek aktywności zawodowej mężczyzn wykazuje korelację ze wzrostem ich zaangażowania w prace domowe, o tyle wykonywanie tego typu prac przez kobiety nie jest powiązane z ich karierami zawodowymi. Badania N. Ott wykazały, że o ile w bliskiej perspektywie specjalizacja partnerów przynosi optymalizację efektywności produkcji gospodarstwa domowego, o tyle w dalszej perspektywie jest zjawiskiem niekorzystnym, wpływającym na wzrost asymetrii relacji władzy, dewaluację i nierówności użyteczności partnerów¹⁰.

4. Obecne nieobecne – kobiety na rynku pracy

Obciążenie kobiet pracą zawodową oraz obowiązkami domowymi sprowadza się do wystąpienia tzw. syndromu podwójnego dnia pracy¹¹. Opuszczając sferę publiczną, Kobiety powracają do prywatnej, aby dalej wydatkować tam czas i energię, jednak nieodpłatnie. Domowa praca realizuje rudymen tarne społeczne potrzeby, utrzymując w dobrostanie zastępy siły roboczej, skupionej na konsumpcji dóbr zarówno rynkowych, jak i nierynkowych. Jak wynika z przytoczonych wyżej badań, mimo zmieniających się uwarunkowań, zarówno technicyzacji i mechanizacji życia codziennego, jak i wahań popytu na pracę, kobiety wydatkują niezmiennie tyle samo czasu na pracę domową. Wydaje się, jakby zniwelowane przez postęp techniczny obowiązki zastępowane były przez nowe. Sytuacji nie zmienia także fakt, że mężczyźni biorą coraz częściej udział w utrzymaniu gospodarstwa domowego – poziom nieodpłatnej pracy kobiet w ich dobowym budżecie czasu pozostaje nadal wysoki.

Współczynnik aktywności zawodowej kobiet spada od początku lat dziewięćdziesiątych, obecnie wynosi 46,7%. Wskaźnik zatrudnienia wykazuje natomiast nieznaczna tendencję zwyżkową, oscylując wokół wartości 40%. Obydwie wartości osiągnęte dla populacji mężczyzn są wyższe¹². Analogicznie, bezrobocie wykazuje wyższe wskaźniki wśród kobiet – 58% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych¹³. Składa

⁹ Tamże, s. 52-55; A. Titkow, D. Duch-Krystoszek, B. Budrowska, wyd., cyt, s. 12-13.

¹⁰ S. Gustafsson, *Neoklasyczna ekonomia feministyczna: garść przykładów*, [w:] A. Dijkstra, J. Plantega (red.), *Ekonomia i pleć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, GWP, Gdańsk 2003, 49-50.

¹¹ B. Budrowska *Nieodpłatna praca kobiet i próby jej wyceny*, http://www.ekologiasztuka.pl/think.tank.feministyczny/readarticle.php?article_id=145, 2005, s. 38; Por. także: H. Hartmann, *The family as locus of gender, class and political struggle. The example of housework*, „Signs. Journal of Women in Culture and Society” 1981, vol. 6, nr 5.

¹² *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, GUS, Warszawa 2009, s. 2; *Mały Rocznik Statystyczny 2008*, GUS, Warszawa 2008, s. 136.

¹³ Tamże, s. 154.

się na to kilka czynników. Po pierwsze, w okresie transformacji w pierwszej kolejności to kobiety traciły zatrudnienie. Prywatyzacja oraz racjonalizacja zatrudnienia dotknęły przede wszystkim sfeminizowane działy gospodarki: sferę budżetową, usługi publiczne, przemysł lekki. Po wtóre, długotrwałe pozostawanie bez pracy znacząco obniża szanse ponownego jej znalezienia. Zgodnie z danymi rządowego Monitoringu Równości Płci w Polsce¹⁴, czas poszukiwania zatrudnienia jest w populacji kobiet dłuższy średnio o miesiąc niż pośród mężczyzn. Wyparto z rynku pracy nadwyżki zatrudnionych i odesłano na tymczasowe renty, zasiłki bądź zabezpieczenie jednorazowymi odprawami. W międzyczasie tempo rozwoju sektora prywatnego nie pozwoliło wchłoniąć wolnej siły roboczej, a i procesy adaptacyjne czynnika ludzkiego nie nastąpiły samoistnie. Za inne źródła trudności w zdobyciu zatrudnienia uważa się także stereotypy dotyczące kobiet pracowników jako mniej agresywnych, mniej skupionych na pracy z racji obowiązków opiekuńczych, czasem nawet podwyższających koszty pracy ze względu na zwolnienia i urlopy. Najwięcej zarejestrowanych bezrobotnych kobiet jest w wieku 25-34 lata, zatem można podejrzewać korelację posiadania małych dzieci z trudnościami znalezienia zatrudnienia na rynku pracy¹⁵.

Średni wiek opuszczania rynku pracy w Polsce wynosi 62 lata dla mężczyzn i 57,4 dla kobiet. Oznacza to popularność przechodzenia na niezarobkowe źródła utrzymania przed osiągnięciem ustawowej granicy wieku emerytalnego. Większość osób pobierających świadczenia emerytalne to kobiety – 65%. Więcej kobiet także decyduje się na wcześniejszą emeryturę po ukończeniu 55 roku życia (58,1% wszystkich emerytek rozpoczęło wówczas korzystanie ze świadczeń). Dla porównania: mężczyźni pozostają na rynku pracy dłużej średnio o 5 lat, nawet jeśli decydują się na wcześniejszą emeryturę. Wobec stażu zawodowego skróconego przez przerwy z racji obowiązków macierzyńskich, niższego wieku emerytalnego i przechodzenia na wcześniejsze emerytury, przy równoczesnym dłuższym przewidywanym trwaniu życia i niższych zarobkach, kobiety są także w niekorzystnej pozycji w systemie emerytalnym. Ponad połowa pracujących emerytów to kobiety (53%), najczęściej w wieku 55-59. Paradoksalnie, przechodząc na wcześniejsze emerytury, pozostają one ciągle aktywne zawodowo. Można przypuszczać, że wcześniejsze emerytury są kuszące, ponieważ są niższym, acz gwarantowanym dochodem. Zarówno emerytki, jak i emeryci pytani o przyczynę pozostawania aktywnymi zawodowo podawali względy finansowe i niewystarczającą wysokość świadczeń, by kontynuować dotychczasowy standard życia. Istnieje jednak zbiorowość, której mimo przekroczenia wieku emerytalnego nie przysługują świadczenia. Są to przede wszystkim kobiety (ok. 75%). Przyczyny takiego stanu rzeczy to albo dalsza aktywność zawodowa, albo konsekwencje bierności zawodowej – pozostawania na utrzymaniu zarobkujących członków gospodarstwa domowego. Pośród kobiet to ponad połowa przypadków¹⁶. Sytu-

¹⁴ www.monitoring.rownynstatus.gov.pl

¹⁵ *Mały Rocznik Statystyczny 2008...*, s. 154.

¹⁶ *Kobiety w Polsce*, GUS, Warszawa 2007.

acja ta w bezpośredni sposób odnosi się do tradycyjnego podziału pracy ze względu na płeć i brak możliwości uwzględniania pracy domowej (opiekuńczej, reprodukcyjnej) w ramach systemu ubezpieczeń społecznych.

5. Bariery dostępu do rynku pracy

Z transformacją zbiegła się zmiana tendencji dzietności młodych kobiet. W latach 1990-2005 liczba urodzeń zmniejszyła się o 1/3, spadła również 3-krotnie wartość współczynnika płodności najmłodszych kobiet: w kategorii wiekowej do 24 roku życia, w przedziale 25-29 lat o 20%. Wartości te dla kobiet powyżej 30 roku życia nie zmieniły się znacząco¹⁷. Geneza tego zjawiska nie jest jednorodna, przyczyn doszukiwać się należy zarówno w obrębie zmian systemów aksjologicznych, wzrostu poziomu edukacji i świadomości, jak i skuteczniejszej antykoncepcji. Można jednak przypuszczać, że potransformacyjne przemiany gospodarcze miały wpływ na decyzje kobiet o zakładaniu rodziny. Wzrost konkurencji, nacisk na jakość wykształcenia, warunek mobilności i elastyczności na rynku pracy stają w opozycji do wciąż preferowanego opiekuńczego modelu rodziny. Wobec wydłużenia ścieżki edukacyjnej, rozwijania kariery zawodowej oraz korzystania z finansowej niezależności kobiety często odkładają decyzje o macierzyństwie albo całkowicie z niego rezygnują. Dawny przeciętny wiek urodzenia pierwszego dziecka pokrywa się z wiekiem wejścia na rynek pracy kobiet o najwyższym poziomie wykształcenia. Kosztem alternatywnym rodzenia dzieci jest osłabienie tempa rozwoju kariery zawodowej¹⁸. 20% populacji biernej zawodowo w wieku produkcyjnym za główny powód niepodjęcia pracy wskazuje obowiązki rodzinne¹⁹. Niedostateczne zabezpieczenie interesów kobiet w sytuacji macierzyństwa – ich dochodów, dostępu do rynku pracy – niesie ze sobą ryzyko utraty ekonomicznej niezależności, jak również marginalizacji w obszarze życia społecznego, ze szczególnym uwzględnieniem ubóstwa. Inne formy deprywacji to ograniczenie mobilności ze względu na bariery architektoniczne, brak alternatywy dla realizacji potrzeb opiekuńczych wobec potomków poza siecią powiązań nieformalnych i ograniczonymi zasobami instytucjonalnymi²⁰.

Trudności kobiet na rynku pracy nierzadko tłumaczy się nastawieniem pracodawców wobec tej kategorii siły roboczej. Siła stereotypów często jest wskazywana

¹⁷ Tamże, s. 61, 62.

¹⁸ H. Domański, *Zadowolony...*, s. 94-100; Por. A. Chybicka, N. Kossakowska, *Trudności w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym jako przyczyny opóźniania decyzji o posiadaniu dziecka przez młode kobiety*, [w:] C. Sadowska-Snarska (red.), *Równowaga Praca – Życie – Rodzina*, Wydawnictwo WSE, Białystok 2008; por. także: M. Kotowska, *Doświadczenie wykluczenia społecznego przez matki małych dzieci w Warszawie. Analiza sytuacji życiowych*, [w:] I. Desperak (red.), *Homofobia, mizoginia, ciemnogród? Burzliwe dzieje kontrowersyjnych ustaw*, Nieformalna Grupa Łódź Gender, Omega-Praxis, Łódź 2008.

¹⁹ *Mały Rocznik Statystyczny 2008...*, s. 137.

²⁰ M. Kotowska, wyd. cyt., s. 151-154.

jako przyczyna ograniczenia dostępu kobiet nie tylko do wyższych stanowisk, ale do rynku pracy w ogóle. Model Beckera zakłada istnienie „upodobania do dyskryminacji” ze względu na niedoszacowanie produktywności kobiet, będące wynikiem subiektywnych ocen kosztów ich zatrudniania²¹. Teoria Rosen wyjaśnia natomiast niedoreprezentację kobiet na rynku pracy jako stroniczą politykę zatrudnienia – kierowanie ofert pracy do męskiego odbiorcy, czyli nierówne szanse na zatrudnienie już na poziomie poprzedzającym właściwą rekrutację. Wyjaśnia to także skłonność kobiet do godzenia się na niższe zarobki w obliczu mniejszego popytu na ich pracę²². Ograniczenie przyczyn mniej korzystnej sytuacji kobiet na rynku pracy do wpływu subiektywnych ocen pracodawców byłoby jednak nadmiernym uproszczeniem. Wpływ stereotypizacji ról płciowych znajduje swoje odzwierciedlenie już na poziomie podstawowych ścieżek edukacyjnych, przekonań o „naturalnych” predyspozycjach kobiet do wykonywania określonych prac. Zaznacza się silna maskulinizacja zawodów i specjalności o wysokim prestiżu i zarobkach oraz feminizacja zajęć mniej płatnych, żmudnych, powtarzalnych. Kobiety dominują w usługach na niższych szczeblach stanowisk. Rzadko się zdarza, aby to kobieta piastowała wyższe stanowisko, awansowała na równi z mężczyznami. Niekiedy też poszerzenie zakresu obowiązków nie niesie za sobą konsekwencji finansowych. Zjawiska te znane są jako „szklany sufit” i „lepka podłoga”. Metafory te źródło swoje czerpią z faktu, że przyczyny są niewidzialne w analizach wykształcenia, kompetencji, długości stażu zawodowego, nawet stanu cywilnego. Źródłem zatem upatruje się w ekstrapolowaniu cech przypisywanych rolom kobiet w rodzinie na potencjalne szanse ich powodzenia na określonych stanowiskach²³. Zawody sfeminizowane najczęściej cieszą się mniejszym społecznym prestiżem, są gorzej płatne, otwierają mniej ścieżek awansu²⁴. Wskutek powyższych zjawisk kobiety zarabiają mniej. Rocznik Eurostat 2009 szacuje wartość *gender gap* (różnicy średniego wynagrodzenia za godzinę pracy brutto pomiędzy mężczyznami i kobietami, wyrażoną na bazie zarobków mężczyzn brutto = 100%) na 15% dla państw całej Unii, Polska plasuje się poniżej średniej z wynikiem 12%²⁵. Statystyki Social Watch, korzystające

²¹ S. Gustafsson, wyd. cyt., s. 52-54.

²² Tamże, s. 54-57.

²³ I. Andruszkiewicz, *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy*, [w:] C. Sadowska-Snarska (red.), *Równowaga Praca – Życie – Rodzina*, Wydawnictwo WSE, Białystok 2008, s. 217; H. Domański, wyd. cyt., s. 29-35; J. Godlewska, *Ścieżki edukacyjne kobiet i ich uwarunkowania*, [w:] G. Firlit-Fesnak (red.), *Wykształcenie i kwalifikacje kobiet a ich sytuacja na rynku pracy*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa, 2008, s. 52-68.

²⁴ Por. także: A. Firkowska-Mankiewicz, *Czy tak samo wychowujemy dziewczęta i chłopców?*, [w:] A. Titkow, H. Domański (red.), *Co to znaczy być kobietą w Polsce?*, IFIS PAN, Warszawa 1995; por. także: K. Janicka, *Kobiety i mężczyźni w strukturze społeczno-zawodowej: podobieństwa i różnice*, [w:] A. Titkow, H. Domańska (red.), *Co to znaczy być kobietą w Polsce?*, IFIS PAN, Warszawa 1995; Sprawozdanie Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: *Równość kobiet i mężczyzn – rok 2009*, Komisja Wspólnot Europejskich, SEK 2009 165, Bruksela.

²⁵ Eurostat Yearbook, 2009, s. 39.

z innej metodologii²⁶, wskazują, że szacowana różnica w zarobkach kobiet wynosi nawet do 40% zarobków mężczyzn, po uwzględnieniu specyfiki struktury wynagrodzeń w sektorze prywatnym i publicznym²⁷.

6. Kobiety jako zbiorowość podwójnie zmarginalizowana

Utrzymująca się dysparytetowa pozycja kobiet w sferze publicznej rodzi wiele negatywnych konsekwencji, spośród których dwie mają szczególnie dotkliwy charakter. Skutki ekonomiczne relatywnie gorszej sytuacji na rynku pracy rodzą ryzyko ubóstwa. Zaznacza się także nieobecność kobiet w instytucjach władzy oraz na stanowiskach decyzyjnych w instytucjach publicznych, chwielejąc podstawami ustroju demokratycznego. Obydwa zjawiska dają podstawę do wysnuęcia tezy o zmarginalizowaniu pozycji kobiet.

Feminizacja ubóstwa. Polska wciąż doświadcza skutków transformacji w postaci pauperyzacji i chronicznego ubóstwa określonych grup społecznych²⁸. 30% Polaków doświadcza deprivacji materialnej, co jest wartością prawie dwa razy przewyższającą unijną średnią²⁹. Na szczególną uwagę zasługują rodziny monoparentalne. W Polsce ich odsetek utrzymuje się na stałym poziomie, stanowiąc prawie 1/5 wszystkich rodzin, z czego prawie 90% to samotne matki³⁰. Wziąwszy pod uwagę trudniejszą sytuację kobiet na rynku pracy oraz mniej korzystne warunki jej wykonywania, to właśnie te rodziny zagrożone są najbardziej ubóstwem i wykluczeniem społecznym. Dysparytetowa sytuacja pracujących kobiet przekłada się bezpośrednio na sytuację członków ich rodzin. Polska zajmuje niechlubne pierwsze miejsce w kategorii zagrożenia ubóstwem relatywnym osób poniżej 17 roku życia. Ryzyko to wynosi 22%, przekraczając europejską średnią. Przy obecności dzieci aktywność na rynku pracy tylko jednego z ich opiekunów nie jest już warunkiem wystarczającym, by oddalić ryzyko ubóstwa³¹. W najtrudniejszej sytuacji znalazły się gospodarstwa domowe korzystające z niezarobkowych źródeł utrzymania, jak również rodziny wielodzietne – obecność kolejnego dziecka zwiększa ryzyko ubóstwa około dwukrotnie³². Warto także zwrócić uwagę na jeszcze jeden aspekt – ubo-

²⁶ Zarobki kobiet i mężczyzn szacowane na podstawie stosunku pozarolniczych zawodów kobiet i mężczyzn, proporcji kobiet i mężczyzn aktywnych zawodowo, udziału obydwu płci w populacji ogółem oraz PKB (PPSS).

²⁷ Polski Raport Social Watch, *Czas na prawa*, Koalicja KARAT, Warszawa, 2008.

²⁸ Por. I. Desperak, *Kobiety i praca...*; por. T. Kowalik, wyd. cyt.; por. E. Tarkowska, *Oblicza polskiej biedy*, Analizy – Laboratorium WIEZI nr 2 kwiecień 2009.

²⁹ Eurostat 9/2010, s. 6.

³⁰ I. Desperak, *Podwójnie samotne. O wykluczeniu rodzin niepełnych*, [w:] I. Desperak (red.), *Homofobia, Mizoginia, ciemnogród? Burzliwe dzieje kontrowersyjnych ustaw*, Nieformalna Grupa Łódź Gender, Omega-Praxis, Łódź 2008, s. 162; *Mały Rocznik Statystyczny 2008 ...*, s. 120.

³¹ Eurostat 2010 no 9, s. 2, 4.

³² *Sytuacja gospodarstw domowych 2008*, GUS, Warszawa 2008, s. 12, 15.

zenie gospodarstw domowych powoduje zmniejszenie się ich możliwości konsumpcyjnych, także jeżeli chodzi o usługi społeczne. W tym sensie feminizacja ubóstwa oznacza obciążenie kobiet jego skutkami. Dochodzi wówczas do prywatyzowania realizacji potrzeb, konieczności dostarczenia określonych produktów czy usług przez członków gospodarstwa domowego. Obarczenie dodatkowymi obowiązkami kurczy budżet czasu, zmniejsza możliwości zaistnienia na rynku pracy, prowadząc ubóstwo do chronicznego stanu błędnego koła niedostatku czasu i pieniędzy³³. Podsumowując, ze względu na wyższe wskaźniki bezrobocia, niższe wynagrodzenia, konieczność podejmowania przerw w praktyce zawodowej ze względu na obowiązki rodzicielskie i opiekuńcze, a co za tym idzie, niższe świadczenia społeczne – kobiety wskazują się jako grupę szczególnie narażoną na trwałe ubóstwo.

Niedoreprezentacja kobiet w procesach decyzyjnych oraz strukturach władzy. Mimo zbliżającej się setnej rocznicy przyznania polskim kobietom praw wyborczych, ich udział w polityce jest znikomy. Warto zastanowić się nad przyczyną takiego stanu rzeczy, albowiem ma on zasadniczy wpływ na praktykę polityczną realizowaną w Polsce.

Miniony okres realnego socjalizmu, zakładający emancypację kobiet, przewidywał również ich obecność w strukturach władzy. Ich udział w parlamencie nigdy jeszcze nie był tak wysoki jak za kadencji z lat 1976-1989, kiedy utrzymywał się na poziomie 20%. Są to jednak lata marginalnej roli parlamentu – w czasie odwilży, kiedy miał on faktyczną władzę, udział kobiet spadł do 4%³⁴. Zazwyczaj udział kobiet wahał się w okolicach 13-16%. Po roku 1989 i instytucjonalnej zmianie politycznej mamy do czynienia ze stopniowym wzrostem udziału kobiet w pracach organów ustawodawczych. W Sejmie proporcja kobiet zwiększyła się dwukrotnie, z 10% w I kadencji do 20% w 2008 roku. Sytuacja w Senacie jest mniej korzystna – odsetek kobiet oscyluje wokół wartości 8%. We władzach niższego szczebla sytuacja jest bardziej zróżnicowana. W sejmikach wojewódzkich kobiety stanowią od 3% na Podlasiu do nawet ponad 30% w województwach małopolskim i mazowieckim³⁵. Porównania międzynarodowe stawiają Polskę na 53 miejscu spośród 134 krajów. Udział kobiet w izbie wyższej natomiast plasuje nas na 61 miejscu spośród 73 krajów takie ciało posiadających³⁶. W Unii Europejskiej, jak dotąd, 5 krajów zdecy-

³³ Zob. I. Hirway, *Integrating Unpaid Work into Development Policy*, Centre for Development Alternatives, Ahmedabad 3.12.2007 / wystąpienie na konferencji „Unpaid work and the economy: Gender, Poverty and the Millenium Development Goals” Annadale-on-Hudson NY, 1-3.10.2005; por. także: E. Tarkowska, wyd. cyt., s. 6-7.

³⁴ M. Fuszara, *Kobiety i polityka*, [w:] *Kobiety w Polsce w latach 90-tych. Raport*, Fundacja Centrum Praw Kobiet, Warszawa 2000, s. 2.

³⁵ M. Żuk, *Kobiety w polityce*, [w:] *Raport Krajowy Polskiej Koalicji Social Watch 2008 „Czas na Prawa”*, KARAT Coalition, Warszawa, 2008, s. 65.

³⁶ M. Fuszara, *Kobiety, mężczyźni i parytety*, „Analizy i Opinie” nr 98 wrzesień 2009, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa, 2008.

dowało się na wprowadzenie obowiązkowych parytetów – Hiszpania, Belgia, Słowenia, Portugalia i Francja. Polska, obok Niemiec i Wielkiej Brytanii, oferuje parytety dobrowolne³⁷. Zidentyfikowano trzy rodzaje barier powstrzymujące kobiety przed udziałem w życiu politycznym. Po pierwsze są to bariery strukturalne, niezwiązane, jak wcześniej myślano, z poziomem dobrobytu i rozwojem cywilizacyjnym państwa. Udział kobiet w polityce jest zróżnicowany na świecie, a nawet w obrębie samej Unii Europejskiej. Po wtóre, są to bariery instytucjonalne, czyli tworzy je sposób przeprowadzania wyborów – proporcjonalny lub większościowy. Udział kobiet w polityce zależy nie tylko od decyzji wyborców, ale też od liczby i odległości miejsc zajmowanych na listach wyborczych oraz kolejności wchodzenia do parlamentu³⁸. Ostatni typ barier ma charakter kulturowy, związany z postrzeganiem miejsca kobiet w społeczeństwie, ich zdolności i kompetencji, zaufania do pełnienia przez nie funkcji publicznych, jak również moralnych ocen poświęcenia czasu karierze, a nie rodzinie. Stereotypy płciowe wpływają także na to, że w tych kategoriach myślą o sobie także same kobiety, przekonane o męskim charakterze polityki i własnym braku chęci lub umiejętności do samoorganizowania się³⁹.

7. Równowaga życia rodzinnego i zawodowego

Narzędzia dostępne w ramach programów praca-rodzina mają zróżnicowany charakter. Można wyróżnić inicjatywy o dwojakim charakterze: ochronę dochodu rodziny i zabezpieczenia realizacji jej potrzeb oraz stymulowanie popytu na pracę kobiet przy jednoczesnym zapewnieniu warunków do wzrostu jej podaży. Wsparcie w obrębie dochodów/wydatków oraz w obrębie organizacji pracy i ram zatrudnienia ma zabezpieczyć dobrobyt rodzin. Transfery finansowe mają wspierać decyzje prokreacyjne, których wagę podkreśla się w obliczu starzenia się społeczeństw zachodnich. Komplementarne zmniejszenie wydatków zapobiega ubożeniu, odciąża kobiety z konieczności angażowania się w rynek pracy kosztem życia rodzinnego. Rozwiązania o charakterze instytucjonalnym wspierają reintegrację z rynkiem pracy, zabezpieczają pozycję zawodową przed dewaluacją, jak i wyrównują szanse poprzez redystrybucję podziału pracy w gospodarstwie domowym. Należy jednak pamiętać, że bez prawnej gwarancji równości płci (szans, płac, dostępu do władzy) oraz bez uwzględnienia szeroko pojętej edukacji dążącej do zmiany świadomościowej trudno będzie o skuteczność rozwiązań mających zwiększyć stopień koherencji życia rodzinnego i zawodowego.

³⁷ D. Dahlerup, L. Freidenvall, *Electoral Gender Quota Systems and Their Implementation in Europe*, Directorate General Internal policies of the Union, PE 408, 309, Brussels, 2008, s. 6.

³⁸ M. Fuszara, *Kobiety i polityka...*, s. 5.

³⁹ K. Messyasz, wyd. cyt., s. 133-135.

8. Zabezpieczenie dochodów

Ulgi podatkowe. Ulgi podatkowe występują w dwóch formach – odliczeń od dochodów oraz odliczeń od podatków. Odliczenia od dochodu powodują zmniejszenie podstawy opodatkowania, odliczenia od podatku natomiast wynoszą tyle samo bez względu na wysokość dochodów podatników. W Polsce wybrano opcję drugą⁴⁰. Ulga podatkowa na wychowanie dzieci zaistniała w Polsce w 2007 r. na mocy ustawy z 16 listopada 2006 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Początkowo ulga wynosiła 120 zł na jedno dziecko, po 18 października 2007 r., na mocy zmiany ustawy, kwota odliczenia znacznie wzrosła do wysokości dwukrotnej kwoty zmniejszającej podatek określonej w pierwszym przedziale skali podatkowej (za 2009 r.: 1112,04 zł). Ulga w takiej formie wzbudzała kontrowersje w rodzinach nie mogących z niej korzystać, wobec czego od 2009 r. roku lista adresatów została poszerzona o rodziny zastępcze i opiekunów prawnych. Mogą z niej skorzystać osoby rozliczające się na zasadach ogólnych, sprawujące opiekę nad małoletnimi, uczącymi się w szkołach do 25 lat oraz którym przyznano zasiłek pielęgnacyjny bez względu na wiek⁴¹. Wybór metody odliczeń od podatku warunkuje jednak osiąganie wystarczająco wysokiej kwoty podatku, by móc odliczyć od niego ulgę, i *de facto* nie wspiera najbiedniejszych. Odliczanie ulgi liczone jest jako dochód, zatem może się zdarzyć, że zwrot podatku z ulgi uniemożliwi pobieranie świadczeń socjalnych przysługujących poniżej określonego poziomu dochodów w rodzinie. Skuteczność tego narzędzia zależy od jego powszechności, jak i efektywnego doboru wydatków, do jakich ma się odnosić. Ulgi podatkowe mogą dotyczyć kosztów opieki nad dzieckiem, kredytów podatkowych wynikających z wydatków mieszkaniowych, szkolnych itd. Innym rozwiązaniem byłoby uwolnienie od podatków pośrednich usług i dóbr związanych z wychowaniem i utrzymaniem dzieci. Ważnym elementem jest także uwzględnianie liczby dzieci w rodzinie poprzez uwzględnianie w podziale dochodu nie tylko członków go wypracowujących, ale także pozostających na ich utrzymaniu⁴².

Transfery pieniężne. Wsparcie finansowe rodziny ze strony państwa określa treść Ustawy z 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych⁴³. W większości przypadków uzyskanie świadczeń uzależnione jest od kryterium dochodowego. Wyjątkiem jest tzw. becikowe, jednorazowa zapomoga w wysokości 1000 zł z tytułu urodzenia dziecka, przyznawane każdej kobiecie, która urodziła dziecko, pod warunkiem pozostawania pod opieką medyczną najpóźniej od 10 tygodnia ciąży (art. 9, art. 15b). Niezależnie od dochodu przysługują także świadczenia opiekuńcze, wyini-

⁴⁰ A. Ślesicka, *Ulga podatkowa na wychowanie dzieci*, Indos nr 5 (52), Biuro Analiz Sejmowych, Warszawa, 5 marca 2009, s. 3.

⁴¹ Tamże, s. 1-2; Broszura, *Ulga na dzieci*, Ministerstwo Finansów: www.mf.gov.pl.

⁴² S. Kluza, *Podatek placony dziećmi*, „Rzeczpospolita” z 21 grudnia 2004.

⁴³ DzU 2006, nr 139, poz. 992.

kające z konieczności opieki (częściowej lub całkowitej) nad dzieckiem niepełnosprawnym lub całkowicie niezdolnym do samodzielnej egzystencji (art. 16, 17, 17a). Konieczność wsparcia rodzin dotkniętych problemami niepełnosprawności czy przewlekłej choroby nie budzi wątpliwości. Inaczej jednak postrzegane jest becikowe. Badania dotyczące jednorazowej zapomogi z tytułu urodzenia dziecka przeprowadzone przez TNS OBOP w 2005 r. ujawniły, że ponad 50% respondentów nie przewiduje pozytywnych skutków wprowadzonej ustawy, co więcej, 6% z nich wieszczyło pojawienie się skutków tylko negatywnych. Prawie 1/3 dojrzała potencjalny efekt pozytywny, jednak nie we wzroście przyrostu naturalnego, lecz ograniczonej poprawie sytuacji matek⁴⁴. Efektywność jednorazowego wsparcia o niedużej w obliczu kosztów utrzymania dziecka wysokości budzi wątpliwości nie tylko co do głównego deklarowanego celu, jakim było zachęcenie do rodzicielstwa, ale także wobec potencjału realnej poprawy sytuacji samych rodziców.

Zasiłek rodzinny i dodatki do niego przysługują rodzinom, w których dochód na osobę nie przekracza 504 zł, 583 zł w przypadku dziecka niepełnosprawnego (art. 5 ust. 1, ust. 2) i wynosi miesięcznie 68 zł na dziecko do 5 roku życia, 91 zł do 18 roku życia, 98 zł do 24 roku życia, jeśli się ono uczy (art. 6 ust. 1, 1a, 2). Zgodnie z artykułem 8 ustawy, dodatki do zasiłku można otrzymać z tytułu:

- 1) opieki nad dzieckiem w okresie urlopu wychowawczego (400 zł – art. 10);
- 2) samotnego wychowywania dziecka (jeśli nie zostało przyznane świadczenie alimentacyjne, świadczenie z tytułu samotnego wychowywania dziecka wynosi 170 zł, nie więcej niż 340 zł na wszystkie dzieci; w przypadku dzieci niepełnosprawnych – 250 zł, nie więcej niż 500 zł na wszystkie dzieci, w przypadku rodziny osiągającej maksymalnie połowę dochodu uprawniającego do zasiłku jest to 50 zł, nie więcej niż 100 zł na wszystkie dzieci – art. 11a);
- 3) wychowywania dziecka w rodzinie wielodzietnej (80 zł na trzecie i każde kolejne dziecko – art. 12);
- 4) kształcenia i rehabilitacji dziecka niepełnosprawnego (60 zł dla dziecka do 5 roku życia, 80 zł dla dzieci od 5 do 24 roku życia – art. 13);
- 5) rozpoczęcia roku szkolnego (100 zł, także dla dzieci rozpoczynających roczne przygotowanie przedszkolne – art. 14);
- 6) kształcenia dziecka poza miejscem zamieszkania (przysługujący przez 10 miesięcy w roku dodatek w wysokości 90 zł dla dziecka niepełnosprawnego realizującego obowiązek edukacyjny oraz 50 zł, jeżeli szkoła nie znajduje się w miejscu zamieszkania, obejmujący także edukację ponadgimnazjalną i artystyczną – art. 15).

Wysokość dodatków może się zmienić, jeżeli na dofinansowanie zdecydują się władze gminne (art. 15a). Wysokość dochodów uprawniających do świadczeń rodzinnych, jak i wysokość świadczeń weryfikuje się co 3 lata, na podstawie rozkładu cen towarów i dochodów, uwzględniając poziom wydatków gospodarstw domowych z II kwintyla (art. 18).

⁴⁴ TNS OBOP, *Komu becikowe?* 1-4.XII 2005.

Czy świadczenia na takim poziomie mogą sprzyjać równowadze życia rodzinnego z zawodowym? Wsparcie to jest przeznaczone dla rodzin w sytuacji trudnej ekonomicznie (niski dochód) oraz borykających się z problemami innego typu (wielodzietność, niepełnosprawność, jeden rodzic), które ograniczają możliwość partycypacji w rynku pracy ze względu na wzmożone potrzeby opiekuńcze. Rodziny te stają wobec dylematu – podjęcia pracy zarobkowej silnie kolidującej z potrzebami opiekuńczymi lub wycofania się i pozostawania na utrzymaniu z transferów socjalnych, co zwiększa ryzyko ubóstwa, jak i prawdopodobieństwo jego dziedziczenia⁴⁵. Z danych Eurostatu wynika, że dla Polski ryzyko ubóstwa z pominięciem świadczeń socjalnych wynosi ok. 38%, a transfery zmniejszają je tylko o ponad 30%. Dla porównania, najskuteczniejsze systemy zabezpieczeń (np. w krajach skandynawskich, Holandii, Francji) są w stanie zredukować to ryzyko nawet o 60%⁴⁶. Co więcej, wysokość transferów ustalana jest odgórnie, przy bardzo ogólnym uwzględnieniu różnicowania sytuacji gospodarstw domowych, choćby ze względu na czynnik geograficzny. Należy zdać sobie sprawę, że zniwelowanie kryzysu dochodowego tych rodzin przy jednoczesnym zwiększeniu dostępności usług może przynieść oczekiwane rezultaty w postaci podniesienia się ich standardów życia oraz likwidacji marginalizacji społecznej i zawodowej.

Zwolnienia, zniżki, dopłaty. Obok bezpośredniego wsparcia finansowego dochodów rodzin ze strony państwa istnieją także strategie obniżające wydatki rodzin, funkcjonujące często na mocy partnerstwa publiczno-prywatnego. Rozwiązania takie najlepiej ilustrują zaimplementowane rozwiązania. Karta Rodziny Licznej istnieje we Francji od 1921 roku. Ma na celu wspieranie rodzin (minimum 3 dzieci) w sposób pośredni. Dotyczy przede wszystkim zniżek komunikacyjnych (do 75% w zależności od liczby dzieci), lecz obejmuje także instytucje kulturalne, obiekty rekreacyjne, a nawet niektóre sieci handlowe. Europejska Konfederacja Rodzin Wielodzietnych (The European Large Families Confederation) pracuje nad projektem i późniejszym upowszechnieniem ogólnoeuropejskiej karty tego rodzaju⁴⁷. W Polsce podobne rozwiązanie działa w Tychach w postaci karty „3+Rodzina”. Składając wniosek, należy udokumentować go kopiami dokumentów potwierdzającymi spełnianie warunków użytkowania karty. Adresatami są rodziny wielodzietne, rodziny zastępcze oraz klienci Ośrodka Usług Społeczno-Wychowawczych. Karta obejmuje 50-procentową zniżkę do instytucji kulturalnych i obiektów sportowych w Tychach, darmowy wstęp na imprezy sportowe oraz do muzeum miejskiego oraz zniżki w niektórych punktach handlowych, m.in. księgarniach, sklepach papierniczych i sklepach odzieżowych⁴⁸.

Inną formą jest wsparcie ze strony pracodawców, którzy czasem decydują się na objęcie dodatkowymi świadczeniami członków rodzin pracowników. Najczęściej

⁴⁵ *Sytuacja...*, s. 15.

⁴⁶ Eurostat 2009, no 46, s. 4.

⁴⁷ www.elfac.org.

⁴⁸ www.umtychy.pl.

jest to zapewnienie dodatkowej opieki medycznej, sponsorowanie karnetów abonenckich do ośrodków rekreacyjnych lub wyjazdów wypoczynkowych. Rzadko zdarza się wsparcie ze strony pracodawców przeznaczone na usługi opiekuńcze lub inne wydatki związane na przykład z rudymetarnymi potrzebami edukacyjnymi dzieci⁴⁹.

9. Zabezpieczenie udziału w rynku pracy

Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem. Pracownikom przysługują trzy formy płatnych lub częściowo płatnych urlopów z tytułu posiadania rodziny. Ich istnienie – jakkolwiek w dzisiejszych czasach oczywiste w społecznej świadomości – jest triumfem w walce o poszanowanie rodziny i praw pracowniczych. Zagwarantowanie bezpieczeństwa zatrudnienia, jak i warunków pracy dla przyszłych matek jest warunkiem koniecznym ich uczestnictwa i późniejszego powrotu na rynek pracy. Urlopy macierzyńskie przysługują pracującym kobietom w całej Europie, choć w różnym wymiarze. Powszechna jest tendencja do stosowania obowiązkowego okresu urlopowego kilka tygodni po porodzie, jak i możliwość przerwania pracy przed nim (nawet do 8 tygodni we Włoszech). Wymiar czasowy urlopu zwiększa się w przypadku porodów mnogich lub komplikacji wymagających hospitalizacji matki lub dziecka. Coraz częściej pojawia się możliwość urlopowania ojców – przez przekazanie im części urlopu matki lub korzystanie z urlopów ojcowskich. Pracownicy przysługuje także substytut dochodowy w postaci zasiłku macierzyńskiego, którego czas wypłacania różni się między poszczególnymi systemami, a wysokość zależy niekiedy od wysokości ostatnich dochodów lub typu umowy o zatrudnieniu (ILO Maternity Protection Database⁵⁰). W Polsce urlop macierzyński od tego roku wydłuża się do 20 tygodni, docelowo do 26 tygodni w 2014 roku. Co więcej, „zainaugurowano” urlopy ojcowskie w wymiarze 1 tygodnia, mające ulec wydłużeniu o kolejny tydzień od 2012 r., jak również otwarto możliwość przekazania 2 tygodni ojcu z urlopu macierzyńskiego powyżej 14 tygodnia jego trwania (art. 182 2; 180 §5 Kodeksu Pracy). Dodatkowy urlop macierzyński można łączyć z pracą w niepełnym wymiarze czasu (art. 182 1 §4 Kodeksu Pracy). Innymi formami urlopów są urlop wychowawczy, w wymiarze do 3 lat (do ukończenia przez dziecko 4 roku życia – art. 186 §1-5) oraz urlopy opiekuńcze, w czasie których, jak i w okresie od złożenia wniosku, pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę (art. 177 §4, 186 1 §1-2). Problematyczną kwestią wydaje się natomiast wysokość zasiłków przysługujących w czasie trwania urlopów. Zasiłek macierzyński przysługuje osobom objętym ubezpieczeniem chorobowym, wynosząc obecnie: 47 zł brutto/dziennie (2076 zł brutto/miesięcznie). Zasiłki wychowawcze – macierzyński, jak i opiekuńczy – wzrosły od 2000 roku⁵¹. Z badań nad młodymi matkami wynika, że częstym doświadczeniem po urodzeniu

⁴⁹ B. Budrowska, wyd. cyt., s. 54-55.

⁵⁰ <http://www.ilo.org/travail/database/servlet/maternityprotection>.

⁵¹ *Mały Rocznik Statystyczny 2008 ...*, s. 178.

dziecka jest pogorszenie się sytuacji ekonomicznej rodziny, uzależnienie ekonomiczne od partnera, a niekiedy nawet od rodziców czy teściów⁵². Bardzo ważnym elementem jest zatem z jednej strony zabezpieczenie bytu pracujących rodziców, z drugiej – poszerzenie praw ojców w obszarze opieki, na przykład na drodze upowszechnienia płatnych urlopów ojcowskich.

Włączenie pracy domowej do formalnej gospodarki – próby wyceny. Prekursorem nowego spojrzenia na ekonomię rodziny był w latach sześćdziesiątych XX w. Gary Becker. Kwestionując kompletność modelu podziału budżetu czasu na czas wolny i pracę, zwrócił uwagę na jakościową odmienność czynności wynikających z obowiązków domowych, nie będących pracą zarobkową, ale też niesprowadzalnych do czasu wolnego. „Nowa ekonomia gospodarstwa domowego” zakłada, że wszelkie prace domowe można opisać w kategoriach użyteczności, jak i umiejscowić ten rodzaj produkcji w relacji do produkcji rynkowej, zatem zrównanie ich z czasem wolnym jest niedopatrzaniem. Dalsze analizy Alicji Gronau, z uwzględnieniem indywidualnych decyzji partnerów konsumentów wobec poziomu płac, cen, kalkulacji utraty kapitału ludzkiego na rynku pracy na rzecz inwestycji w dom i rodzinę stały się przyczynkiem do pogłębionej analizy zachowań gospodarstw domowych, jak i konsekwencji, jakie określiła alokacja pracy niesie dla przedstawicieli obydwu płci⁵³. Postrzeganie obowiązków domowych w kategoriach pracy niesie ze sobą pytanie o ich wartość, tym bardziej że obciążenie nimi w znaczący sposób upośledza możliwość zaangażowania się w pracę zawodową. Co więcej, brak ich umiejscowienia w obszarze formalnej gospodarki wyklucza uwzględnienie tej kategorii zajęć w systemach ubezpieczenia społecznego czy emerytalnego, pozostawiając jedynie możliwość odwołania się do praw pochodnych. Formalnie kobiety poświęcające swój czas na prowadzenie domu, macierzyństwo, opiekę nad członkami rodziny nie biorą udziału w procesie produkcji, nie są zatem uprawnione do udziału w redystrybucji dóbr ponad niezbędne minimum. Pominięty zostaje aspekt społecznej użyteczności nieodpłatnej pracy w gospodarstwie domowym, dbania o dobrostan siły roboczej i zaspokojenia potrzeb, których realizacji państwo się nie podejmuje. Jednak, jak wynika z badań, sami respondenci zauważają niejednoznaczny charakter zaangażowania w obsługę gospodarstwa domowego i jego członków: większość badanych identyfikuje kompleks tych działań jako pracę⁵⁴. Propozycje wyceny pracy domowej obejmują dwa paradygmaty: podejście nakładowe i wynikowe. Podejście nakładowe, szacujące koszty czasu pracy, zakłada trzy metody. Dwie pierwsze odwołują się do faktu, że większość obowiązków już posiada swoją cenę rynkową. Komodyfikacja opieki znajduje swoje odzwierciedlenie w postaci sprzedaży profesjonalnych usług nianieki, gosposi, firm sprzątających, cateringowych itd. Waloryzację pracy domowej można zatem przeprowadzić drogą rozbicia jej na poszczególne

⁵² M. Kotowska, wyd. cyt., s.145.

⁵³ M. Hozer-Koćmiel, wyd. cyt., s. 18-24; S. Wunderink-van Veen, *Nowa ekonomia gospodarstwa domowego: dzieci a udział kobiet w rynku pracy*, [w:] A. Dijkstra, J. Plantega (red.), *Ekonomia i pleć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, GWP, Gdańsk 2003, s. 29-32.

⁵⁴ A. Titkow, D. Duch-Krystoszek, B. Budrowska, wyd. cyt., s. 146.

czynności i wyceny każdej z nich zgodnie z taryfikatorem średnich cen obowiązujących na danym obszarze w danym czasie lub też przez uśrednienie pensji gospośi, również przy uwzględnieniu specyfiki lokalnego rynku. Trzeci sposób nie odwołuje się bezpośrednio do wykonanych prac, ale do oszacowania kosztów alternatywnych niepodjęcia pracy zawodowej, zgodnej z wykształceniem oraz posiadanymi kwalifikacjami i dotychczasowym doświadczeniem. Podejście wynikowe natomiast szacuje wartość pracy poprzez sumę kosztów czynności oraz zużycie zasobów składających się na efekt końcowy. Istnieją też badania jakościowe: wywiady pogłębione oraz fokusowe⁵⁵. Obecnie na poziomie administracji unijnej prowadzone są badania nad rachunkami satelickimi produkcji gospodarstw domowych (HHSA), umożliwiającymi nie tylko ewaluację wartości rzeczywistej produkcji gospodarstw domowych wliczanej do PKB w ramach tzw. gospodarki poszerzonej, ale także porównania międzynarodowe. Obszar produkcji skupiający aktywności opłacane i nie opłacane wyznaczony zostaje przez „kryterium osoby trzeciej”, tj. możliwość zlecenia danej czynności spoza nieformalnej produkcji innej osobie do wykonania. Preferowany jest paradygmat nakładowy. Trwają ciągle badania nad wypracowaniem jednolitej i rzetelnej metodologii⁵⁶. Na gruncie polskim wycenę pracy domowej przeprowadziła Beata Mikuta – na podstawie metody średnich cen rynkowych oszacowała etat w domu na 2500 zł, co powiększałoby PKB o 23%. Badania GUS natomiast, bazujące na badaniu budżetów czasu, podały wartość w przedziale 1100-1300 zł, w zależności od stopnia aktywności zawodowej kobiet⁵⁷. Podjęcie badań nad wartością pracy domowej ma istotny aspekt edukacyjny – przedstawiając potencjalną rynkową wartość, zostaje ona nobilitowana, wzrasta świadomość doniosłości i społecznej użyteczności pomijanej w gospodarce formalnej związanej z pracą. Tym bardziej uprawniony staje się postulat zapewnienia podstaw zabezpieczenia socjalnego dla osób zaangażowanych głównie w ten obszar aktywności.

Destandardyzacja form zatrudnienia. Uelastycznienie form zatrudnienia jest rozwiązaniem często proponowanym, lansowanym przez Unię Europejską. Kategoria nietypowych form zatrudnienia wymaga sprecyzowania. Typowość odnosi się do pełnoetatowej pracy u jednego pracodawcy przez cały czas trwania kariery, co jest charakterystyczne dla odchodzącego modelu społeczeństw industrialnych. Rozwój technologii informacyjnych i *knowledge society* znacząco wpłynął na ramy instytucjonalne rynku pracy. Niestandardowe formy zatrudnienia stają się coraz bardziej popularne, czerpiąc swe źródła z redystrybucji pracy etatowej lub jej restrukturyzacji. Do tego typu prac należy zaliczyć: zatrudnienie w niestandardowym czasie (niepełny wymiar, praca zmianowa, praca w weekendy, nadgodziny, nagłe zastępstwa),

⁵⁵ M. Hozer-Koćmiel, wyd. cyt., s. 45-49; por. także: I. Hirway, wyd. cyt.; zob. także: A. Titkow, D. Duch-Krystoszek, B. Budrowska, wyd. cyt.

⁵⁶ Eurostat 2001, s.19, 42-43.

⁵⁷ *Nieopłacana praca domowa – jak ją traktować żeby skutecznie tworzyć podstawy opiekuńczego społeczeństwa*, Instytut Spraw Obywatelskich, Łódź, 2006, s. 14.

nietypowe formy umów o pracę (umowa zlecenie, umowa o dzieło), zatrudnienie subsydiowane, samozatrudnienie, podwykonawstwo. Najczęściej zatrudnienie niepełne podejmują kobiety⁵⁸. Podejmowanie pracy zdestandaryzowanej jest kwestią kontrowersyjną i niejednoznaczną. Z perspektywy reintegracji kobiet z rynkiem pracy ograniczenie wymiaru pracy zarobkowej umożliwia realizację obowiązków opiekuńczych, zapobiega też wypadnięciu z rynku pracy i utracie doświadczenia zawodowego. Są jednak wady. Praca elastyczna to niższe zarobki oraz wszelkie konsekwencje związane z systemem zabezpieczeń społecznych. Współcześnie coraz częściej mamy do czynienia z kategorią pracujących ubogich, którzy mimo uczestnictwa w rynku pracy nie współuczestniczą na wystarczającym poziomie w redystrybucji dochodów. Według Eurostatu, ryzyko ubóstwa pośród pracujących wynosi 12%⁵⁹. Inny problem to: na ile decyzja o niestandardowym zatrudnieniu jest podyktowana wolą pracownika, a na ile jest to strategia unikania kosztów pozapłacowych i maksymalizowania innych korzyści, narzucona przez pracodawcę⁶⁰. Należy rozważyć, czy takie rozwiązanie może być atrakcyjne dla kobiet chcących pogodzić obowiązki rodzinne z aktywnością zawodową i jakie warunki muszą zostać spełnione, by ograniczona partycypacja w rynku pracy nie pociągała za sobą zwiększonego ryzyka. Problem dotyczy zapewnienia ciągłości dochodów oraz minimum dochodowego, jak również dostępu do zabezpieczeń społecznych, w tym ich uniwersalizacji i uniezależnienia od formy zatrudnienia i okresu pozostawania na rynku pracy⁶¹. Wątpliwości nasuwa także pytanie o niebezpieczeństwo balansowania na jego granicy pomiędzy okresami zatrudnienia i niezatrudnienia, co niewątpliwie rzutuje na stabilność sytuacji całej rodziny.

Instytucje wspomagające pracujących rodziców. Instytucjonalizacja opieki nad dzieckiem ma szczególne znaczenie w systemach kulturowych o wysokiej specjalizacji ról płciowych, gdzie głównym polem aktywności przypisanym kobietom jest sfera prywatna. Żłobki, przedszkola, dzienne placówki opiekuńcze są ważnymi narzędziami wsparcia z kilku powodów. Po pierwsze, zwiększają potencjał rodziców na rynku pracy. Po wtóre, edukacja przedszkolna jest istotnym elementem kształtującym umiejętności dziecka, wpływające na jego dalszy sukces edukacyjny. Liczba żłobków spadła w latach 2000-2007 o 15%, a liczba dzieci na 100 miejsc jednocześnie wzrosła z 81 do 101 (sic!) – mimo spadku liczby urodzeń nie zmniejszyło się zainteresowanie tego typu usługami⁶². Przedszkola i żłobki wyrównują szanse, wyposażają także w umiejętności niezbędne do adaptacji w systemie edukacyjnym. W Europie odsetek ten dochodzi do 70%, Polska jest krajem o najniższym odsetku

⁵⁸ Z. Czepulis-Rukowska, *Nietypowe formy zatrudnienia a zabezpieczenie społeczne. Czy realizowana jest koncepcja flexicurity?*, [w:] M. Rymsza (red.), *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo społeczne. Flexicurity po polsku?*, ISP, Warszawa 2005, s. 38-39; D. Meuldes, O. Plasman, R. Plasman, *Nietypowe formy zatrudnienia w Unii Europejskiej*, [w:] A. Dijkstra, J. Plantega (red.), *Ekonomia i pleć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, GWP, Gdańsk 2003, s. 79-81.

⁵⁹ Eurostat 2009, s. 4.

⁶⁰ Z. Czepulis-Rutkowska, wyd. cyt., s. 41; D. Meuldes, O. Plasman, R. Plasman, wyd. cyt., s. 82.

⁶¹ Por. Z. Czepulis-Rutkowska, wyd. cyt.

⁶² *Mały Rocznik Statystyczny 2008...*, s. 261.

dzieci uczestniczących w edukacji przedszkolnej⁶³. Gdy bierze się pod uwagę uogólnione statystyki dla dzieci w wieku 3-6 lat, odsetek ten sięga 60%. Przyczyną są obowiązkowe zerówki i bardzo wysoki odsetek skolaryzacji sześciolatków na poziomie 95%. Wśród dzieci w wieku 3-5 lat wynosi on tylko nieco ponad 40%⁶⁴. Co więcej, niezmiennie od 2000 r. liczba dzieci na 100 miejsc sięga prawie maksimum, zatem popyt na tego typu usługi jest⁶⁵. Liczba przedszkoli natomiast w ostatnich latach drastycznie spadła z powodu niskiej dzietności kohort niżu demograficznego, krótkowzrocznej polityki oraz niedostatecznych źródeł finansowania (gminnych i samorządowych). Obecnie na miejsce w przedszkolu trzeba czekać nawet do 2 lat. Decyzje o likwidacji placówek tego typu są szczególnie niekorzystne dla mniejszych miast i obszarów wiejskich, gdzie dostęp do edukacji i tak jest utrudniony. Niedobór usług tego typu w sytuacji wzmożonego popytu prowadzi do ich urynkowienia. Jest to rozwiązanie tymczasowe i z punktu widzenia społecznej sprawiedliwości niekorzystne. Komodyfikacja usług opiekuńczych nadaje im charakter klasowy, uzależnia dostęp do nich od siły nabywczej, tym samym ograniczając je do rodzin mniej zamożnych. Należy w związku z tym zastanowić się nad sposobami finansowania edukacji przedszkolnej, możliwościami ulg i odliczeń z jej tytułu, jak również rozpowszechnieniem idei żłobków i przedszkoli przyzakładowych czy placówek tego typu prowadzonych przez uczelnie dla dzieci studentów i pracowników (np. Elastyczne Przedszkole „Orzełek” przy Wyższej Szkole Ekonomicznej w Białymstoku⁶⁶).

Kwoty i parytety. Jednym z rozwiązań mających zwiększać udział kobiet na rynku pracy i w polityce jest wprowadzenie kwot oraz parytetów. Wspierane przez Unię na mocy Programów Działania programy na rzecz równych szans i działań pozytywnych zakładają likwidację ekonomicznych i społecznych przeszkód, jakie napotykały kobiety w chwili przystępowania do szerszej aktywności społecznej. Zalecenia Komisji Europejskiej wyraźnie wskazują na konieczność poszerzenia dostępu kobiet do rynku pracy, zawodów zdominowanych przez mężczyzn, stanowisk na wyższych szczeblach hierarchii, jednak ich egzekucję pozostawiają w gestii poszczególnych państw członkowskich. Interwencja przyjmuje zatem różnorodną siłę i zasięg. Niektóre państwa europejskie (Wielka Brytania, Holandia, Belgia, Francja, Dania) przyjęły rozwiązania nakazujące uwzględnienie minimalnego poziomu kwot zatrudniania kobiet w niektórych działach gospodarki, jak również implementację działań mających ułatwić im powrót do pracy czy doksztalcenie się w sytuacji niedoborów kadrowych⁶⁷. Popularność tego typu działań wymaga jednak czasu oraz

⁶³ P. Szumlewicz, *Edukacyjny regres*, [w:] P. Szumlewicz, J. Majmurek (red.), *Stracone szanse? Bilans transformacji 1989-2000*, Difin, Warszawa 2009, s. 85-86; Por. A. Kienig, *Sytuacja w zakresie instytucjonalnej opieki nad dzieckiem w Polsce*, [w:] C. Sadowska-Snarska (red.), *Równowaga Praca – Życie – Rodzina*, Wydawnictwo WSE, Białystok 2008.

⁶⁴ *Kobiety w Polsce...*, s. 109.

⁶⁵ *Mały Rocznik Statystyczny 2008...*, s. 249.

⁶⁶ www.wse.edu.pl.

⁶⁷ A. van Doorne-Huiskes, *Równe szanse w Unii Europejskiej: teoria i praktyka*, [w:] A. Dijkstra, J. Plantega (red.), *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, GWP, Gdańsk 2003, s. 142-145.

systemów motywacyjnych dla przedsiębiorstw, nie tylko prawnego przymusu. Przykład powinien iść z góry – jeśli państwa oczekują od sektora rynkowego polityki przyjaznej kobietom, to właśnie sektor publiczny jest miejscem, gdzie powinno się zacząć ją realizować.

Więcej kontrowersji budzi kwestia wyrównywania udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych. Stymulowanie go jest jednym z priorytetów przyjętych na konferencji w Pekinie w 1995 r., jak i rekomendacją Komisji Europejskiej dla wszystkich instytucji unijnych⁶⁸. Obok argumentów niewykorzystanego potencjału kobiet oraz zasady sprawiedliwego podziału władzy, pojawia się argument dotyczący równej reprezentacji interesów – włączenia zagadnień uważanych za problemy kobiet do całokształtu polityki za pośrednictwem włączenia nowych perspektyw i odmiennych doświadczeń⁶⁹. Brak kobiet w polityce jest nie tylko wynikiem decyzji wyborców, ale i konsekwencją ram funkcjonowania kultury politycznej i systemu wyborczego w Polsce. Realizowana polityka ma podstawowe znaczenie nie tylko dla faktycznej sytuacji kobiet w kontekście ich szans na rynku pracy oraz zdolności konsumpcji, ale także prowadzi do długofalowych efektów, polegających na stopniowej metamorfozie wzorców kulturowych oraz norm i wartości tradycyjnie uznawanych za atrybuty kobiecości. Bez stabilnych podstaw wspierających aktywność kobiet oraz odmienniej konstrukcji kontraktu płci wprowadzenie parytetów do polityki będzie miało fasadowy i dekoracyjny charakter, bowiem nie będą one spełniały przewidzianej dla nich roli.

Literatura

- Andruszkiewicz I., *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy*, [w:] C. Sadowska-Snarska (red.), *Równowaga Praca – Życie – Rodzina*, Wydawnictwo WSE, Białystok. 2008.
- Budrowska B., *Nieodpłatna praca kobiet i próby jej wyceny*, 2005. http://www.ekologiasztuka.pl/think.tank.feministyczny/readarticle.php?article_id=145.
- Chybicka A., Kossakowska N., *Trudności w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym jako przyczyny opóźniania decyzji o posiadaniu dziecka przez młode kobiety*, [w:] C. Sadowska-Snarska (red.), *Równowaga Praca – Życie – Rodzina*, Wydawnictwo WSE, Białystok. 2008.
- Czepulis-Rukowska Z., *Nietypowe formy zatrudnienia a zabezpieczenie społeczne. Czy realizowana jest koncepcja flexicurity?*, [w:] M. Rymśa (red.), *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo społeczne. Flexicurity po polsku?*, ISP, Warszawa 2005.
- Dahlerup D., Freidenvall L., *Electoral Gender Quota Systems and Their Implementation in Europe*, Directorate General Internal policies of the Union, PE 408, 309, Brussels 2008.
- Desperak I., *Podwójnie samotne. O wykluczeniu rodzin niepełnych*, [w:] I. Desperak (red.), *Homofobia, mizoginia, ciemnogród? Burzliwe dzieje kontrowersyjnych ustaw*, Nieformalna Grupa Łódź Gender, Omega-Praxis, Łódź 2008.
- Desperak I., *Kobiety i praca. Wielkie przegrane polskiej transformacji*, [w:] P. Szumlewicz, J. Majmurek (red.), *Stracone szanse? Bilans transformacji 1989-2009*, Difin, Warszawa 2009.
- Domański H., *Równouprawnienie. Stereotyp tradycyjnego podziału ról*, [w:] A. Titkow, H. Doliński (red.), *Co to znaczy być kobietą w Polsce?*, IFIS PAN, Warszawa 1995.

⁶⁸ D. Dahlerup, L. Freidenvall, wyd. cyt., s. 13.

⁶⁹ M. Fuszara, *Kobiety, mężczyźni i parytety*, Analizy i Opinie nr 98, wrzesień 2009, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2009, s. 3-4.

- Domański H., *Zadowolony niewolnik idzie do pracy. Postawy wobec aktywności zawodowej kobiet w 23 krajach*, IFIS PAN, Warszawa 1999.
- Eurostat 2001, *Produkcja i konsumpcja w gospodarstwie domowym. Propozycja metodologii rachunków satelitarnych gospodarstwa domowego*.
- Eurostat 2003, *Household Production Satellite Accounts*.
- Eurostat 46/2009, *Population and social conditions*.
- Eurostat Yearbook 2009.
- Firkowska-Mankiewicz A., *Czy tak samo wychowujemy dziewczęta i chłopców*, [w:] A. Titkow., H. Domański (red.), *Co to znaczy być kobietą w Polsce?*, IFIS PAN, Warszawa. 1995.
- Fuszara M., *Kobiety i polityka*, [w:] *Kobiety w Polsce w latach 90-tych. Raport*, Fundacja Centrum Praw Kobiet, Warszawa 2000.
- Fuszara M., *Kobiety, mężczyźni i parytety*, „Analizy i Opinie” wrzesień 2009, nr 98.
- Godlewska J., *Ścieżki edukacyjne kobiet i ich uwarunkowania*, [w:] G. Firlit-Fesnak (red.), *Wykształcenie i kwalifikacje kobiet a ich sytuacja na rynku pracy*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2008.
- Gromadzka K., *Praca zawodowa kobiet a ich rola w życiu rodziny*, [w:] C. Sadowska-Snarska (red.), *Równowaga Praca – Życie – Rodzina*, Wydawnictwo WSE w Białymstoku, Białystok 2008.
- GUS 2007 „Kobiety w Polsce”.
- GUS 2008 „Sytuacja Gospodarstw Domowych”.
- GUS 2009 „Kobiety i mężczyźni na rynku pracy”.
- Gustafsson S., *Neoklasyczna ekonomia feministyczna: garść przykładów*, [w:] A. Dijkstra, J. Plantega (red.), *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, GWP, Gdańsk. 2003.
- Hartmann H., *The family as locus of gender, class and political struggle. The example of housework*, „Signs. Journal of Women in Culture and Society” 1981, vol 6, nr 5.
- Hirway I., *Integrating Unpaid Work into Development Policy*, Centre for Development Alternatives, Ahmedabad 3.12.2007 / wystąpienie na konferencji „Unpaid work and the economy: Gender, Poverty and the Millenium Development Goals” Annadale-on-Hudson NY, 1-3.10.2005.
- Hozer-Koćmiel M., *Gender mainstreaming w ekonomii. Cz. 2: Dystrybucja czasu i wartości pracy kobiet*, Instytut Analiz, Diagnoz i Prognoz Gospodarczych, Szczecin 2007.
- Instytut Spraw Obywatelskich, *Nieopłacana praca domowa – jak ją traktować, żeby skutecznie tworzyć podstawy opiekuńczego społeczeństwa*, Łódź 2006.
- Janicka K., *Kobiety i mężczyźni w strukturze społeczno-zawodowej: podobieństwa i różnice*, [w:] A. Titkow., H. Domański (red.), *Co to znaczy być kobietą w Polsce?*, IFIS PAN, Warszawa 1995.
- Kienig A., *Sytuacja w zakresie instytucjonalnej opieki nad dzieckiem w Polsce*, [w:] C. Sadowska-Snarska (red.), *Równowaga Praca – Życie – Rodzina*, Wydawnictwo WSE, Białystok 2008.
- Kluza S., *Podatek płacony dziećmi*, „Rzeczpospolita” z 21 grudnia 2004.
- Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, GUS, Warszawa 2009.
- Kobiety w Polsce*, GUS, Warszawa 2007.
- Kodeks Pracy 2010*.
- Kotowska M., *Doświadczenie wykluczenia społecznego przez matki małych dzieci w Warszawie. Analiza sytuacji życiowych*, [w:] I. Desperak (red.), *Homofobia, mizoginia, ciemnogród? Burzliwe dzieje kontrowersyjnych ustaw*, Nieformalna Grupa Łódź Gender, Omega-Praxis, Łódź 2008.
- Kowalik T., *Blaski i cienie polskiej transformacji*, [w:] M. Kaltwasser i in. (red.), *Futuryzm miast przemysłowych. 100 lat Wolfsburga i Nowej Huty*, Korporacja Ha!art, Kraków 2007.
- Kurowska A., *Wykształcenie kobiet a ich pozycja na rynku pracy – podstawowe związki*, [w:] G. Firlit-Fesnak (red.), *Wykształcenie i kwalifikacje kobiet a ich sytuacja na rynku pracy*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2009.
- Mały Rocznik Statystyczny 2008*, GUS, Warszawa 2008.
- Messyasz K., *Uczestnictwo kobiet w sferze publicznej a ich udział w rynku dóbr konsumpcyjnych. Czy polityka jest nadal sferą władzy realnej?*, [w:] I. Desperak (red.), *Homofobia, mizoginia, ciemnogród? Burzliwe dzieje kontrowersyjnych ustaw*, Nieformalna Grupa Łódź Gender, Omega-Praxis, Łódź 2008.

- Meuldes D., Plasman O, Plasman R., *Nietypowe formy zatrudnienia w Unii Europejskiej*, [w:] A., Dijkstra, J. Plantega (red.), *Ekonomia i pleć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, GWP, Gdańsk 2003.
- Nieopłacana praca domowa – jak ją traktować żeby skutecznie tworzyć podstawy opiekuńczego społeczeństwa*, Instytut Spraw Obywatelskich, Łódź, 2006.
- Polski Raport Social Watch, *Czas na prawa*, Koalicja KARAT, Warszawa 2008.
- „Sprawozdanie Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: Równość kobiet i mężczyzn — rok 2009”, Komisja Wspólnot Europejskich, SEK 2009 165, Bruksela.
- Sytuacja gospodarstw domowych 2008*, GUS, Warszawa 2008.
- Szumlewicz P., *Edukacyjny regres*, [w:] P. Szumlewicz, J. Majmurek (red.), *Stracone szanse? Bilans transformacji 1989-2009*, Difin, Warszawa 2010.
- Ślesicka A., *Ulga podatkowa na wychowanie dzieci*, Indos nr 5 (52), Biuro Analiz Sejmowych, 5 marca 2009, Warszawa.
- Tarkowska E., *Oblicza polskiej biedy*, „Analizy – Laboratorium WIEZI” 2009, nr 2 kwiecień.
- Titkow A., *Kobiety pod presją?*, [w:] A. Titkow, H. Domański (red.), *Co to znaczy być kobietą w Polsce?*, IFIS PAN, Warszawa 1995.
- Titkow A., Duch-Krystoszek D., Budrowska B., *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*, IFIS PAN, Warszawa 2004.
- TNS OBOP, *Komu becikowe?*, 1-4.XII 2005.
- Ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (DzU nr 139, poz. 992).
- Van Doorne-Huiskes A., *Równe szanse w Unii Europejskiej: teoria i praktyka*, [w:] A. Dijkstra, J. Plantega (red.), *Ekonomia i pleć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, GWP, Gdańsk 2003.
- Walczewska S., *Damy, ryccerze i feministki. Kobiety dyskurs emancypacyjny w Polsce*, Wydawnictwo eFKa, Warszawa 2006.
- Wunderink-van Veen S., *Nowa ekonomia gospodarstwa domowego: dzieci a udział kobiet w rynku pracy*, [w:] A. Dijkstra, J. Plantega (red.), *Ekonomia i pleć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, GWP, Gdańsk 2003.
- Żuk M., *Kobiety w polityce*, [w:] *Raport Krajowy Polskiej Koalicji Social Watch 2008*, „Czas na Prawa”, KARAT Coalition, Warszawa 2008.

BETWEEN WORK AND FAMILY – POTENTIAL INSTRUMENTS OF SOCIAL POLICY TOWARD THE DILEMMAS OF WORKING WOMEN

Summary: This article aims at pointing out efficient solutions enabling Polish women to reconcile their family liabilities with other social activities. In the post-war decades we have witnessed significant metamorphosis of women’s social status, nevertheless a burden of stereotyping gender roles still exists. Changes in so-called public sphere never gave rise to analogical changes in private sphere. Condition of the family itself depends on women socio-economic situation. Women’s potential in the labour market as well as in the widely understood social praxis is determined by their family liabilities. This feedback has historical and cultural background, but also generates significant economic consequences. Elaborating solutions enabling full participation in both spheres seems to be a challenge for contemporary social policy. It is crucial for gender equality policy, implementation of which is an EU community priority.