

## WZORY PRZEBIEGU KARIER ZAWODOWYCH Kobiet – W KIERUNKU ŁĄCZENIA RÓL RODZINNYCH I ZAWODOWYCH

Wioleta Duda

ORCID: 0000-0003-0984-304X

Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy im. Jana Długosza w Częstochowie

**Słowa kluczowe:** kariera zawodowa, role społeczne, rodzina

**Streszczenie.** W życiu dorosłego człowieka istnieją dwa podstawowe obszary aktywności – praca zawodowa i życie rodzinne. Jednostka pełni w nich najważniejsze role, im też poświęca większość swego czasu. Zachodzące zmiany społeczno-gospodarcze sprawiają, że kobietom przypadają zadania nie tylko związane z wypełnianiem obowiązków rodzicielskich czy macierzyńskich, ale też zawodowych, społecznych i politycznych. Sytuacja ta motywowana jest także przemianami kulturowymi – w literaturze przedmiotu zwraca się uwagę, że „aktywne uczestnictwo kobiet na rynku pracy i zwiększenie ich udziału w zatrudnieniu w krajach europejskich wiąże się nie tylko z procesami emancypacyjnymi, ale również edukacyjnymi”<sup>1</sup>. Proces ten będzie postępował w kierunku równości w każdym obszarze działalności człowieka.

### THE PATTERNS OF THE COURSE OF THE OCCUPATIONAL CAREERS OF FEMALES – IN THE DIRECTION OF COMBINING FAMILY AND OCCUPATIONAL ROLES

**Keywords:** professional career, social roles, family

**Summary.** In the life of an adult human being, there exist two essential areas of activity, namely occupational career and family life. It is in them that an individual fulfils the most important roles, and it is also to them that they devote most of their time. The occurring social and economic changes result in the

---

<sup>1</sup> A. Nowakowska, *Aktywność zawodowa kobiet a przekonania mężczyzn dotyczące ról kobiecych i męskich w rodzinie*, [w:] C. Sadowska-Snarska, T. Li (red.), *Godzenie pracy z rodziną w kontekście aktywizacji zawodowej kobiet*, WSE, Białystok 2008, s. 154.

fact that females are charged not only with tasks connected with fulfilling their responsibilities of parents (mothers), but also with the occupational, social and political ones. This situation is also the consequence of cultural transformations; in the literature of the subject, attention is drawn to the fact that the active participation of females in the labour market and increasing their number amongst employees in the countries of Europe is connected not only with the processes of emancipation, but also with those of education<sup>2</sup>. This process will be continued in the direction of equality in each and every area of the activity of a human being.

## Wprowadzenie

Przebieg karier zawodowych kobiet to zagadnienie wieloaspektowe, uwarunkowane szeregiem czynników, począwszy od ekonomicznych, poprzez społeczne i prawne – do biologicznych. Zarówno podejmowanie aktywności zawodowej przez kobiety, jak i ich motywacje i systemy wartości, aspiracje czy też zmiany w pozycji społecznej stanowią perspektywę badawczą dla wielu dziedzin nauki, m.in. demografii, teologii rodziny, ekonomii, pedagogiki pracy, także nauk związanych z polityką społeczną, pracą socjalną czy prowadzeniem pomocy społecznej. Wszystkie te obszary i ich uwarunkowania są zmienne w czasie, co wymaga ciągłej obserwacji, znajduje też swoje odzwierciedlenie w licznej literaturze naukowo-badawczej.

Kariera zawodowa kobiet posiada wymiar zarówno rodzinny, jak i ogólnospołeczny. Istotnym aspektem owej aktywności jest jej specyfika, wymagająca pogodzenia pracy zawodowej z pełnioną jednocześnie rolą żony i matki. Praca zawodowa kobiet wiąże się z ograniczeniem czasu, który mogą poświęcić swojej rodzinie, z kolei obowiązki rodzinne, zwłaszcza konieczność opieki nad dzieckiem bądź dziećmi, nierzadko wpływają na możliwość pełnego zaangażowania w wykonywaną pracę. Odbicie tej sytuacji można zauważyć w postawach kobiet, zarówno wobec sposobu realizacji kariery zawodowej, jak i udziału w życiu społecznym, także w wyrażanych przeświadczeniach dotyczących wartości rodziny, przede wszystkim zaś macierzyństwa<sup>3</sup>. Masowa lub powszechna aktywność zawodowa kobiet stała się jednym z najistotniejszych determinantów zauważalnych współcześnie przemian społeczno-kulturowych i gospodarczych. Owe przemiany pozwoliły kobiecie stać się autonomiczną jednostką, niezależną finansowo i współdecydującą o sprawach życia rodzinnego. Związek partnerski

---

<sup>2</sup> Ibidem.

<sup>3</sup> J. Piotrowski, *Praca zawodowa kobiety a rodzina*, KiW, Warszawa 1963, s. 24.

jako kulturowy model układu rodzinnego i rodzinnych relacji zaczął dominować nad patriarchatem. Przemiana świadomości towarzysząca przekształceniom społeczno-kulturowym pozwoliła kobietom wchodzić w nowe role – pracownic, szefów, ludzi sukcesu, co bezpośrednio wpłynęło na jakość wypełniania pozostałych ról, wynikających m.in. ze stereotypowego podziału prac i obowiązków na kobiece lub męskie, szczególnie roli matki. Podejmowanie coraz częściej przez kobiety pracy zawodowej wynikało z kilku przyczyn, wśród których istotną rolę odegrały zmiany demograficzne, ruchy feministyczne oraz przeobrażenia w sposobie produkcji.

### **Wzory karier zawodowych – płeć jako determinant różnicujący przebieg kariery zawodowej**

Kariera zawodowa ma charakter indywidualny, rzadki, uzależniony od wyborów, jakich dokonuje jednostka na przestrzeni swojego życia. Obejmuje zarówno sprawy zawodowe, jak i problemy integracji ról zawodowych z innymi obowiązkami występującymi w rodzinie, społeczności, czy też typami spędzania czasu wolnego. Często wyraża własne i pierwotne pragnienia każdego człowieka dążącego do osiągnięcia określonych celów oraz zajęcia właściwego miejsca w społeczeństwie. Pomimo że kariera życiowa<sup>4</sup> nie jest tożsama z karierą zawodową, którą niektóre jednostki zamieniają na karierę rodzinną czy karierę społeczną (aktywność charytatywna), to jednak dla części ludzi kariera życiowa jest równoznaczna właśnie z karierą zawodową, ponieważ to praca warunkuje kontakty społeczne, dochody, możliwość konsumpcji i osobistego rozwoju.

Kariera zawodowa jest synkretyczna z zatrudnieniem, rolami zawodowymi, aktywnością i doświadczeniem zdobywanym w środowisku pracy przez jednostkę, może być też postrzegana jako rekonstruowanie i konstruowanie życiowej biografii<sup>5</sup> obejmującej życie zawodowe i osobiste, rozwijanie możliwości i podejmowanie działań. Jest unikalna, „nierozzerwalnie związana z niepowtarzalnym, interakcyjnym doświadczeniem rzeczywistości”<sup>6</sup>, uwarunkowana indywidualnymi

<sup>4</sup> Pojęcie kariery życiowej jest znaczeniowo pojemniejsze niż pojęcie kariery zawodowej. Oprócz instytucjonalnego rozwoju jednostki, realizowanego poprzez odgrywanie ról zawodowych, obejmuje ono także zdolności, postawy, wartości, umiejętności, wiedzę, komponenty osobowości dynamizujące się w pełnym cyklu życia, także w aktywności pozazawodowej.

<sup>5</sup> B. Wojtasik, *Podstawy poradnictwa kariery. Poradnik dla nauczycieli*, KOWEziU, Warszawa 2011, s. 35.

<sup>6</sup> M. Piorunek, *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*, UAM, Poznań 2009, s. 12.

psychofizycznymi cechami jednostki, jak i makro – i mikrostrukturami społecznymi. Współczesne kariery, ich przebieg, powiązanie z pozostałymi sferami życia człowieka, w dużym stopniu są uzależnione od „szybko zmieniającego się świata, gdzie panuje nieprzejrzystość, płynność i niepewność sytuacji społecznych”<sup>7</sup>, jak również od aktywności jednostki w zakresie konstruowania ścieżki edukacyjno-zawodowej. Kariera staje się obecnie własnością jednostki, jest rozpatrywana w znacznie szerszej perspektywie niż wspinanie się w hierarchii organizacji. Kariera zawodowa to nie tylko awans w obrębie danego stanowiska pracy, zawodu, to także działania jednostki podejmowane w obrębie aktywności zawodowej lub jako dążenie do rozwoju. Pojęcie kariery zawodowej interpretuje się coraz częściej w kategoriach rozwoju osobistego, ciągłego dokształcania się. Wspinanie się po szczeblach w organizacji, osiągnięcie kolejnych awansów zawodowych nie jest już jednoznaczne z karierą zawodową. Stworzone zostały nowe koncepty kariery zawodowej, w których znaczenia nabierają takie elementy, jak: satysfakcja z wykonywanej pracy, możliwość ciągłego podnoszenia kwalifikacji, usytuowanie siebie w organizacji, samorealizacja. Awans, sukces postrzegany w kategorii dóbr materialnych, to coraz rzadziej bliskoznaczniki kariery zawodowej, która jest obecnie dostępna w każdym zawodzie i branży, niekoniecznie związanej z wysokim prestiżem.

Dla Donalda E. Supera gromadzone w realnym życiu doświadczenia, związane z pracą, prowadzą w konsekwencji do budowania „wysublimowanych wzorców tożsamości zawodowej”, obejmujących takie czynniki dojrzałości zawodowej, jak planowanie, podejmowanie odpowiedzialności, akceptacja wielowymiarowości w życiu zawodowym oraz poza nim. W ślad za tym badacz wyodrębnił kilka wzorców kariery zawodowej jednostek, które są ściśle skorelowane z ich indywidualną charakterystyką.

Typy karier zawodowych mężczyzn przedstawiają się według, koncepcji D.E. Supera, następująco:

- kariera stabilna – charakteryzująca się podjęciem pracy bezpośrednio po ukończeniu szkoły, głównie przez pracowników wysoko wykwalifikowanych;
- kariera konwencjonalna – przypomina karierę stabilną, ale dodatkowo występuje tutaj faza przygotowawcza do stałej pracy, rozwija się od czasowego zatrudnienia przez umowy próbne – do ustabilizowanej pracy;

---

<sup>7</sup> B. Wojtasik, *Podstawy...*, s. 35.

- kariera niestabilna – przebiega według schematu: próba–stabilizacja–próba, szczególnie dla osób średnio wykwalifikowanych, świadczących usługi domowe, i urzędników. Pracownik nie osiąga sukcesu w jednej pracy lub zawodzie, które mogłyby być jego wyborem życiowym;
- kariera wielokrotnych prób – charakteryzuje się częstymi zmianami pracy, zwłaszcza w przypadku osób słabo wykwalifikowanych, często przechodzą one od jednego typu pracy do innego.

Kobiety reprezentują siedem wzorów karier zawodowych:

- stabilna kariera gospodyni domowej – określana jako kariera zdominowana wymaganiami domu przed podjęciem pracy lub niemalże bezpośrednio po jej podjęciu. Praca zawodowa kobiety reprezentującej ten wzorzec ma drugoplanowy charakter i przez długi czas przebiega bez sukcesów na tym polu aktywności. Ambicja i zaangażowanie ulokowane zostały w obszarze rodziny;
- kariera konwencjonalna – oznacza podjęcie pracy natychmiast po zakończeniu edukacji i realizowaniu jej do momentu zawarcia małżeństwa;
- kariera stabilnej pracy – dotycząca najczęściej kobiet koncentrujących się na pracy; traktowanie pracy jako roli przypadającej do wypełnienia;
- kariera dwutorowa – cechuje kobiety, które podjęły pracę zawodową, rozwijały się na tym polu i osiągały sukcesy, a założenie rodziny spowodowało konieczność ograniczenia tempa rozwoju i znalezienia równowagi pomiędzy aktywnością zawodową i zaangażowaniem w prace domowe; wzór ten jest najbardziej powszechny w grupach zawodowych zajmujących wysokie i niskie pozycje na skali zatrudnienia, np. wśród kobiet lekarzy i naukowców oraz wśród pomocy domowych; jest tak prawdopodobnie dlatego, że poziom wyzwania zawodowego lub osiągnięte dochody są ważne w życiu tych kobiet. Ta podwójna rola w żadnym przypadku nie jest łatwa, zameżna kobieta pracująca zawodowo pracuje na dwóch etatach, ale tylko za jeden otrzymuje wynagrodzenie;
- kariera przerywana – oznacza sytuację, w której okoliczności rodzinne zmuszają kobietę do przerywania satysfakcjonującej pracy. Może też oznaczać zmniejszenie zaangażowania w pracę, bez konieczności jej porzucenia, choć ze świadomością rezygnacji z możliwych sukcesów;
- kariera niestabilna – podobnie jak u mężczyzn pojawiają się przerwy w pracy zawodowej, które kobieta spędza głównie w domu; ten typ kariery obejmuje przeplatające się etapy pracy zawodowej oraz zajmowania się domem. Wynika najczęściej z pojawiających się nieregularnie okresów

- trudności finansowych, w których dodatkowo zarobki okazują się niezbędne, bez względu na preferencje co do łącznego zajmowania się domem czy problemy zdrowotne, które wpłynęły na porzucenie pracy zawodowej, możliwe jest też połączenie obu tych czynników. Ten wzór kariery najczęściej występuje w grupach o niższym statusie społeczno-ekonomicznym;
- kariera wielokrotnych prób – wzorzec podobny jak u mężczyzny, różne są za to przyczyny częstych zmian prac, zazwyczaj są to potrzeby rodziny, które nie są wystarczająco zaspokojone<sup>8</sup>.

Kobiety przyjmują różne strategie rozwoju kariery, co wynika z trudności, jakie napotykają w pracy zawodowej oraz w życiu rodzinnym. Pierwsza grupa kobiet to taka, która przesuwając okres „domowy” na później – nawet do czterdziestego roku życia; uważają one, że zdobyta pozycja zawodowa ułatwi im powrót na rynek pracy. Druga grupa obejmuje te kobiety, które decydują się urodzić dzieci przed wejściem na rynek pracy. Zakładają one, że w miarę wcześnie założą rodzinę, odchowają dzieci i będą jeszcze odpowiednio młode, aby znaleźć zatrudnienie. Kolejną grupą są kobiety, które w sposób maksymalny starają się wykazywać ciągłe zaangażowanie zawodowe, dziecko nie jest przeszkodą, lecz dodatkową motywacją do aktywności zawodowej – nawet podczas urlopu macierzyńskiego intensywnie pracują. Czwartą grupę stanowią kobiety, które rezygnują z pracy na rzecz macierzyństwa. Deklarują one, że „może” jeszcze „kiedyś” wrócą do pracy, ale w rzeczywistości takiego powrotu nie planują. Do ostatniej grupy zalicza się kobiety, które nie planowały swojego życia zawodowego, pracy nie miały i nie mają, a urodzenie dziecka przynajmniej na jakiś czas zwolniło je od konieczności zastanawiania się na swoją przyszłość.

Weryfikacji wzorów karier zawodowych D.E. Supera dokonała Magdalena Piorunek. W badanej przez nią grupie zawodowych życiorysów najliczniej reprezentowane były kariery stabilne (27,4%). Niemal taką samą liczebnością oznaczała się kategoria „kariery niestabilnej” (21,0%), mająca charakter sekwencyjny. Mniej więcej co dziesiąta badana osoba realizowała wzorzec kariery dwutorowej lub kariery wielokrotnych prób. Badaczka doszła także do ciekawych wniosków dotyczących zmian w przebiegu karier zawodowych jednostek. Jej zdaniem, wzory karier zaproponowane przez Supera są nieadekwatne do badanej

---

<sup>8</sup> E. Herr, S. Cramer, *Planowanie kariery zawodowej*, Min. Gosp. i Pracy, Warszawa 2005, s. 30–35.

rzeczywistości, gdyż powstały w okresie silnej stygmatyzacji płciowej kariery zawodowej<sup>9</sup>. Istotne również wydaje się łączenie różnych wzorów przebiegu karier.

Inaczej oceniła typologię D.E. Supera Agnieszka Cybal-Michalska, która zaznaczyła, że pomimo tradycyjnego ujęcia przebiegu karier, badacz ten „zwraca [...] uwagę na potrzebę uwzględnienia różnorodności ról pełnionych przez podmiot w ciągu życia oraz rozumienia wzajemnych powiązań ról życiowych, jak również zmian w pełnionych rolach wśród kobiet i mężczyzn”<sup>10</sup>. W społeczeństwie ponowoczesnym, na zmieniającym się rynku pracy, kariery nie są i nie mogą być definiowane za pomocą tradycyjnych wyznaczników. Jednostki, niezależnie od płci, stają wobec wyzwania projektowania i realizacji strategii życiowych i zawodowych na podstawie nowych kryteriów. Badania pokazują pojawiające się nowe akcenty w przebiegu i rozumieniu kariery. Zmiany te mają miejsce w warunkach ograniczania dostępu do pracy i utrudnionej kariery hierarchicznej, czemu sprzyja kurczenie się rynku pracy. Ograniczony dostęp do obiektywnych, tradycyjnych wyznaczników statusu, związanych z pracą zawodową, prowadzi do poszukania nowych form określających społeczny status jednostki, a co za tym idzie – nowy kształt karier. Jednostka sama ustala i osiąga wyznaczniki sukcesu i stopnie własnej kariery. Znaczenia nabierają kariery horyzontalne bądź skokowe przy jednoczesnym uzależnieniu kariery od innych sfer aktywności i zacieraniu się granic między czasem w pracy i czasem po pracy. Pojawia się również wielozawodowość i działalność wielowątkowa o zróżnicowanym charakterze. Pracownicy mają poczucie kontroli nad biografią, dążą do odczuwania sukcesu pojmowanego subiektywnie, czyli nie tylko wówczas, gdy ma on charakter obiektywny.

W nowych modelach kariery najłatwiej będzie się odnaleźć kobietom, które wejdą w dziedziny, w których zawsze były mocne, i uruchomią rozwijane przez lata zdolności oparte na partnerstwie i umiejętnościach społecznych. Ponowoczesność stawia przed aktorami społecznymi obu płci nowe, jednak podobne wymagania, odwracając dotychczasowy schemat. Tradycyjny model kariery jest skonstruowany zgodnie z rytmem życia mężczyzny, do którego kobieta się

---

<sup>9</sup> D.E. Super był często zmuszany do odpierania zarzutów dotyczących generalizacji prowadzonych przez niego badań. To bowiem na podstawie badań płci męskiej wyciągnął wnioski odnośnie do płci żeńskiej. Twierdził także, że akcent w jego badaniach pada nie na sam przebieg karier kobiecych, ale determinanty i ich uwarunkowania.

<sup>10</sup> A. Cybal-Michalska, *Młodość akademicka a kariera zawodowa*, Impuls, Kraków 2013, s. 59.

dostosowuje albo w ogóle z niego rezygnuje. Teraz pojawia się model „wygodniejszy” dla kobiety, do którego dostosować się powinien mężczyzna<sup>11</sup>.

## **Przemiany w rodzinie jako społeczne uwarunkowanie karier zawodowych kobiet**

W tradycyjnych rodzinach, w których główną pozycję w hierarchii zajmował mąż i równocześnie ojciec, rola kobiety sprowadzała się do wychowywania dzieci i prowadzenia gospodarstwa domowego. Zwłaszcza pierwsze lata życia dziecka były tym okresem, w którym – jak uważano – matka jest niezastąpiona, dba o emocjonalny i fizyczny rozwój potomstwa. Usytuowanie kobiet w rodzinie i społeczeństwie zmieniło się, szczególnie pod wpływem rozwoju karier zawodowych kobiet, ich usamodzielnienia finansowego, możliwości edukacji na każdym poziomie. W polskiej rodzinie coraz częściej możemy dostrzec proces „wester-nizacji” rodziny – upodabniania się tradycyjnego modelu rodzinnego do form występujących w tzw. krajach zachodnich, który to proces silnie oddziałuje na pozycję kobiety. Przyczyniają się do tego takie procesy, jak: wysoki poziom uczestnictwa kobiet w rynku pracy, atomizacja rodziny, deinstytucjonalizacja rodziny. Przemiany polskiej rodziny, zauważalne szczególnie po II wojnie światowej, w porównaniu z krajami Europy Zachodniej dotyczyły przede wszystkim kwestii związanych z posiadaniem dzieci (dziecka) jako warunku udanego małżeństwa oraz ślubu kościelnego. Z upływem czasu zaszły w tych obszarach głębokie przemiany, w których należy zaobserwować znaczne zmniejszenie się liczby dzieci, późniejsze ich posiadanie oraz długie przerwy pomiędzy kolejnymi dziećmi. Ograniczenie dzietności jest bezpośrednio związane z opóźnieniem pierworództwa i zawarcia małżeństwa, głównie ze względu na wydłużony okres edukacji oraz wkroczenie na rynek pracy.

Analiza statystyk demograficznych<sup>12</sup> wskazuje, że zmniejsza się liczebność i rozmiar rodzin. Sformalizowana forma małżeństwa i rodziny zdaje się być coraz mniej atrakcyjna dla wielu ludzi. Wybierają oni funkcjonowanie w tzw. nieformalnych formach życia małżeńsko-rodzinnego. Spada liczebność dzieci w rodzinach. Jeszcze niedawno dominowały tzw. rodziny nuklearne (rodzice i dwoje dzieci). Obecnie ten model rodziny przechodzi kryzys, ustępuje miejsca

---

<sup>11</sup> Por. A. Titkow, D. Duch-Krzystoszek, B. Budrowska, *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*, IFiS PAN, Warszawa 2004, s. 35–36.

<sup>12</sup> Ogólna liczba małżeństw bez dzieci – ponad 20%; liczba rozwodów – rocznie ponad 70 tys., ze stałą tendencją rosnącą.



innym formom życia rodzinnego. Coraz częściej możemy obserwować funkcjonującego w naszym otoczeniu samotnego rodzica z dzieckiem/dziećmi, czy parę, która programowo nie ma dzieci. Istotną kategorią społeczną są osoby żyjące samotnie lub w ramach instytucji opieki społecznej. Systematycznie wzrasta liczba rozwodów, które stały się powszechnie akceptowalną formą rozwiązywania problemów małżeńsko-rodzinych<sup>13</sup>. Rozluźnienie obowiązujących norm społecznych i obyczajowych dotknęło także rodzinę, w tym sztywny podział ról w małżeństwie. Coraz częściej jednostka jest postrzegana w perspektywie indywidualizmu, narasta „mentalność indywidualistyczna”, co odzwierciedlają m.in. badania socjologiczne prowadzone przez Danutę Duch-Krzystoszek. Kobiety pod względem ekonomicznym i społecznym stały się zdecydowanie mniej zależne od mężczyzn, co wpłynęło bezpośrednio na organizację życia rodzinnego czy też motywów zawierania związków małżeńskich. Jak zauważa się w literaturze, zmiany, jakie się dokonują, nie zdegradowały rodziny jako podstawowej komórki społecznej, „zmieniły się natomiast jej znaczenie i zasady tworzenia (niekoniecznie poprzez formalne małżeństwo) oraz relacje w rodzinie, zarówno między rodzicami, jak i między rodzicami i dziećmi”<sup>14</sup>.

Główne tendencje przemiany rodziny dotyczą takich kwestii, jak:

- spadek oddziaływania na siebie grupy krewnych,
- wolny i niezależny wybór współmałżonka lub partnera życiowego,
- wzrost uprawnień i decyzyjności kobiet w rodzinie,
- postępujący poziom zatrudnienia kobiet poza domem,
- znaczne poszerzenie zakresu wolności seksualnej w społeczeństwach, które były restrykcyjne,
- trend w kierunku rozwoju praw dzieci<sup>15</sup>.

Obraz rodziny, jaki kształtuje się od kilkunastu lat, jest w dużym stopniu determinowany przemianami w systemie wartości, głównie oczekiwaniami wobec rodziny i jej członków czy też podejmowaniem przez kobiety pracy zawodowej w celu zaspokojenia potrzeby samorealizacji. Czynniki te nie tylko zmieniają obraz funkcjonowania rodziny, ale także coraz częściej stymulują tworzenie innych rodzajów/modeli związków partnerskich.

<sup>13</sup> B. Pawlica, A. Woźniak-Krakowian, *Małżeństwo i rodzina w czasach płynnej nowoczesności. Próba socjologicznego portretu*, [w:] D. Marzec, E. Karpuszenko, B. Zajęcka (red.), *Migracje rodziców. Problem społeczno-wychowawczy w Unii Europejskiej*, OWP SIM, Warszawa 2015, s. 13.

<sup>14</sup> I. E. Kotowska, *Zmiany modelu rodziny. Polska – kraje europejskie*, „Polityka Społeczna” 2002, nr 4, s. 3; podaję za: A. Kwak, *Rodzina w dobie przemian. Małżeństwo i kohabitacja*, Żak, Warszawa 2005, s. 55.

<sup>15</sup> Szerzej: A. Giddens, *Sociology*, Blackwell Publishers, Oxford 1993, s. 380–423.

Przemiany zachodzące w obrębie tradycyjnych form życia małżeńskiego i rodzinnego są również wynikiem zmian w postrzeganiu różnic płciowych. W literaturze zauważa się, że „rzadkie dotychczas formy rodziny: pojedyncze matki z wyboru, ojcowie w pojedynkę wychowujący dzieci, i rodziny, w których dzieci przekazywane są opiekunom pozarodzinnym (w sytuacji pracy absorbującej czas obojga rodziców – *dual career families*) – stają się coraz powszechniejsze”<sup>16</sup>; dzieje się tak głównie ze względu na przemianę wzoru kobiecości i męskości. Rodzicielstwo jest obecnie kwestią wyboru, stąd też ludzie wybierają czas i okoliczności, w których decydują się na posiadanie dzieci, czasami także świadomie rezygnują z prokreacji na rzecz podniesienia jakości swojego życia<sup>17</sup>. Emilia Garncarek stwierdziła, że przemiany rodziny pociągnęły ze sobą zmianę podziału ról, role te stały się „mniej zobowiązujące i pozwalające zarówno mężczyznom, jak i kobietom na wybór i realizację indywidualnych planów. Rodzina staje się bardziej związkiem z wyboru osób, które wnoszą własne doświadczenia i zainteresowania. Współczesna rodzina coraz częściej pełni rolę utylitarną, ma wartość wtedy, kiedy umacnia szanse i możliwości poszczególnych jej członków”<sup>18</sup>, niekoniecznie nakazuje wypełnianie przyjętych zobowiązań. Podstawowych przyczyn przemiany współczesnej rodziny należy upatrywać w demokratyzacji społeczeństwa, która doprowadziła do zmiany pozycji kobiety. Pozycja ta jest wynikiem wzrostu aktywności zawodowej kobiet, w tym także zajmowania coraz wyższych stanowisk pracy, efektem postępu w zakresie wykształcenia i rozwoju aspiracji zawodowych. W związku ze wzrostem aktywności zawodowej, kobiety częściej świadomie podejmują decyzję o posiadaniu dziecka i następującym po nim powrocie do rozwoju kariery zawodowej. Oczekują także pomocy ze strony mężów, partnerów, jeśli decydują się na łączenie pracy zawodowej z obowiązkami domowymi.

<sup>16</sup> S. Kawula, *Alternatywne kształty rodziny współczesnej. Tendencje przemian w początkach XXI wieku*, [w:] W. Muszyński, E. Sikora (red.), *Miłość, wierność i uczciwość na rozstajach współczesności. Kształty rodziny współczesnej*, Adam Marszałek, Toruń 2008, s. 407.

<sup>17</sup> W literaturze spotykamy terminy „podwójny dochód bez dzieci” lub „podwójny dochód jeszcze bez dzieci”. Określenia te sporadycznie są używane w Wielkiej Brytanii, Indiach i Chinach – jako opis zamożnych par, które nie zdecydowały się mieć dzieci i przez to mogą sobie pozwolić na bardziej konsumpcyjny styl życia; ibidem, s. 408.

<sup>18</sup> E. Garncarek, *Spoleczne uwarunkowania dobrowolnej bezdzietności w opinii młodych bezdzietnych Polaków*, [w:] W. Muszyński, E. Sikora (red.), *Miłość, wierność i uczciwość na rozstajach współczesności. Kształty rodziny współczesnej*, Adam Marszałek, Toruń 2008, s. 225.

Realizacja karier zawodowych kobiet<sup>19</sup> opartych na dwóch obszarach determinantów: determinantach rynkowych i determinantach rodzinnych pozwala na wyodrębnienie następujących wzorów:

#### I. Determinanty rynkowe

1. Kariera tranzycyjna – to kariera, w której następuje płynne przejście ze świata edukacji do świata pracy. Kariera zawodowa charakteryzuje się brakiem lub bardzo krótkim okresem poszukiwania zatrudnienia zgodnego z wykształceniem i utrzymanie zatrudnienia w jednej organizacji.
  - a) Kariera hierarchiczna – posuwanie się na szczeblach stanowisk, w hierarchicznej kolejności.
  - b) Kariera heterarchiczna – zajmowanie jednego stanowiska pracy i uzyskiwanie w jego ramach coraz większych uprawnień, podnoszenie jakości pracy i własnych kompetencji.
2. Kariera opóźnionej tranzycji – kariera rozpoczynająca się kilka lat (od roku) po zakończeniu edukacji, w trakcie której następuje poszukiwanie zatrudnienia, reorientacja zawodowa lub założenie rodziny (macierzyństwo).
  - a) Kariera hierarchiczna – posuwanie się na szczeblach stanowisk, w hierarchicznej kolejności.
  - b) Kariera heterarchiczna – zajmowanie jednego stanowiska pracy i uzyskiwanie w jego ramach coraz większych uprawnień, podnoszenie jakości pracy i własnych kompetencji.
3. Kariera wielokrotnej tranzycji – kariera przebiegająca w ramach różnych organizacji i różnych stanowisk pracy, zawsze jednak jest to stanowisko lepsze od poprzedniego.

---

<sup>19</sup> Materiał badawczy (w niniejszym artykule został zaprezentowany wybrany wycinek przeprowadzonych badań ze względu na obszerność zebranego materiału) stanowią opinie kobiet aktywnych zawodowo (minimum trzy lata stażu pracy) lub przebywających na urloпах wychowawczych, macierzyńskich, zdrowotnych, naukowych, w przedziale wiekowym 26–35 lat, posiadających wykształcenie wyższe oraz wychowujących minimum jedno dziecko. Przedmiotem owych opinii są doświadczenia związane z przebiegiem kariery zawodowej, natomiast przedmiotem analizy badawczej są zarówno realizacje owych karier, jak i proces planowania kariery zawodowej. Badaniami zostały objęte kobiety mieszkające i pracujące na terenie miast Częstochowy, Sosnowca oraz Kielc. Badania były prowadzone w latach 2015–2018. W celu przeprowadzenia wywiadów zorganizowano spotkania z 54 kobietami. Jako metodę wiodącą wykorzystano wywiad jakościowy (swobodny, pogłębiony). Przeprowadzone wywiady umożliwiły zgromadzenie danych jakościowych dotyczących dotychczasowej ścieżki karier zawodowych kobiet, jak również uwarunkowań społecznych determinujących ich wybory, w tym systemu wartości. Wywiady zostały przeprowadzone w sposób swobodny, każda rozmowa była nagrywana przy użyciu dyktafonu. Przy każdym spotkaniu był wyznaczony kierunek rozmowy zawarty w dyspozycjach do wywiadu. Każda badana osoba została poinformowana o anonimowości badań, jak również o celu przeprowadzanej z nią rozmowy.

- a) Kariera hierarchiczna – posuwanie się na szczeblach stanowisk, w hierarchicznej kolejności.
- b) Kariera heterarchiczna – zajmowanie jednego stanowiska pracy i uzyskiwanie w jego ramach coraz większych uprawnień, podnoszenie jakości pracy i własnych kompetencji.

## II. Determinanty rodzinne

1. Kariera równoległa – łączenie macierzyństwa z rozwojem kariery zawodowej. Życie rodzinne jest dostosowane do wymagań związanych z zatrudnieniem i odwrotnie. Wdrażanie i upowszechnianie rozwiązań służących godzeniu życia zawodowego i rodzinnego oraz szybki powrót do pracy po przerwie związanej np. z urodzeniem dziecka/dzieci.
2. Kariera porodzinna – realizacja kariery zawodowej nastąpiła po założeniu rodziny i wychowaniu dzieci. Kobiety nie poszukiwały pracy przed urodzeniem dziecka, skupiły się na jego wychowaniu. Dopiero po osiągnięciu przez nie określonego wieku (zazwyczaj było to trzy, cztery lata) rozpoczęły realizację kariery zawodowej.
3. Kariera prerodzinna – realizacja kariery zawodowej przed założeniem rodziny. Jest charakterystyczna dla osób zajmujących coraz wyższe stanowiska w hierarchii organizacyjnej lub zawodowej i osiągających stabilizację zawodową. Dopiero wtedy decydują się na założenie rodziny, mają poczucie względnego bezpieczeństwa i samorealizacji.

Przedstawione powyżej wzory przebiegu karier zawodowych kobiet są dominujące, ale nie występują w postaci czystej. Każda z kobiet realizuje indywidualny wzór kariery zawodowej, odznaczający się unikatowością i zmiennością.

## Wnioski z badań

Interpretacja zgromadzonego materiału empirycznego wskazuje na determinanty funkcjonowania kobiet na rynku pracy i pozwala na wyróżnienie ogólnych wzorów przebiegu karier zawodowych kobiet zaprezentowanych powyżej. Po zapoznaniu się z analizą zebranego materiału badawczego można wskazać na główne grupy determinantów społecznych, jak również osobowościowych, które wpływają na przebieg i realizację karier zawodowych badanych kobiet. Pierwsza grupa determinantów, na które najczęściej wskazywały respondentki, związane są bezpośrednio z sytuacją na rynku pracy, w tym sytuacją w przedsiębiorstwie, jak również z pomocą oferowaną przez państwo w zakresie godzenia ról rodzinnych i zawodowych. Należą do nich:

- dostępność miejsc pracy;
- dostęp do form kształcenia ustawicznego;
- jakość, dostępność i zakres opieki nad dziećmi;
- środowisko pracy;
- przepisy prawa pracy;
- rosnące wymagania wobec mobilności pracowników.

Nie bez znaczenia dla realizacji karier zawodowych kobiet są determinanty związane z sytuacją rodzinną kobiet, takie jak:

- wiek i liczba posiadanych dzieci;
- pomoc ze strony męża/partnera, dalszej rodziny;
- jakość relacji z mężem;
- podział obowiązków domowych.

Czynniki determinujące realizację kariery zawodowej w przypadku badanych kobiet są zróżnicowane i indywidualne. W zależności od rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanego stanowiska czy sytuacji rodzinnej (stan cywilny, liczba posiadanych dzieci) każdy ze wskazanych czynników w różnym zakresie ma wpływ na dokonywane wybory zawodowe i realizowanie kariery zawodowej. Nie jest możliwe wskazanie jednego determinantu, który warunkuje karierę zawodową każdej respondentki. Turbulentność otoczenia, dynamizm zmian, niepewność losów na współczesnym rynku pracy sprawiają, że planowanie i zarządzanie własną karierą czy rozwojem zawodowym staje się coraz trudniejsze. Badane kobiety mają tego świadomość i w związku z tym przyjmują różne strategie planowania swojego rozwoju zawodowego oraz kariery. Niektóre z nich z należytą dokładnością precyzują cele zawodowe, konstruują indywidualne plany działania i w razie potrzeby modyfikują owe plany pod wpływem zmian i oczekiwań otoczenia. Nieliczne precyzyjnie określają swoje cele, lecz nie zmieniają ich nawet pomimo przeobrażeń otoczenia – takie podejście niesie jednak ze sobą pewne ryzyko: frustrację, jeśli planu nie uda się zrealizować.

Część respondentek natomiast zdaje się jedynie na los i przypadek, wychodząc z założenia, że skoro współczesność jest tak bardzo zmienna, to jakiegokolwiek planowanie mija się z celem, a istotę zarządzania rozwojem zawodowym oraz karierą własną stanowi wyszukiwanie nadarzających się szans. Realizacja kariery zawodowej w przypadku badanych kobiet była utrudniona przede wszystkim na etapie poszukiwania zatrudnienia. Respondentki przyznały, że ich decyzje edukacyjne nie zawsze były przemyślane i trafne, co skutkowało koniecznością dalszego podjęcia kształcenia, reorientacji zawodowej lub też dłuższego okresu pozostawania bez pracy. W przypadku badanych kobiet występuje niewielki

procent karier zorganizowanych intencjonalnie, opartych na planie i celach. Wyznaczają je zastane warunki, pełne podporządkowanie prawom rynku i organizacji. W przebiegu ich karier należy zwrócić uwagę na przypadkowe wydarzenia, punkty zwrotne w życiu zawodowym. Także przemiany, transformacje rynku pracy, poziom bezrobocia odbił się znacząco na możliwość realizacji kariery zawodowej. Sytuacja zawodowa i ekonomiczna badanych kobiet ukazana przez pryzmat ich wypowiedzi na temat rodzaju zajmowanego stanowiska, form zatrudnienia, wysokości wynagrodzenia, obciążenia przydziałami zadań zawodowych oraz przejawów dyskryminacji w obszarze zawodowym i rodzinnym jest dobra. Kobiety systematycznie awansują, realizują plany zawodowe, w większości są zadowolone z przebiegu ich karier zawodowych.

## Podsumowanie

Aktywizacja zawodowa kobiet jest efektem przeobrażeń społeczno-ekonomicznych i, jak podkreśla Danuta Duch, jest faktem dokonany i nieodwracalnym. Kobiety nie chcą rezygnować z pracy zawodowej, szczególnie jeśli przed założeniem rodziny już doświadczyły funkcjonowania na rynku pracy. Sytuacja ta – dążenie do bycia „perfekcyjną panią domu” i „bizneswoman” jednocześnie – prowadzi do zbyt dużego obciążenia kobiet, ich zmęczenia, złej kondycji psychicznej. Niestety, sytuacji tej trudno jest zaradzić – wielu kobiet nie stać na korzystanie z usług (sprzątanie, gotowanie, niania), które mogłyby zdecydowanie pomóc im w godzeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych. W życiu dorosłego człowieka istnieją dwa podstawowe obszary aktywności – praca zawodowa i życie rodzinne. W obszarach tych pełni on najważniejsze role, obowiązkom poświęca większość swego czasu. W przypadku kobiet – przypadają im zarówno role związane z wypełnianiem obowiązków rodzicielskich, macierzyńskich, jak i zawodowych, społecznych i politycznych (kolejność nie jest przypadkowa). W dzisiejszych czasach kariera zawodowa, sukces zawodowy, przestały być zarezerwowane wyłącznie dla mężczyzn. Coraz częściej i chętniej kobiety chcą się rozwijać, wyznaczają nowe cele zawodowe i edukacyjne. Wymusza to jednocześnie zmiany w relacji praca zawodowa–rodzina oraz wymusza godzenie sfery zawodowej i domowej<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> D. Duch, *O władzy w rodzinie. Prace w domu a równość w związku*, [w:] M. Fuszara (red.), *Kobiety w Polsce na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci?*, Inst. Spraw Publ., Warszawa 2002.

## Bibliografia

- Cybal-Michalska A., *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Impuls, Kraków 2013.
- Duch D., *O władzy w rodzinie. Prace w domu a równość w związku*, [w:] M. Fuszara (red.), *Kobiety w Polsce na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci?*, Inst. Spraw Publ., Warszawa 2002.
- Garncarek E., *Społeczne uwarunkowania dobrowolnej bezdzietności w opinii młodych bezdzietnych Polaków*, [w:] W. Muszyński, E. Sikora (red.), *Miłość, wierność i uczciwość na rozstajach współczesności. Kształty rodziny współczesnej*, Adam Marszałek, Toruń 2008.
- Herr E., Cramer S., *Planowanie kariery zawodowej*, Min. Gosp. i Pracy, Warszawa 2005.
- Kawula S., *Alternatywne kształty rodziny współczesnej. Tendencje przemian w początkach XXI wieku*, [w:] W. Muszyński, E. Sikora (red.), *Miłość, wierność i uczciwość na rozstajach współczesności. Kształty rodziny współczesnej*, Adam Marszałek, Toruń 2008.
- Nowakowska A., *Aktywność zawodowa kobiet a przekonania mężczyzn dotyczące ról kobiecych i męskich w rodzinie*, [w:] C. Sadowska-Snarska, T. Li (red.), *Godzenie pracy z rodziną w kontekście aktywizacji zawodowej kobiet*, WSE, Białystok 2008.
- Pawlica B., Woźniak-Krakowian A., *Małżeństwo i rodzina w czasach płynnej nowoczesności. Próba socjologicznego portretu*, [w:] D. Marzec, E. Karpuszenko, B. Zajęcka (red.), *Migracje rodziców. Problem społeczno-wychowawczy w Unii Europejskiej*, OWP SIM, Warszawa 2015.
- Piorunek M., *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*, UAM, Poznań 2009.
- Piotrowski J., *Praca zawodowa kobiety a rodzina*, KiW, Warszawa 1963
- Słowik. A., *Portfolio jako propozycja monitorowania kariery*, „Pedagogika Pracy” 2006, nr 46.
- Titkow A., Duch-Krzystoszek D., Budrowska B., *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*, IFiS PAN, Warszawa 2004.
- Wojtasik B., *Podstawy poradnictwa kariery. Poradnik dla nauczycieli*, KOWEŻiU, Warszawa 2011.