

W poszukiwaniu wzorów tożsamości polskich kobiet

Wprowadzenie

Przedmiotem wielu analiz prowadzonych w ostatnim okresie są indywidualne i grupowe strategie radzenia sobie w zmieniającym się społeczeństwie. Ich autorzy, badając społeczne zachowania, starali się rozpoznawać lokalne szanse i ograniczenia podejmowanych działań. Pozwalało to na odejście od dotychczasowych normatywnych interpretacji typu: „dziedzictwo” poprzedniego systemu, w kierunku poszukiwania racjonalności i sensu podejmowanych strategii w nowych warunkach społeczno-ekonomicznych Polski.

Aby zrozumieć nowo definiowane racjonalności, warto odwołać się do wcześniejszych rozważań, związanych z dotychczasowymi sposobami wyjaśniania mechanizmów zmian społecznych. Jak bowiem badać i porównywać społeczeństwa działające na podstawie reguł gospodarki rynkowej z tymi, które dopiero na tę drogę wkraczają lub usiłują dopiero wkroczyć? Jak badać sytuacje, które często określa się jako „pomiędzy”?

Wydarzenia zapoczątkowane w 1989 r. w krajach Europy Środkowej i Wschodniej, postawiły pod znakiem zapytania wiele z dotychczasowych paradygmatów i modeli teoretycznych, dotyczących działań podejmowanych przez różnych aktorów społecznych. Zrozumienie logiki procesu transformacji wymaga wzięcia pod uwagę zarówno zasobów, jakimi dysponują poszczególne jednostki, jak i dostępnych sposobów ich kapitalizowania. Przy takim podejściu, rzeczywistość społeczna jawi się jako wypadkowa istniejących makrosystemowych rozwiązań instytucjonalnych i strategii działania poszczególnych jednostek.

Schematy interpretacyjne

Jedną z istotnych części procesów transformacyjnych jest zmiana dotychczasowego stosunku do pracy. „I niezależnie od tego, czy za Weberem, będziemy ją traktować, jako warunek konieczny dla powstania kapitalizmu, czy też, jak u marksistów, uznajemy za efekt pojawienia się kapitalistycznych, specyficznych struktur, nie można o niej zapominać, analizując także procesy, które towarzyszą polskiej transformacji.” (Marody, Lewicki 2010:85).

W społeczeństwie przemysłowym praca i wykonywany zawód stanowiły oś, wokół której koncentrowało się życie jednostki. Już sam fakt posiadania pracy stanowił wartość samą w sobie, cenioną na równi z życiem rodzinnym, dobrami materialnymi czy przyjaźnią¹. Posiadany zawód i wykonywana praca określały zatem naszą tożsamość, a „starość” oznaczała po prostu brak pracy zawodowej. To rodzina i praca nadawały sens życiu człowieka i dawały poczucie „stabilności wewnętrznej” (Beck 2004:207). Społeczeństwo industrialne można zatem postrzegać jako społeczeństwo pracy zarobkowej. Jakikolwiek przekształcenia w jego funkcjonowaniu musiały tym samym wiązać się z koniecznością zmiany. Zwrócił na to uwagę U. Beck, pisząc o realnej możliwości pojawienia się konfliktu, kiedy młode i dobrze wykształcone kobiety zaczną oczekiwać równości i partnerstwa, nie tylko w przepisach prawnych, ale także w realnym życiu, tj. w pracy i rodzinie. Ich oczekiwania będą musiały zderzyć się z przeciwnymi tendencjami, obserwowanymi zarówno na rynku pracy, jak i w zachowaniach mężczyzn (Beck 2004:152). Beck pisze: „(...) przy zrównaniu warunków (jeśli chodzi o wykształcenie i prawo) położenie kobiet i mężczyzn staje się równocześnie bardziej nierów-

ne, bardziej uświadomione i mniej uprawomocnione” (Beck 2004:152). Stawia zatem tezę mówiącą o tym, że najbliższe lata będą naznaczone konfliktem płci, ilustrując ją danymi o rosnącej liczbie rozwodów, osób samotnie wychowujących dzieci czy prowadzących jednoosobowe gospodarstwa domowe. Podobne zjawiska, jak w opisywanych przez niego Niemczech, możemy obserwować w większości krajów europejskich.

Postępującej feminizacji wykształcenia nie towarzyszą jednak zmiany na rynku pracy czy w dotychczasowym systemie zatrudnienia. Nadal, zarówno w polityce, jak i na wyższych stanowiskach kierowniczych, kobiety stanowią wyjątek. Potwierdzają to także polskie badania (Lisowska 2008; Zachorowska-Mazurkiewicz 2006). Stwierdzenie U. Becka, że „im większe znaczenie społeczne przypisuje się danemu obszarowi, im ‘silniejsza’ grupa, tym mniej w niej kobiet; i na odwrót: im bardziej marginalny jest określony zakres zadań, im mniej ‘wpływową’ jest dana grupa, tym większe prawdopodobieństwo, że w tych obszarach kobiety zdobędą możliwość zatrudnienia” (Beck 2004:156), pozostaje nadal aktualne.

Beck zwraca uwagę na pewien paradoks: klasyczny model rynku pracy wymaga od jednostki pełnej mobilności zawodowej i to niezależnie od jej sytuacji osobistej, co pociąga za sobą konieczność istnienia modelu społeczeństwa pozbawionego instytucji rodziny i małżeństwa. Jest on skuteczny jedynie w sytuacji, kiedy zawarcie małżeństwa oznacza dla kobiety rezygnację z pracy zawodowej na rzecz posiadania rodziny i dzieci. Tymczasem, przynajmniej dla części kobiet, to, co socjologowie nazywają strategią „ucieczki w małżeństwo” (Chybicka, Wojciechowska-Postaw 2009), jest często wymuszone sytuacją na rynku pracy. Utrzymujące się bezrobocie i kurcząca się pojemność tego rynku, konserwują i stabilizują tradycyjne role kobiet i mężczyzn. Bezrobocie i chęć posiadania dzieci, jawią się zatem jako dwa główne stabilizatory tradycyjnych ról kobiecych, które, jak pisze U. Beck, mogą szczególnie silnie oddziaływać wszędzie tam, gdzie występują niedobory wykształconych kobiet.

Warto podkreślić, że bariery występujące na rynku pracy stabilizują model rodziny nuklearnej jedynie pozornie, w rzeczywistości bowiem zostało „zaprogramowane” nowe ubóstwo kobiet, zwiększające jeszcze napięcia między płciami. Część mężczyzn nie chce już przyjmować na siebie dożywotniej roli jedyne go żywiciela rodziny, a kobiety chciałyby realizować się zawodowo, uzyskując tym samym niezależność ekonomiczną od mężów.

Dodatkowo U. Beck wskazuje (Beck 2004:184):

- odtworzenie dawnych stosunków pomiędzy mężczyznami a kobietami w sferze zawodowej i rodzinnej pozostaje w sprzeczności z zasadami, na podstawie których działają nowoczesne społeczeństwa i zgodnie z którymi nierówne pozycje nie są przypisane przez urodzenie, a osiągnięte dzięki własnemu zasługom i dostępne dla wszystkich, właśnie dzięki partycypacji w aktywności zawodowej;
- przemiany wewnątrz rodziny i stosunki między płciami są redukowane do zjawiska i problemu prywatnego; tymczasem, o czym często się zapomina, wiążą się one bardzo mocno z przemianami kulturowymi i procesami modernizacji.

Warto w tym miejscu przywołać pojęcie indywidualizacji, które wydaje się dobrze opisywać kondycję współczesnego społeczeństwa, także polskiego (Jacyno 2007). Pozwala ono bowiem na odróżnienie tego, co dzieje się z ludźmi, od tego, w jaki sposób zmiany odzwierciedlają się w ich zachowaniach i świadomości. U. Beck stawia pytanie: Jak można ująć indywidualizację? Jako zmianę położenia życiowego czy wzorów biografii? Jaki rodzaj położenia życiowego i jaki rodzaj biografii są istotne w rozwiniętych warunkach rynku pracy? (Beck 2004:178). Spróbujmy zatem dokonać analizy zjawiska, jakim jest indywidualizacja, w odniesieniu do zmian w sposobach konstruowania przebiegu wzorów karier zawodowych współczesnych Polaków.

Proces indywidualizacji

Jak piszą zarówno U. Beck, jak i M. Jacyno, w procesie indywidualizacji dotychczasowe różnice klasowe i zależności rodzinne istnieją nadal, ale schodzą na dalszy plan, wobec nowo powstałego „centrum” organizacji biografii. Zamiast tradycyjnych dotąd więzi i form społecznych (jak klasa społeczna czy rodzina nuklearna), pojawiają się bowiem instytucje mające charakter wtórny, ale które bardzo mocno wpływają na jednostki i wymykają się spod jakiegokolwiek kontroli czy interwencji. Przykładem mogą być zmienne koniunktury, mody czy rynki (Beck 2004:197).

Dotychczasowe, tradycyjne rytmy przebiegu życia, wyznaczone stanowo, kulturowo czy też rodzinnie, były przecinane wzorami biografii zinstytucjonalizowanych, opisujących między innymi, wejście i wyjście z systemu edukacji, podjęcie lub rezygnację z działalności zawodowej (Jacyno 2007)². Dawały się zatem niejako „zaprojektować”, a samo pojęcie kariery zawodowej było traktowane jako synonim

obowiązującego w danym środowisku modelu sukcesu życiowego, który ukierunkowywał ludzkie działania. Był to rodzaj biografii, opisującej sekwencję ról i pozycji obejmowanych przez jednostki w różnych fazach jej cyklu życiowego. Natomiast rozwój zawodowy dotyczył tych aspektów życia jednostki, które można było bezpośrednio odnieść do sytuacji pracy. Oba pojęcia, kariera i rozwój zawodowy, były kategoriami dynamicznymi, podlegającymi nieustannym zmianom.

Obserwowany współcześnie proces indywidualizacji oznacza w praktyce, że biografia staje się coraz bardziej rodzajem zadania (projektu) do wykonania. Zwiększa się w niej udział możliwości życiowych zależnych od własnych decyzji. W praktyce oznacza to pojawienie się różnych „biograficznych możliwości kombinacyjnych”, jak pisze U. Beck. W opisywanym przez niego przejściu od „biografii normalnej”, charakterystycznej dla społeczeństw industrialnych, do „biografii z wyboru”, kształtowałby się zatem typ biografii typu „zrób – to – sam”, która chyba najlepiej charakteryzuje współczesne społeczeństwa.

Na ile opisywane zmiany można odnieść do sytuacji, w jakiej znajduje się Polska? Część badaczy, opisując naszą rzeczywistość, posługuje się terminem „hybryda”. Czy zatem to bycie „pomiędzy” wymusza budowę odmiennych strategii radzenia sobie na rynku niż ma to miejsce w gospodarkach bardziej rozwiniętych? Jakie biografie konstruują Polki i Polacy w warunkach niepewnego rynku, starając się „oswoić” nieprzyjazną dla siebie rzeczywistość?

To pytania, na które będę szukać odpowiedzi w dalszej części opracowania.

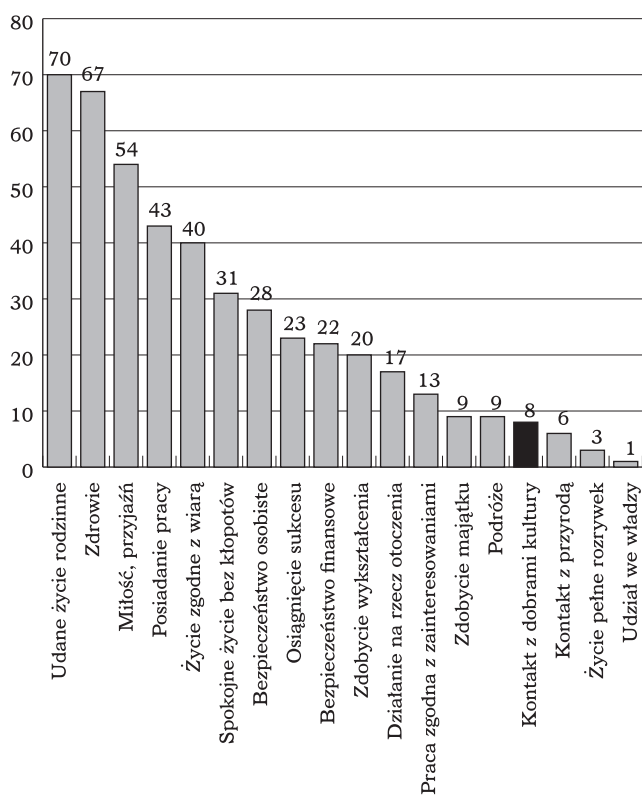
Wartości życiowe Polaków

W deklaracjach Polaków, niezmiennie od lat, wartości takie, jak: rodzina, przyjaciele, zdrowie, umieszczane są bardzo wysoko (rysunek 1). Posiadanie pracy pojawia się na czwartym miejscu, tuż za miłością i przyjaźnią. Czym jest zatem dla Polaków praca?

Dane, opublikowane w ramach Raportu Philips Index³, pokazują, że:

- spośród wszystkich aspektów swojego życia, o które pytali ankieterzy, Polacy byli najmniej zadowoleni z tych, które wiązały się z wykonywaną pracą zawodową,
- brak satysfakcji z pracy malał wraz z wiekiem: 67 % osób w wieku od 25 do 34 lat i 22 % w grupie wiekowej 55–64 lata,

Rysunek 1. Wartości życiowe ważne dla Polaków



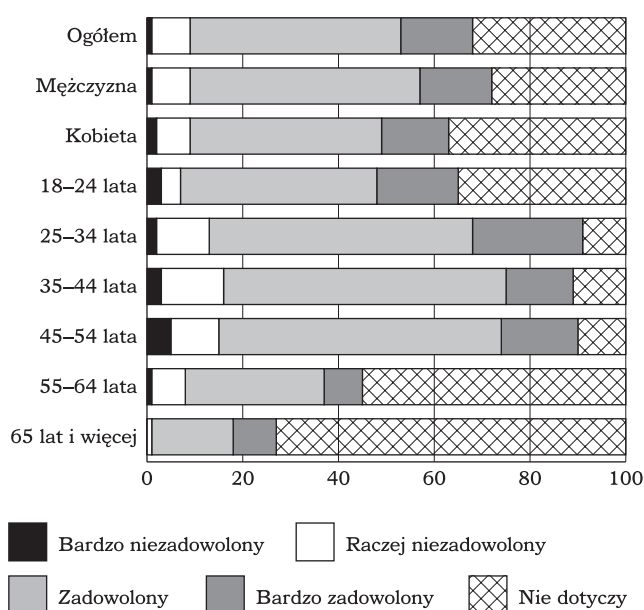
Źródło: http://www.cbos.com.pl/SPISKOM.POL/2004/K_098_04.PDF (wrzesień 2011).

- praca i kariera nie były istotne dla dobrego samopoczucia dla prawie 1/3 kobiet biorących udział w badaniu; dla porównania, odsetek mężczyzn, którzy zadeklarowali podobnie, wyniósł 20 %.

Okazuje się zatem, że kobiety nadal postrzegają swój sukces zawodowy jako kwestię drugorzędą. Dla mężczyzn praca i kariera pozostają nadal bardzo ważne. Uzyskane wyniki pokazano na rysunku 2.

Przywoływane wyżej dane pokazują, że jesteśmy społeczeństwem tradycyjnym. Rodzina stanowi o jakości naszego życia i jest centrum, wokół którego ono się toczy. Praca traktowana jest jako konieczność – dla 71 % badanych w 2011 r. Polaków jest to sposób na zdobycie pieniędzy. Co drugi (52 %), uważa, że uczciwą pracą nie można się dorobić w życiu. Jedynie co trzecia osoba deklaruje zadowolenie z pracy i kariery. Co ważne, od 2005 r. systematycznie spadało znaczenie pracy na ogólnej skali wartości⁴. Warto zatem postawić pytanie o przyczyny tego zjawiska. Być może jedną z nich jest niewielka pomoc państwa oferowana rodzinie. A. Titkow i D. Duch-Krzysztożek w tekście opublikowanym w „Studiach Demograficznych” z 2009 r. (Titkow, Duch-Krzysztożek 2009), piszą, że polityka państwa w sprawach prokreacji jest w Polsce mocno upolityczniona, zideologizowana,

Rysunek 2. Poziom zadowolenia z aspektu życia, jakim jest praca i kariera, według płci oraz wieku (%)



Źródło: www.jakzyjemy2010.pl (dostęp wrzesień 2012).

umoralniona i nie rozwiązuje autentycznych problemów kobiet. Wysoka pozycja dziecka deklarowana w hierarchii wartości nie przekłada się na entuzjastyczny stosunek do samego faktu jego urodzenia i posiadania⁵.

Preferowane przez kobiety role życiowe pokazują, że „ideałem” wciąż jest kobieta godząca na równi dom i pracę zawodową. Jest to deklaracja realizowania syndromu „super kobiety”, pochodzącego jeszcze z poprzedniej epoki. A. Titkow pisze, że preferowanie przez kobiety określonych ról życiowych wiąże się z ich charakterystykami psychologicznymi (lokalizacja ośrodka kontroli, obraz własnej osoby, typu kobiecości, męskości) i socjologicznymi (wiek, miejsce zamieszkania, wykształcenie), co wskazuje głównie na społeczne uwarunkowania planów życiowych kobiet (Titkow 2007:137). Badania pokazują, że:

- 1) posiadanie dzieci bardzo zmienia identyfikację kobiet i mężczyzn; dla kobiet oznacza, że ważniejsze od bycia człowiekiem i kobietą, staje się bycie matką i żoną;
- 2) role rodzicielskie są dużo ważniejsze dla kobiet niż dla mężczyzn; kobiety posiadające dzieci czują się matkami (34,5 %) dużo częściej niż mężczyźni ojcami (11,3 %).

Jak zaznacza autorka, „rola społeczna bycia Żoną, tym samym określenie swojej tożsamości poprzez odniesienie do mężczyzny, będzie odgrywało coraz mniejszą rolę w życiu kobiet. To nie świadomość Żony, a świadomość powinności Matki w co-

raz większym stopniu będzie decydować o planach i zachowaniach kobiet” (Titkow 2007:145). Końcowe konkluzje autorki brzmią raczej pesymistycznie; na płaszczyźnie werbalnej nie dostrzega zapowiedzi jakiegś drastycznej zmiany dotychczas obowiązującego skryptu kulturowego, określającego tożsamość kobiet i mężczyzn. W praktyce oznacza to ograniczenie dla możliwości osiągania sukcesu przez kobiety w sferze publicznej. Realną barierę stanowi bowiem zasadniczo odmienny sposób identyfikowania się kobiet i mężczyzn z ich rolami rodzicielskimi, co stanowi istotny problem społeczny. Jeśli nałożymy na niego państwo, coraz bardziej ograniczające swoje wsparcie dla rodziny i macierzyństwa, to sytuacja kobiet chcących realizować się zawodowo okazuje się być bardzo trudna.

Wyjątkiem są kobiety, które lokują się w wyższych warstwach struktury społecznej i które wręcz odrzuciły wzór matki Polki, jako obowiązujący je model życia. Reprezentują typ, określany przez A. Titkow, jako „asertywny” i „egocentryczny”. Są to kobiety, które mają pozytywny obraz własnej osoby i są wewnątrzsterowne. Grupa ta jest traktowana jako awangarda procesu uwalniania się kobiet z kulturowych stereotypów (Titkow 2007:152). Czy mogą one jednak stać się wzorem dla pozostałych?

Przywoływane dane pokazują, że przepis na indywidualne strategie zrobienia kariery wydaje się odnosić jedynie do silnych i zdeterminowanych kobiet. Odbывается ona jednak kosztem ich życia osobistego. Czy istnieje rozwiązanie tej sytuacji? Titkow pokazuje, że szansą może być wyjście poza indywidualistyczne strategie funkcjonowania w miejscu pracy i próby budowania kobiecej solidarności, zjawiska, które praktycznie w Polsce nie istnieje.

Jak widać, na zmiany o charakterze ekonomicznym (rynek pracy i bezrobocie) nakładają się przekształcenia o charakterze społeczno-kulturowym. Jak w tej sytuacji radzą sobie polskie kobiety? Jakie strategie działania podejmują?

Kariery zawodowe okresu transformacji

Jak pisałam, badacze procesów transformacji stawiają pytania o zasoby oraz bariery tkwiące, z jednej strony, w ludziach, a z drugiej – w istniejącej kulturze i instytucjach ważnych dla przebiegu zmian i kształtu nowej gospodarki. Składają się one bowiem na kontekst, w którym dokonują się prze-

kształcenia. Odwołują się przy tym do tradycji socjologii rozumiejącej M. Webera i tych koncepcji, które kładą nacisk na kwestie indywidualnych recept postępowania, znaczeń i interpretacji nadawanych instytucjom, procesom i zjawiskom społecznym, zakorzenionych w świecie osobistych, potocznych doświadczeń oraz w tradycji i strukturach myślenia i działania (Skąpska 2002). Służą temu np. pytania o istniejące w literaturze kanony pojęć związanych z gospodarką kapitalistyczną; na ile dostarczają one usprawiedliwień i uzasadnień dla działań podejmowanych współcześnie. Kolejne dotyczą roli tradycji, szczególnie tradycji podstawowych grup społecznych, w których zakorzenione są społeczne stereotypy i wyobrażenia na temat źródeł biedy i bogactwa. Inne – to pytania o specyficzne kody językowe, istotne z punktu widzenia „oswajania rzeczywistości”, to jest zwroty przywoływane w sytuacjach, które trudno jest nam racjonalnie wytłumaczyć (np. przysłowia). Wreszcie pojawiają się pytania o doświadczenia historyczne, które kształtują świadomość społeczną; różne w różnych regionach Polski. Poszukuje się w nich odpowiedzi na pytanie, jak współczesny rynek definiuje zasoby, które gwarantują jednostce sukces zawodowy, tj. dochody, położenie w strukturze zawodowej i prestiż (Markowski 2000). To bowiem, w jaki sposób Polacy „konstruują rzeczywistość”, jakiego typu racjonalizacje stosują, pozwala wyjaśnić pojawienie się także tych strategii, które mogą hamować proces „instalowania” kapitalizmu w Polsce.

Większość dostępnych na rynku analiz zawiera informacje na temat licznych uwarunkowań, wpływających na przebieg karier zawodowych Polaków. Autorzy przywoływanego poniżej opracowania skoncentrowali się na czterech rodzajach czynników: tożsamościowych, istniejących stereotypach, uwarunkowaniach rodzinnych oraz polityce prowadzonej przez lokalne urzędy pracy⁶ (rysunek 3). Zgromadzone dane wydają się potwierdzać dotychczasowe przekonania o nierównych szansach kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Należą do nich:

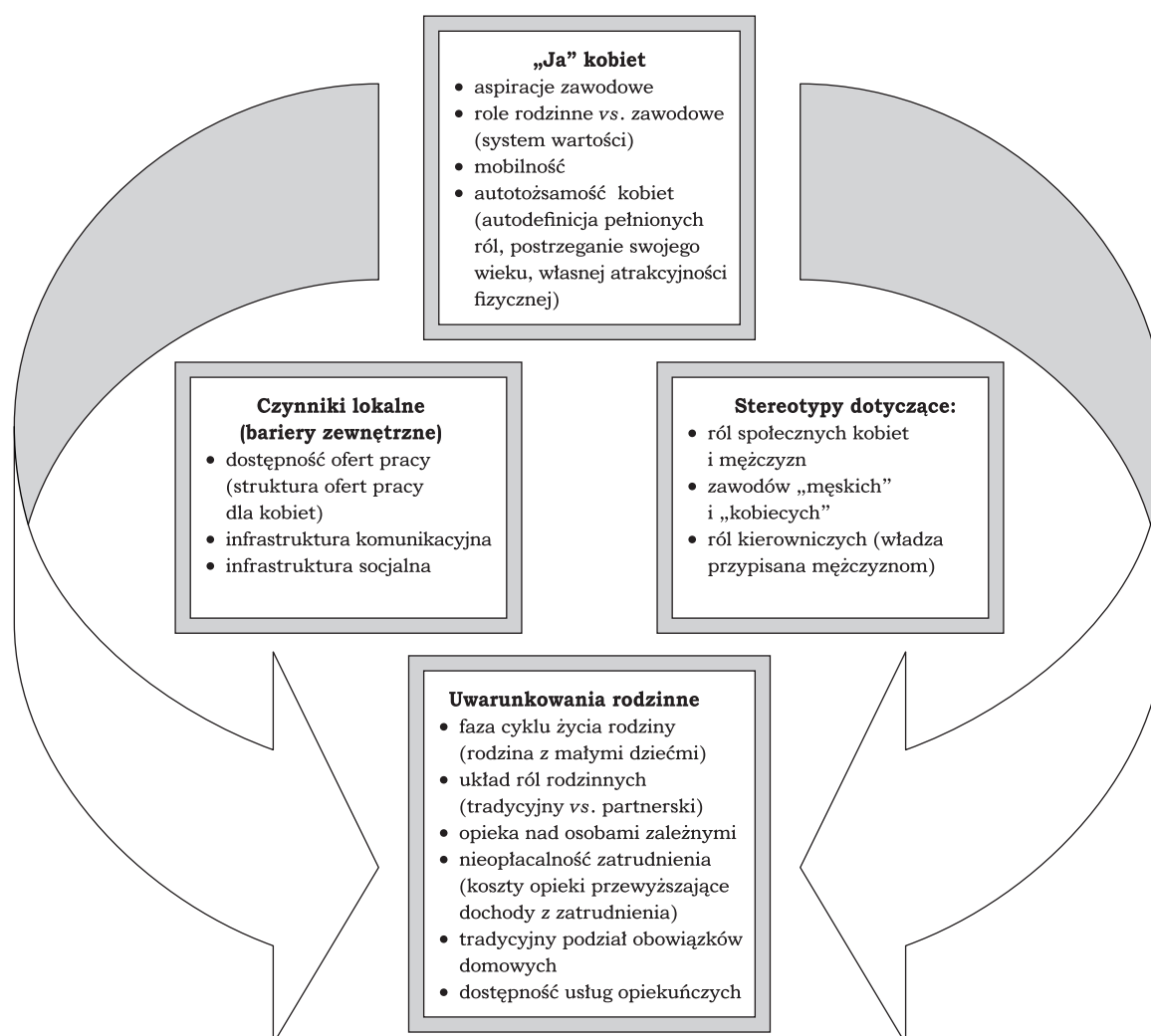
- powszechność stereotypów dotyczących podziału na branże oraz zawody męskie i kobiece;
- feminizacja branżowa – sektorami, w których chciałyby pracować kobiety (powyżej 10 % wyborów) są: administracja publiczna, działalność związana z kulturą i rozrywką, hotele i restauracje, obsługa nieruchomości i firm, edukacja, ochrona zdrowia i pomoc społeczna, pośrednictwo finansowe, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna;

- znaczny odsetek kobiet (45 %) chcących pracować, ale niemogących podjąć zatrudnienia; jako przyczyna wskazywana jest konieczność opieki nad dzieckiem; większość kobiet niepracujących i opiekujących się dziećmi, gdyby miała możliwość posłania dziecka do odpowiedniej instytucji opiekuńczej, deklaruje chęć podjęcia pracy; byłyby to wyniki zgodne z uzyskanymi wcześniej przez A. Titkow;
- do wymienianych przez kobiety zalet, jakimi dysponują na rynku pracy, należą: wykształcenie, kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, umiejętność pracy w zespole, kreatywność, odporność na stres, a także dobra organizacja pracy, obowiązkowość, zdyscyplinowanie i koncentracja na wykonywaniu zadań;
- mniejsza dyspozycyjność kobiet, która jest wynikiem nierównego podziału obowiązków domowych i rodzinnych;
- przekonanie pracodawców o niskiej dyspozycyjności kobiet, co w konsekwencji oznacza mniejsze obciążanie ich zadaniami wymagającymi mobilności, a tym samym mniejsze możliwości awansu w przyszłości;
- wiara kobiet, że ze swoimi umiejętnościami poradziłyby sobie na wyższym stanowisku i są gotowe podjąć się dodatkowych obowiązków i obciążeń z tym związanych; najczęściej jednak nie chcą same wnioskować o awans i czekają, aż pracodawca sam dostrzeże ich talenty;
- surowsza ocena pracy kobiet niż pracy wykonywanej przez mężczyzn.

Jak można się było spodziewać, kobietom generalnie łatwiej jest robić karierę zawodową w branżach sfeminizowanych; młodsze kobiety coraz częściej wykazują chęć podjęcia pracy zawodowej, odrzucając tym samym dotychczasowe stereotypowe postrzeganie ról kobiet i mężczyzn. W swoich rodzinach częściej też realizują partnerski model.

Stosunkowo niewiele natomiast wiemy o roli, jaką w konstruowaniu sposobów radzenia sobie ze zmianami odgrywają zróżnicowane zasoby, kulturowo ukształtowana wiedza praktyczna czy zdolności do bardziej refleksyjnego definiowania projektów życiowych. M. Domecka i A. Mrozowicki postawili sobie za cel wypełnienie tej luki. Zastosowali metodę polegającą na badaniu stosowanych narracji, wychodząc z założenia, że najlepiej oddaje ona proces, w jaki badani rozumieją i interpretują rzeczywistość. Narracje są metodą wykorzystywaną głównie w psychiatrii, chociaż nie tylko. Są to historie, które ludzie opowiadają o sobie. Zakłada się, że mają one nierozzerwalny związek z tożsamością człowieka. Autor

Rysunek 3. Uwarunkowania kariery zawodowej kobiet



Źródło: Opracowanie na podstawie analizy wyników badania „Zawodowa rola kobiet w społeczeństwie obywatelskim. Wielowymiarowy model dyskryminacji kobiet”. Listopad–grudzień 2010 r., <http://www.wup.pl/files/content/zorp/ZawodowaRolaKobiet.pdf> (dostęp wrzesień 2012). Publikacja została sfinansowana ze środków projektu „Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa. Poddział 6.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013.

jednej z prac poświęconych tożsamości narracyjnej (McAdams 1996) wskazywał na integrującą rolę, jaką odgrywają narracje w życiu każdego człowieka, nadając mu spójności, ukierunkowania i sensu. Z kolei J. Trzebiński podkreśla ogromną rolę narracji w kształtowaniu motywacji człowieka (Trzebiński 2002) i przytacza wiele badań, mających świadczyć o tym, że samo konstruowanie autonarracji sprzyja odnajdywaniu sensu zachodzących zdarzeń i własnej w nich roli, formułowaniu celów i planów stabilnych w czasie, zgodnych z wartościami jednostki i odpornych na motywy konkurencyjne. Dlatego autonarracje to nie tylko historie, które opisują nasze życie, ale także historie, które to życie kształtują (Chszczonowicz 2011:283–289).

J. Trzebiński wyróżnia dwa podstawowe typy narracji: defensywną i proaktywną. Ta pierwsza, zaczyna się w momencie pojawienia się problemu i obraca wokół kłopotów oraz prób radzenia sobie z nimi. Główną motywacją osób stosujących taką narrację, jest chęć utrzymania istniejącego *status quo*. Z kolei strategie o charakterze proaktywnym zaczynają się od opisu celu i intencji bohatera. W większości przypadków są one bardziej adaptacyjne – sprzyjają większemu zadowoleniu z siebie, większej skuteczności w realizacji własnych działań, lepszemu przystosowaniu społecznemu (Domecka, Mrozowicki 2008:287).

Głównym wątkiem analizy prowadzonej przez M. Domecką i A. Mrozowieckiego było poszuki-

wanie odpowiedzi na pytanie o wpływ segmentacji danego środowiska (w kategoriach zasobów ich członków), zbiorowego etosu (praktycznej wiedzy kulturowej) i indywidualnej refleksyjności (sposobów definiowania siebie w odniesieniu do kontekstu społecznego) na strategię radzenia sobie ze zmianą społeczną po upadku realnego socjalizmu w Polsce. Badania pozwoliły na wysunięcie wniosku o istnieniu dwójakiego rodzaju skumulowanych efektów strategii życiowych.

1. Konsolidacja kapitalizmu w Polsce została wsparta przez przynajmniej część indywidualnych i zbiorowych praktyk. Objęły one m.in. poparcie dla reform rynkowych i zmian organizacyjnych w przedsiębiorstwach, inwestowanie w kwalifikacje i edukację oraz tzw. żywiołową przedsiębiorczość. Towarzyszyły im strategię opisywane jako „konstrukcja”.
2. Radykalna strategia reform rynkowych zaczęła być podważana przez zamierzone i niezamierzone konsekwencje strategii życiowych. Niedobór pracowników na rynku pracy wywołany przez masową migrację za granicę i pierwsze symptomy rewitalizacji związków zawodowych w sektorze prywatnym, stanowią przykłady alternatywy między kontynuacją strategii opartych na zindywidualizowanym wycofaniu w sferę prywatną (przypadek kobiet) a budową mechanizmów gospodarki rynkowej, które w większym niż dotąd stopniu mogą być oparte na zasadach społecznej inkluzji i kontroli. Wiązały się z nimi dwa rodzaje strategii: „kotwice”, mające postać defensywną i „patchworki”, stanowiące przykład biografii poszukujących.

Badania prowadzone w porównywalnym okresie w Szkole Głównej Handlowej pokazały, że elementy autokreacji, realizacji własnej wizji, to jest wątki indywidualistyczne w klasycznej formie (syndrom *self-made-man*), były szczególnie wyraźnie w przypadku badanej grupy kobiet (Gładys-Jakóbiak 2005). Kariera i sukces dotyczyły głównie indywidualnie ujętego stylu życia i konsumpcji. Były one sposobem na zaznaczenie własnej tożsamości i społecznej identyfikacji, co okazało się być szczególnie istotne w przypadku mężczyzn, w mniejszym stopniu – kobiet. Można zatem powiedzieć, że kariera była ujmowana jako efekt przede wszystkim indywidualnego wysiłku, dużo mniejsze znaczenie przypisywano natomiast uwarunkowaniom zewnętrznym, w tym środowisku.

Wnioski

Badacze zjawisk społecznych wskazują na zmiany, jakie zachodzą w postrzeganiu wpływu dotychczasowej wiedzy, kwalifikacji i wykształcenia na przebieg karier zawodowych. Wykształcenie, jako element tradycji, było traktowane jako punkt dojścia dla aspiracji indywidualnych, w podejściu zmodernizowanym zaś ma ono wartość instrumentalną: wiedza traktowana kiedyś jako oznaka kulturowego i społecznego awansu, oznacza obecnie po prostu zespół kwalifikacji i umiejętności, umożliwiających osiągnięcie innych wartości, np. jakości życia rozumianej jako pełnia doznań i intensywności przeżyć.

Z analiz wyłania się raczej spójny wizerunek zjawiska, jakim jest kariera. Przytaczane wyniki wskazują na pogłębiający się i coraz bardziej jednoznacznie postrzegany materialny jej wymiar, podczas gdy jeszcze na początku lat 90. kariera kojarzyła się zdecydowanie negatywnie, często oznaczając po prostu podejmowanie działań na granicy prawa.

To jednak, jakie strategię będą dominować w przyszłości, które okażą się być bardziej sprzyjające dla kobiet, a które dla mężczyzn, pozostaje nadal kwestią otwartą. Bez dokonania zmian w dotychczasowych modelach funkcjonowania ról kobiet i mężczyzn, bez wsparcia ze strony państwa i jego instytucji można założyć, że wzory i strategię działania kobiet będą przybierać raczej formę defensywną niż proaktywną, co nie pozostanie bez wpływu na ich szanse życiowe.

1 Według badania CBOS „Praca jako wartość”, dla 72 % badanych praca nadaje sens ich życiu, dla 24 % jest to sposób na zdobycie pieniędzy, 4 % nie ma zdania (Badanie CBOS, nr BS/87/2004).

2 Przypadki nakładania się tych rytmów były szczególnie widoczne w przypadku biografii kobiet, z czym wiązały się (i nadal wiążą) liczne konflikty.

3 http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90443,8815454,Co_Polacy_cenia_w_pracy_.html (wrzesień 2011).

4 Badania CBOS, Stosunek Polaków do pracy i pracowitości. Komunikat z badań (BS/38/2011).

5 Gdy spogląda się na mapę dzietności krajów Europy, widać, że najwyższą dzietnością charakteryzują się te kraje, w których państwo prowadzi aktywną politykę wspierającą kobiety.

Wśród państw, które najlepiej radzą sobie z poziomem płodności, jest Francja, w której aborcja dostępna jest na życzenie (europejski lider w dzietności), Szwecja, Finlandia, Dania (popularne związki partnerskie, dopuszczalna aborcja, edukacja seksualna). Poniżej europejskiej średniej dzietności (1,5) lokuje się katolicka Polska (przy restrykcyjnej ustawie antyaborcyjnej, nieustającej dyskusji wokół edukacji seksualnej i refundacji antykoncepcji) i kraje Europy Południowej (Portugalia, Włochy, Hiszpania). W krajach, które mają wysoką dzietność, znaczna część dzieci rodzi się poza instytucją małżeństwa: Szwecja – 55,5 %, Francja – 50,5 %, katolicka Irlandia – 33,2 % (dane Eurostatu z 2006 r.).

⁶ Cyt za: <http://www.wup.pl/files/content/zorp/ZawodowaRolaKobiet.pdf> (wrzesień 2012).

Literatura

- Beck U. (2004), *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa
- Chszczonowicz A. (2011), *Narracja w psychiatrii – teoria, zastosowanie, związki ze zdrowiem psychicznym*, Postępy Psychiatrii i Neurologii, 20(4), s. 283–289
- Chybicka A., Wojciechowska-Postaw B. red. (2009). *Kobiecość w obliczu zmian*. Wydawnictwo Impuls, Białystok
- Domecka M., Mrozowicki A. (2008), *Robotnicy i ludzie biznesu. Wzory karier zawodowych a zmiana społeczna w Polsce*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, tom IV, luty, http://www.qualitative-sociologyreview.org/PL/archive_pl.php
- Drozdowski R. (2002), *Rynek pracy w Polsce. Recepcja, oczekiwania, strategie dostosowawcze*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań
- Drozdowski R., Ziółkowski M. (1999), *Funkcjonowanie kapitałów kulturowego i społecznego w dobie pragmatyzacji świadomości społecznej*, „Przegląd Socjologiczny” nr 48 (2), s. 11–37
- Giza-Poleszczuk A., Marody M., Rychard A. (2000), *Strategie i system. Polacy w obliczu zmiany społecznej*, Wyd. IFiS PAN, Warszawa
- Gładys-Jakóbk J., red. (2005), *Różne oblicza i uwarunkowania sukcesu we współczesnej Polsce*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa
- Hewitson G., *Ekonomia feministyczna – przegląd debat*, Uniwersytet La Trobe, Szkoła Biznesu, Wydział Ekonomii, artykuły, seria A 1.1.2001, www.ekologiasztuka.pl (dostęp 11.04.2012)
- Jacyno M. (2007), *Kultura indywidualizmu*, Wydawnictwo Naukowe PWN Warszawa
- Konecki K. (1988), *Praca w koncepcji socjologii interakcyjnej*, „Studia Socjologiczne” nr 1, s. 225–245
- Lisowska E. (2008). *Równouprawienie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa
- Markowski G. (2000), *Definiowanie zasobów na rynku pracy*, [w:] *Między rynkiem a etatem*, red. M. Marody, Warszawa, Wyd. Naukowe Scholar
- Marody M., Lewicki M. (2010), *Przemiany ideologii pracy*, [w:] *Kultura i gospodarka*, red. J. Kochanowicz, M. Marody, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2010, s. 85.
- McAdams D.P. (1996), *Personality, modernity and the storied self. A Contemporary framework for studying persons*, Psychological Inquiry, 7, s. 295–321.
- Palska H. (2000), *Czy nowe style życia Polaków?*, [w:] Domański H., Ostrowska A., Rychard A. (red.), *Jak żyją Polacy*, Warszawa, IFiS PAN
- Skąpska G., red. (2002), *Buddenbrokowie czy piraci. Polscy przedsiębiorcy okresu głębokich przemian*, Universitas, Kraków
- Skąpska G., red. (2003), *Bieda i bogactwo w polskiej kulturze i świadomości*, Universitas, Kraków
- Titkow A., (2007).), *Tożsamość polskich kobiet. Ciągłość, zmiana, konteksty.*, Wydawnictwo IFiS PAN Warszawa
- Titkow A., Duch-Krzysztozek D. (2009), *Intencje i decyzje prokreacyjne w społeczeństwie polskim a polityka przyjazna prokreacji*, „Studia Demograficzne” nr 1 (155)
- Trzebiński J., red. (2002), *Narracja jako sposób rozumienia świata*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk
- Zachorowska-Mazurkiewicz A., (2006), *Kobiety i instytucje. Kobiety na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej i w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe Śląsk, Katowice
- Zawodowa rola kobiet w społeczeństwie obywatelskim. Wielowymiarowy model dyskryminacji kobiet* (2010), listopad–grudzień, <http://www.wup.pl/files/content/zorp/ZawodowaRolaKobiet.pdf> (dostęp wrzesień 2012)