

Kobieta *i* BIZNES

ISSN 1230-94-27

Women & BUSINESS



1-4/2020



1–4/2020

Rada Naukowa

dr Jovina Ang, prof. Singapore University of Technology and Design; dr hab. Halina Brdulak, prof. SGH; dr hab. Bożena Leven, prof. The College of New Jersey i SGH; prof. dr hab. Jacek Miroński, SGH; dr Ewa Rumińska-Zimny, Międzynarodowe Forum Kobiet

Zespół redakcyjny

dr hab. Ewa Lisowska, prof. SGH
dr Anna Para

Adres redakcji

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
Kolegium Gospodarki Światowej,
Al. Niepodległości 162, 02–554 Warszawa
tel. 22 849 50 84, fax 22 646 61 15

Skład i łamanie

Studio JKP *JKP studio*



Międzynarodowe Forum Kobiet

SGH
Szkoła Główna
Handlowa
w Warszawie



1–4/2020

Editorial Advisory Board

Jovina Ang, prof. Singapore University of Technology and Design; Halina Brdulak, prof. SGH Warsaw School of Economics; Bożena Leven, prof. The College of New Jersey and SGH Warsaw School of Economics; Jacek Miroński, prof. SGH Warsaw School of Economics; Ewa Rumińska-Zimny, Ph.D., president of the International Women's Forum

Editorial Board

Ewa Lisowska, prof. SGH Warsaw School of Economics
Anna Para, Ph.D.

Publisher

SGH Warsaw School of Economics,
Collegium of World Economy
Al. Niepodległości 162, 02–554 Warszawa
tel. +48 (22) 849 50 84, fax +48 (22) 646 61 15

Text design

Studio JKP *JKP studio*

Spis treści

Podział pracy odpłatnej i nieodpłatnej między kobiety a mężczyzn: teoria, stan i perspektywy <i>Anna Zachorowska-Mazurkiewicz</i>	2
<i>Gender gap</i> we władzach uniwersytetów. Kulturowa maskulinizacja instytucji jako bariera dostępu kobiet do stanowisk zarządczych <i>Anna Pokorska</i>	10
Dobra i zła sytuacja finansowa starszych wdów w Polsce <i>Sylwia Timoszuik</i>	21

Contents

The division of paid and unpaid work between women and men: Theory, status, and prospects <i>Anna Zachorowska-Mazurkiewicz</i>	30
<i>Gender gap</i> in university authorities: Cultural masculinisation of institutions as a barrier to women's access to managerial positions <i>Anna Pokorska</i>	37
The good and the bad situation of older Polish widows <i>Sylwia Timoszuik</i>	48

Anna Zachorowska-Mazurkiewicz
Uniwersytet Jagielloński

Podział pracy odpłatnej i nieodpłatnej między kobiety a mężczyzn: teoria, stan i perspektywy

Wprowadzenie

Wśród wyzwań, jakie czekają na kobiety w perspektywie najbliższej dekady, na uwagę zasługuje obciążenie pracą. Praca w tym opracowaniu traktowana jest szeroko jako wszelkie czynności produktywne wykonywane za wynagrodzeniem, ale również nieodpłatnie. Szczególną uwagę w opracowaniu poświęcono podziałowi pracy między kobiety a mężczyzn oraz między pracą świadczoną odpłatnie i nieodpłatnie. Tradycyjnie praca zawodowa była domeną mężczyzn, zaś domeną kobiet nieodpłatna praca na rzecz gospodarstwa domowego, szczególnie jej część dotycząca opieki. Ten tradycyjny podział pracy zaczął ulegać zmianie, głównie w związku z rosnącą aktywnością zawodową kobiet. Mimo to rola kobiet w gospodarstwie domowym pozostaje kluczowa. Aktualnie przewiduje się, że w najbliższym czasie pojawią się istotne zmiany związane z tak szeroko pojętą pracą, wynikające z rosnącej automatyzacji i robotyzacji pracy. Na to nakładają się skutki pandemii COVID-19, której konsekwencje są również widoczne w analizowanej sferze.

Głównym problemem podejmowanym w tym artykule jest podział pracy odpłatnej i nieodpłatnej między kobiety a mężczyzn oraz perspektywy zmian w tym obszarze, które skutkować mogą zwiększeniem obciążenia kobiet pracą. W pierwszej części zawarto rozważania definicyjne, w dalszej kolejności przedstawiono aktualne dane dotyczące podziału pracy według płci w Polsce, co traktować należy jako studium przypadku jednego kraju, prezentujące pewien uniwersalny podział. W części ostatniej skupiono się na prognozowanych zmianach dotyczących

świata pracy. W artykule wykorzystano dane statystyczne dotyczące budżetów czasu Polaków, zgromadzone przez Główny Urząd Statystyczny oraz raporty, m.in. Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Praca odpłatna, nieodpłatna i opiekuńcza – rozważania definicyjne

W potocznym, lecz również najszerzej akceptowanym rozumieniu, praca to czynności wykonywane za wynagrodzeniem, co oznacza, że pojęcie pracy odnosi się do zajęć, które są sprzedawane na rynku. W dominującej tradycji ekonomicznej praca zarobkowa podejmowana jest w warunkach rzadkości zasobów w celu osiągnięcia korzyści [Gardiner 1997]. Wykonywanie pracy wiąże się również z negatywną użytecznością (dyssatisfakcją). Funkcją pracy jest produkcja rynkowych towarów i usług. Pracodawcy jej poszukują i kupują, pracownicy sprzedają. Wokół wyceny pracy toczy się gra rynkowa, której następstwem jest transakcja [Standing 2009:6]. W. Kozek [2013:56–58] pisze wprost, że praca to dobro rynkowe. Dodaje jednak, że nie jest to czysty towar, gdyż jednocześnie nadaje jednostce znaczenie społeczne, polityczne i egzystencjonalne. Z kolei Z. Bauman [2006:41–42] zauważa, że praca utożsamiana jest z zatrudnieniem – posiadaniem pryncypała, wykonywaniem rzeczy, które pryncypał uznał za potrzebne, skoro jest gotów za nie zapłacić. Praca, jaką wykonuje człowiek, zapewnia mu utrzymanie, jest wyznacznikiem zarówno tożsamości społecznej, jak

i saomooceny. Z kolei dla K. Polanyiego [1944] praca jest dobrem fikcyjnym, gdyż nie jest „produkowana” w celu późniejszej sprzedaży na rynku.

Samą pracę można jednak definiować szerzej niż tylko czynności wykonywane za wynagrodzeniem. M. Snyder [2007:13], powołując się na ONZ, definiuje pracę szeroko – jako uczestnictwo ludzi w działaniach produktywnych, za które albo otrzymują wynagrodzenie (w pieniądzu lub innych dobrach), albo które są nieodpłatnie wykonywane na rzecz przedsiębiorstwa rodzinnego lub rodziny. Do tego typu prac można zaliczyć pracę domową, opiekę nad dziećmi lub dorosłymi członkami rodziny, budowę lub naprawę budynków będących własnością rodziny czy też pracę w formie wolontariatu [UN 2000:109]. Międzynarodowa Organizacja Pracy również proponuje definicję, która włącza pracę nieodpłatną wykonywaną w ramach gospodarstw domowych do pojęcia pracy. W definicji tej osoby, których czynności generują produkty i usługi bez względu na to, czy są one następnie sprzedawane, czy też nie, powinny być postrzegane jako wykonujące pracę [Campillo 2003:11]. Dlatego też można stwierdzić, że praca, w przeciwieństwie do pracy wąsko zdefiniowanej, zawiera w sobie działania niezbędne do przeżycia, reprodukcji i rozwoju osobistego [Standing 2009:7].

Specjalnym rodzajem pracy, zarówno odpłatnej, jak i nieodpłatnej, jest praca opiekuńcza. Wiele z czynności zaliczanych do pracy nieodpłatnej nie odpowiada tej definicji: sprzątanie, robienie zakupów, pranie. Jednak inne czynności wykonywane w gospodarstwie domowym są przykładami takiej pracy: opieka nad dziećmi, opieka nad osobami starszymi czy chorymi. Opieka wiąże się z relacją, która powstaje między opiekunem a osobą, którą się opiekuje, a wartość tej opieki przewyższa wartość rynkową wycenianą na podstawie wykonanej usługi przy uwzględnieniu rzeczywistych płac otrzymywanych przez opiekunów. Wiele z czynności zazwyczaj wykonywanych jako nieodpłatna praca na rzecz własnego gospodarstwa domowego może być wykonanych przez płatnego opiekuna, jak to się dzieje np. w przypadku pielęgniarek, opiekunów osób starszych czy przedszkolnych, i może być częścią innych zawodów, jak nauczanie, terapia itp. W relacji opieki znaczenie ma pozytywna uwaga, jaką obdarza opiekun swoich podopiecznych, która związana jest z utworzeniem i podtrzymaniem więzi osobistej [Staveren 2015:45].

Opieka jawi się jako naturalnie ludzka czynność, która towarzyszy człowiekowi przez całe jego życie i dla której charakterystyczna jest współzależność

[Phillips 2009:38]. Jest zarówno procesem społecznym, jak i codziennym aspektem życia. Jednostki w społeczeństwie funkcjonują w ramach sieci społecznych, sieci opieki i wzajemnych relacji. Opieka stanowi integralną część funkcjonowania tych sieci. Pojęcie opieki opiera się więc na działalności kolektywnej [Phillips 2009:97]. D. Engster [2009:25] podaje definicję pojawiającą się u innych teoretyków, takich jak K. Streuning, A. Baier, M. Fineman, E.F. Kittay, M.U. Walker, R. West, przez których opieka definiowana jest jako społeczna praktyka niezbędna, by podtrzymać proces społecznej reprodukcji. G. Standing [2001] z kolei definiuje opiekę jako pracę odnoszącą się do fizycznych, psychicznych, emocjonalnych i rozwojowych potrzeb jednej osoby lub większej ich liczby.

Opieka jest pojęciem odnoszącym się zarówno do opieki fizycznej, która może odbywać się bez osobistej relacji pomiędzy opiekunem a osobą otrzymującą opiekę, jak i do opieki emocjonalnej, w której taka relacja jest niezbędna [Himmelweit 1995:8]. To praktyka, na którą składają się różne czynniki: czas, pieniądze, wiedza i umiejętności oraz relacje społeczne i uczucia. Opieka zakłada wzajemność i współzależność, będąc częścią szerszej sieci relacji w ciągu całego życia [Phillips 2009:40–41]. Jest pojęciem relacyjnym, bo opiera się na relacji zarówno w kontekście rodzinnym, jak i społecznym. Opieka stanowi zatem część tkanki społeczeństwa koniecznej dla jego rozwoju, ale jednocześnie może być towarem lub produktem rozległego przemysłu usługowego, w którego skład wchodzi m.in. państwowa służba zdrowia, opieka społeczna, agencje mieszkaniowe, a także organizacje pozarządowe oraz społeczne [Phillips 2009]. Opieka jest pracą, gdyż wymaga kompetencji, umiejętności i wiedzy niezbędnych do jej prawidłowego wykonywania. Zabiera również czas i wymaga wysiłku, wiąże się ze stresem wynikającym z obawy przed niespełnieniem oczekiwań osób, nad którymi jest sprawowana [Lynch, Baker, Lyons 2009]. Praca opiekuńcza to relacja społeczna, w której uczucia, takie jak altruizm, wzajemny szacunek, godność oraz wzajemność, odgrywają znaczącą rolę [Barker, Feiner 2004:44]. Jednocześnie dopóki celem opieki jest rozwój relacji osobistej, dopóty nie można jej w całości zlecać osobom trzecim, co powoduje, że wielu aspektom pracy opiekuńczej nie można przypisać wartości pieniężnej, co przekłada się na problemy z włączeniem koncepcji opieki do rozważań ekonomicznych.

Biorąc pod uwagę różne rodzaje pracy, można wskazać, iż członkowie gospodarstwa domowego

muszą podjąć decyzję, jak alokować swój czas pomiędzy pracę odpłatną, nieodpłatną oraz odpoczynek. W rzeczywistości wskazane czynności często się przeplatają. Tradycyjny podział pracy przypisuje mężczyznom pracę zarobkową, kobietom zaś pracę domową, w tym opiekuńczą. Kobiety w swoim dorosłym życiu wykonują większą część pracy wymaganej w procesie reprodukcji, w tym pracy opiekuńczej, podczas gdy mężczyźni mają większe możliwości znalezienia satysfakcjonującej pracy poza gospodarstwem domowym i osiągnięcia pozycji związanych z władzą. W raporcie Banku Światowego z 1995 r. można przeczytać, iż decyzje związane z alokacją czasu pracy kobiet pomiędzy pracę odpłatną na rynku pracy a nieodpłatną w gospodarstwie domowym mają więcej wspólnego z przekonaniami społeczeństwa niż z racjonalnym wyborem ekonomicznym. Wejście na rynek kobiet oraz uczestnictwo w nim i innych obszarach gospodarki uzależnione jest od ilości czasu poświęcanego na wykonywanie nieodpłatnej pracy w gospodarstwie domowym, w tym na opiekę. Większość mężczyzn nie dokonuje takiego podziału swojego czasu pracy. Ta nierówność ogranicza możliwości podjęcia zatrudnienia przez kobiety, ogranicza produktywność pracy i zmniejsza przyszłą produkcję globalną w gospodarce [World Bank 1995:4]. Można wręcz stwierdzić, iż w społeczeństwie funkcjonuje zestaw norm i uprzedzeń, które systematycznie umniejszają rolę odgrywane przez kobiety i wzmacniają podział pracy ze względu na płeć [Baker et al. 2009:44].

Opisany powyżej tradycyjny obraz w XX w. zaczął ulegać zmianie, gdy kobiety angażowały się w znacznym stopniu w rynek pracy. Również mężczyźni zwiększyli swoje zaangażowanie w wykonywanie prac nieodpłatnych, lecz ta zmiana była znacznie mniej widoczna niż zmiana dotycząca kobiet. Poziom zaangażowania mężczyzn w nieodpłatną pracę na rzecz gospodarstwa domowego był niezwykle niski na początku i odnosił się głównie do par wykształconych [Solera, Mencarini 2018:520]. Dodatkowo warto wskazać, iż przypisanie kobiet do wykonywania prac opiekuńczych przekłada się na ich rolę pełnione na formalnym rynku pracy. Mowa tu o zjawisku feminizacji zawodów, zgodnie z którym kobiety przypisywane są do wykonywania zawodów związanych z opieką [Zachorowska-Mazurkiewicz 2016].

Istnieją teorie starające się wyjaśnić alokację czasu pomiędzy płcią, z czego dwie można uznać za dominujące [Solera, Mencarini 2018:521]: teorię specjalizacji (np. [Becker 1981]) oraz teorie nego-

cyjacyjne (np. [Lundberg, Pollak 1996]). Jednak wiele badaczek zwraca uwagę, iż te teorie opierają się na silnym założeniu neutralności ze względu na płeć [Hewitson 2003; Himmelweit 2003]¹. Inna grupa teorii włącza do prowadzonych rozważań płeć, sugerując, iż ma ona większe znaczenie niż pieniądze [Solera, Mencarini 2018:521]. W tym kontekście wskazuje się, że nawet w sytuacji, gdy kobiety i mężczyźni zarabiają tyle samo lub wręcz kobiety zarabiają więcej, to i tak wykonują większą część pracy nieodpłatnej. Tłumaczone jest to normami i wartościami, które mają większe znaczenie niż wysokość zarobków [Bittman et al. 2003]. W związku z tym można wskazać czynniki, które determinują podział czasu i przeznaczanie go na pracę odpłatną i nieodpłatną. Wśród czynników kształtujących decyzje kobiet i mężczyzn odnośnie do tego, jak podzielić czas, na poziomie makro wymienić można kulturę (wzorze dotyczące macierzyństwa, tacierzyństwa), politykę państwa, równość kobiet i mężczyzn tak w sferze publicznej, jak prywatnej, rozpowszechnienie pracy w niepełnym wymiarze godzin, jej feminizację i pułapki związane z tego typu zatrudnieniem oraz inne polityki umożliwiające łączenie życia zawodowego z prywatnym. Te uwarunkowania makro są jednocześnie kształtowane przez czynniki mikro, takie jak indywidualnie posiadane zasoby, dostępność czasu i postawy dotyczące ról płciowych [Solera, Mencarini 2018]. Jednak warto wskazać, iż ważnym czynnikiem jest fakt posiadania dzieci, który uwypukla normy związane z zachowaniami typowymi dla poszczególnych płci. W konsekwencji rodzicielstwo wpływa na zmianę podziału pracy w ramach gospodarstwa domowego zdecydowanie bardziej niż inne wydarzenia życiowe, np. zawarcie związku małżeńskiego [Solera, Mencarini 2018:520].

Zaangażowanie w pracę nieodpłatną – analiza danych

I. van Staveren [2015:42] pisze, że podział pracy odpłatnej i nieodpłatnej pomiędzy płcią na świecie jest zróżnicowany. Jednak przeciętnie kobiety więcej czasu spędzają, wykonując czynności nieodpłatne, a mężczyźni odpłatne. Dodatkowo łączny czas pracy kobiet jest większy niż mężczyzn, podczas gdy mężczyźni przeznaczają więcej czasu na czas wolny. Taki podział pracy ma bezpośrednie konsekwencje w postaci podziału dochodu. Raport Międzynaro-

dowej Organizacji Pracy [ILO 2018] wskazuje, że 76,2% nieodpłatnej pracy opiekuńczej na świecie świadczone jest przez kobiety i jest to udział ponad trzykrotnie większy niż udział mężczyzn w tego typu pracy. Szacunki oparte na danych budżetów czasu z 64 krajów (co odpowiada 66,9% światowej ludności w wieku produkcyjnym) pokazują, że każdego dnia 16,4 mld godzin poświęcane jest na nieodpłatną pracę opiekuńczą. Jest to zarazem ekwiwalent 2 mld osób pracujących 8 godzin dziennie bez wynagrodzenia za swoją pracę.

Ten uniwersalny obraz warto zilustrować przykładem z Polski. Zaprezentowany poniżej podział pracy opracowany został przy wykorzystaniu danych GUS na temat budżetów czasu. Jest to jeden ze sposobów badania podziału pracy, najczęściej wykorzystywany w opracowaniach ekonomicznych ze względu na możliwość kwantyfikacji wyników. Badania budżetów czasu są konstrukcją teoretyczną, która służy do mierzenia podziału czasu pomiędzy różne czynności. Pierwsze badania tego typu zostały przeprowadzone już w 1927 r. Po II wojnie światowej badania nad budżetami czasu Polaków prowadził Główny Urząd Statystyczny po raz pierwszy w 1969 r. Opierały się one na niereprezentatywnej próbie badawczej, gdyż przeprowadzone były głównie w miastach [Hozer-Koćmiel 2010:72]. Kolejne, udoskonalone badania prowadzone były w latach 1976, 1984, 2003/2004 oraz ostatnie pomiędzy 1 stycznia a 31 grudnia 2013 r. Te ostatnie przeprowadzono na reprezentatywnej próbie 28 209 gospodarstw domowych, uzyskując odpowiedzi od ponad 40 000 osób w wieku lat 10 i więcej. Wybrane gospodarstwa domowe uzupełniały dzienniczki dotyczące spędzania czasu w ciągu dwóch dni – jednego powszedniego i jednego weekendowego. Uczestnicy badania zapisywali czynności, jakie wykonywali, zarówno główne, jak i towarzyszące, opisując je w przedziałach 10-minutowych, jednocześnie zaznaczając osoby towarzyszące w wykonywaniu czynności [GUS 2015:34–5]. Dane zbierane podczas badania dotyczyły podziału czasu pomiędzy 11 kategorii: (1) potrzeby fizjologiczne, (2) praca zawodowa, (3) nauka, (4) zajęcia i prace domowe, (5) dobrowolna praca w organizacjach i poza nimi, (6) życie towarzyskie i rozrywki, (7) uczestnictwo w sporcie i rekreacji, (8) zamiłowania osobiste, (9) korzystanie ze środków masowego przekazu, (10) dojazdy i dojścia oraz (11) inne niewymienione czynności. Zaprezentowane poniżej dane stanowią wyciąg z tych badań. Dane przedstawione zostały w podziale na płeć, wiek oraz rodzaj gospodarstwa domowego. Przedstawione dane do-

tyczą czasu wykonywania czynności, a więc liczone są tylko dla osób, które rzeczywiście daną czynność wykonują.

W tabeli 1 przedstawiono dane zbiorcze dla kobiet i mężczyzn powyżej 15. roku życia. Zaprezentowano czas przeznaczony na potrzeby fizjologiczne, w tym sen, pracę zawodową oraz zajęcia i prace domowe, w tym opiekę. Zaprezentowane dane dotyczą czasu, więc przedstawiają godziny i minuty spędzone na wykonywaniu danej czynności.

Tabela 1. Przeciętny czas trwania czynności dla kobiet i mężczyzn w wieku lat 15 i więcej (w godzinach i minutach)

Czynności	Kobiety	Mężczyźni
Potrzeby fizjologiczne,	11:21	10:58
w tym sen	8:43	8:31
Praca zawodowa	7:02	8:03
Zajęcia i prace domowe,	4:33	2:48
w tym opieka	2:47	1:49

Źródło: opracowanie własne na podstawie [GUS 2016].

Jak wynika z przedstawionych danych, kobiety więcej czasu przeznaczają na potrzeby fizjologiczne, w tym sen, oraz na zajęcia i prace domowe, w tym opiekę. Mężczyźni więcej czasu przeznaczają na pracę zawodową. Jeżeli potraktujemy pracę szeroko i wliczymy do tej kategorii poza pracą zawodową również pracę na rzecz gospodarstwa domowego, to kobiety pracują przeciętnie w ciągu dnia 11 godzin i 35 min, podczas gdy mężczyźni 10 godzin i 51 min. Kobiety więc pracują każdego dnia o 44 min dłużej.

Jak wskazano w pierwszej części artykułu, czynnikiem, który w największym stopniu różnicuje alokację czasu pomiędzy płcie, jest przyjsięcie na świat dzieci. W kolejnej tabeli zaprezentowano czas poświęcony na wykonywanie czynności przez kobiety i mężczyzn posiadających nieletnie dzieci.

Tabela 2 zawiera dane dotyczące wybranych czynności: potrzeb fizjologicznych, w tym snu, pracy odpłatnej i nieodpłatnej, w tym opieki oraz sumę czasu przeznaczonego na pracę (ponownie pominięto dobrowolną pracę na rzecz organizacji). Wyraźnie rysuje się podział pracy pomiędzy płcie, z mężczyznami bardziej zaangażowanymi w pracę zawodową i kobietami przeznaczającymi więcej czasu na prace domowe, bez względu na inne uwarunkowania. Największa różnica czasu przeznaczonego na pracę zawodową dotyczy osób żyjących w związkach oraz po-

Tabela 2. Czas wykonywania czynności przez kobiety i mężczyzn posiadających dzieci do lat 17 (w godzinach i minutach)

Czynności	Kobiety			Mężczyźni		
	samotne	w związku, z dziećmi w wieku		samotni	w związku, z dziećmi w wieku	
		0–6	7–17		0–6	7–17
Potrzeby fizjologiczne	10:48	10:46	10:49	10:16	10:19	10:30
w tym sen	8:23	8:22	8:17	8:01	8:06	8:04
Praca zawodowa	7:17	6:43	7:06	8:04	8:23	8:13
Zajęcia i prace domowe	5:22	6:48	4:42	3:52	3:17	2:46
w tym opieka	2:38	3:29	1:17	–	2:01	1:06
Czas pracy (odpłatnej i nieodpłatnej)	12:39	13:31	11:48	11:56	11:40	10:59

Źródło: opracowanie własne na podstawie [GUS 2016].

siadających małe dzieci: wynosi 1 godzinę i 40 min. W tej samej kategorii występuje największa dysproporcja czasu przeznaczanego na zajęcia i prace domowe, tym razem na niekorzyść kobiet, która wynosi 3 godziny i 31 min. W każdej z kategorii sumaryczny czas pracy jest dłuższy dla kobiet, a w kategorii kobiet pozostających w związku i posiadających małe dzieci różnica ta wynosi 1 godzinę i 51 min. Wyniki te są spójne z wynikami uzyskanymi przez C. Solerę i L. Menzarini [2018], które badały alokację czasu dla trzech gospodarek europejskich: Bułgarii, Francji i Holandii.

Przyszłość pracy – perspektywy

Przeprowadzona powyżej analiza stanu podziału pracy pomiędzy pracę odpłatną a nieodpłatną oraz pomiędzy kobiety a mężczyzn wykazała większe obciążenie kobiet pracą. Ta dysproporcja wynika głównie z obciążenia kobiet nieodpłatną pracą wykonywaną na rzecz własnych gospodarstw domowych. Warto teraz spojrzeć na zmianę, która dokonała się w czasie pomiędzy dwoma ostatnimi badaniami budżetów czasu przeprowadzonymi w Polsce w latach 2003/2004 oraz w 2013 r. W tabeli 3 pokazano

zmianę charakteryzującą dwie kategorie – pracę zawodową oraz zajęcia i prace domowe w podziale na kobiety i mężczyzn.

Porównanie pokazuje, że czas pracy wzrasta. Również czas przeznaczany na pracę zawodową kobiet i mężczyzn, ale również wzrasta czas przeznaczany na zajęcia i prace domowe, również w przypadku obu płci. Bardzo istotny wydaje się przyrost czasu przeznaczany na pracę sumarycznie, który pokazuje, że przyrósł on w większym stopniu kobietom. Wzrasta więc nierówność w alokacji czasu na niekorzyść kobiet. Jest to zmiana ciągła, którą można zakwalifikować jako ewolucyjną. Inną zmianą o długofalowym charakterze jest zmiana demograficzna. W 2015 r. na świecie 2,1 mld osób potrzebowało opieki, w tym 1,9 mld dzieci w wieku poniżej 15. roku życia (w tym 0,8 mld dzieci poniżej 6. roku życia) oraz 0,2 mld osób starszych. Do roku 2030 liczba osób potrzebujących opieki wzrośnie o 0,1 mld w przypadku dzieci oraz o 0,1 mld w przypadku osób starszych [ILO 2018:XXX]. Tego typu długofalowym zmianom towarzyszą zmiany bardziej gwałtowne i z takimi zjawiskami mamy współcześnie do czynienia. Dwa zjawiska, które warto dodać do prowadzonych rozważań, to automatyzacja, robotyzacja pracy oraz wybuch globalnej epidemii COVID-19.

Tabela 3. Przeciętny czas wykonywania czynności – porównanie budżetów czasu w latach 2003/2004 oraz w 2013 r. (w godzinach i minutach)

Płeć	Praca zawodowa			Zajęcia i prace domowe			Czas pracy odpłatnej i nieodpłatnej		
	2003/2004	2013	zmiana	2003/2004	2013	zmiana	2003/2004	2013	zmiana
Kobiety	6:23	7:02	+0:39	4:30	4:33	+0:03	10:53	11:35	+0:42
Mężczyźni	7:39	8:03	+0:24	2:36	2:48	+0:12	10:15	10:51	+0:36

Źródło: opracowanie własne na podstawie [GUS 2015].

Myśląc o wyzwaniach, jakie czekają świat pracy, kwestie robotyzacji i automatyzacji wydają się mieć kluczowe znaczenie. Instytut McKinsey opublikował raport, w którym przewiduje, że około połowy czynności, jakie dzisiaj ludzie wykonują odpłatnie, zostanie zautomatyzowanych [Manyika et al. 2017]. Autorzy raportu zakładają, że może tak się stać do roku 2055, biorąc pod uwagę aktualne trendy w rozwoju technologii. Opracowali oni listę 2000 czynności opisujących 800 zawodów, które mogą zostać zautomatyzowane. Czy będzie to miało wpływ na podział pracy między płcie i między pracę odpłatną a nieodpłatną? Światowe Forum Ekonomiczne [World Economic Forum 2016] przewiduje, że utrata miejsc pracy przez kobiety i mężczyzn będzie w miarę równa. Jednak Manyika et al. [2017] wskazują, że produkcja przejawia potencjał zautomatyzowania na poziomie 60%, a opieka jedynie na poziomie 36%, z kolei edukacja 27%. Biorąc pod uwagę aktualną strukturę pracowników w poszczególnych sektorach, PwC [2017] w swoich szacunkach dla 29 krajów OECD wskazuje, że chociaż kobiety obciążone są ryzykiem utraty pracy w krótkim okresie, to w długim okresie zagrożonych jest 36% męskich stanowisk pracy i jedynie 26% kobiecych.

W wielu krajach uprzemysłowionych praca opiekuńcza w rosnącym stopniu przenoszona była i jest z jej tradycyjnego obszaru domu i rodziny, gdzie wykonywana była przez kobiety, do publicznych sfer rynku i opieki publicznej. Wśród opiekunów wciąż jednak przeważają kobiety, a ich wynagrodzenie pozostaje niskie w porównaniu z pracownikami innych profesji, wymagających podobnych kwalifikacji [Nelson 1999:43]. Opieka jest więc pracą o niskim statusie, jest nisko wynagradzana, źle uregulowana i pozbawiona zabezpieczeń społecznych. Niski status i wynagrodzenia pełnoetatowych opiekunów odzwierciedlają obecny w społeczeństwie brak szacunku dla opieki [Lynch et al. 2009]. Badanie przeprowadzone przez ILO [2018] w 45 krajach, które reprezentują 85% światowego PKB oraz 60% światowej ludności aktywnej zawodowo, odnoszą się właśnie do pracy opiekuńczej świadczonej nie w ramach własnych gospodarstw domowych, lecz na rynku lub w instytucjach publicznych. Badania te przedstawiają szacowane zmiany w zatrudnieniu w sektorze opieki. W 2015 r. w sektorze tym zatrudnionych było około 206 mln pracowników, co stanowiło prawie 10% wszystkich zatrudnionych i odpowiadało 8,7% łącznego PKB tych krajów. Przeprowadzono dwie symulacje związane ze zmianami demograficznymi do 2030 r. Pierwsza z nich zakładała utrzyma-

nie się trendów (scenariusz *status quo*), czyli zmiana będzie odpowiadać zmianom demograficznym, ale stopa zatrudnienia, standardy jakości i warunki pracy pozostaną takie same, co oznacza utrzymanie deficytu opieki. Zgodnie z tym scenariuszem do 2030 r. zatrudnienie w sektorze edukacji, opieki zdrowotnej i socjalnej wzrośnie o ponad 1/5 – do 248 mln. Drugi scenariusz opiera się na Celach Zrównoważonego Rozwoju (ang. *Sustainable Development Goals*, SDGs)², opracowanych przez Organizację Narodów Zjednoczonych, oraz Agendzie Godnej Pracy, opracowanej przez Międzynarodową Organizację Pracy. W tym scenariuszu liczba miejsc pracy w sektorze opieki wzrasta do 326 mln.

Zmiany dotyczące podziału pracy nie są jedynie wynikiem trendów długofalowych. Znaczenie mogą mieć również nagłe, nieoczekiwane wydarzenia, czego dobrym przykładem jest pandemia COVID-19. W tym przypadku zasadniczym problemem okazała się izolacja społeczna i utrudnienia w dostępie do systemu opieki. Badania przeprowadzone w połowie 2020 r. przez Oxfam [2020:9] wskazują, że 70% wszystkich uczniów i uczennic na świecie doświadczyło ograniczenia dostępu do instytucji oświatowych z powodu krajowych lub lokalnych regulacji zamykających te ośrodki. To z kolei przełożyło się na wzrost czasu przeznaczanego na prace domowe, w tym opiekę nad dziećmi, większą ilość prac domowych związanych z zapewnieniem higieny czy opieki nad chorymi. W dalszym ciągu nieproporcjonalnie więcej zajęć i prac domowych przypada na kobiety, choć w okresie pandemii zauważono wzrost zaangażowania mężczyzn. W krajach, w których przeprowadzono badanie (Stany Zjednoczone, Wielka Brytania, Kanada, Filipiny i Kenia), około połowa badanych kobiet zadeklarowała zwiększenie pracy nieodpłatnej jako rezultat pandemii COVID-19, w tym w Stanach Zjednoczonych i w Wielkiej Brytanii znaczna część kobiet raportowała, że czas ten przyrósł o ponad 3 godziny dziennie (odpowiednio 26% w USA oraz 39% w UK).

W kontekście zaprezentowanych zmian warto zauważyć, że długookresowo, przy założeniu trwałości zjawiska feminizacji i maskulinizacji zawodów, prace wykonywane przez kobiety wciąż będą wymagały zaangażowania bezpośredniego. Powstaje pytanie, na jakich warunkach praca ta będzie wykonywana. J. Rubery [2018] pisze, że zmiany spowodowane rozwojem technologii z jednej strony oraz demograficznymi zmianami z drugiej mogą wskazywać, że dotychczasowe osiągnięcia równości płci mogą być zagrożone. Wskazuje, że kobiety mogą być zachęca-

ne do rezygnacji z płatnej pracy na rzecz skupienia się na pracy nieodpłatnej, jak to miało miejsce po dwóch wojnach światowych.

Podsumowanie

Praca to nie tylko praca zawodowa, lecz także wszelkie czynności, które wymagają nakładu czasu i energii, a ich wykonywanie wymaga pewnych umiejętności. Pracę można wykonywać odpłatnie na rzecz pracodawcy/zleceniodawcy bądź nieodpłatnie na rzecz własnego gospodarstwa domowego lub wspólnoty. Tradycyjnie mężczyźni angażowali się bardziej w pracę odpłatną, a kobiety w nieodpłatną. Taki podział pracy utrzymał się do dnia dzisiejszego, lecz z pewnymi modyfikacjami. Kobiety współcześnie są również aktywne na polu zawodowym, z kolei mężczyźni bardziej angażują się w pracę nieodpłatną. Jednak aktywność kobiet wzrosła w większym stopniu, co przełożyło się na większe obciążenie kobiet pracą.

Podział pracy między płcie i czynności wykonywane odpłatnie i nieodpłatnie nie jest równy, cechuje się też zmianami. Można mówić o zmianach ewolucyjnych, wynikających z trendów długofalowych, takich jak zmiany demograficzne czy aktywizacja kobiet na rynku pracy. Te trendy wskazują na wzrost zaangażowania kobiet w pracę na formalnym rynku pracy, co pociąga za sobą zwiększenie zaangażowania mężczyzn w czynności wykonywane w gospodarstwie domowym (choć w mniejszej skali). Analizy budżetów czasu pokazują, iż rośnie również zaangażowanie kobiet i mężczyzn w tradycyjnie im przypisywane rodzaje pracy, czyli kobiet w gospodarstwo domowe, a mężczyzn w pracę formalną. Na te zmiany nakładają się automatyzacja gospodarki i zmiany demograficzne, a także nieprzewidywalne, czego przykładem jest pandemia COVID-19. Zapotrzebowanie na pracę opiekuńczą wzrasta, z kolei część zawodów produkcyjnych może zostać w znacznym stopniu zautomatyzowana, zmniejszając popyt na pewne zawody. Z kolei pandemia powoduje wzrost obciążenia pracą opiekuńczą, która w znacznym stopniu delegowana jest do gospodarstw domowych. W takiej sytuacji niezwykle istotne jest odpowiednie zaangażowanie państwa w stwarzanie warunków i regulacji, które zabezpieczą pozycję kobiet. Znaczenie ma podział pracy odpłatnej i nieodpłatnej pomiędzy kobiety a mężczyzn, uregulowanie pracy wykonywanej poza rynkiem czy wreszcie kwestia wynagradzania za pracę opiekuńczą.

- ¹ Więcej na ten temat zob. [Zachorowska-Mazurkiewicz 2016].
- ² Cele zrównoważonego rozwoju zastąpiły Milenijne Cele Rozwoju w 2015 r. Wskazują one kierunki rozwoju: zlikwidowanie biedy, stworzenie podstaw praworządności oraz ochrony przyrody [UN].

Bibliografia

- Baker J., Lynch K., Cantillon S., Walsh J. [2009], *Equality: From theory to action*, Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- Barker D.K., Feiner S.F. [2004], *Liberating economics. Feminist perspectives on families, work and globalization*, The University of Michigan Press, Ann Arbor.
- Bauman Z. [2006], *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, Wydawnictwo WAM, Kraków.
- Becker G.S. [1981], *A treatise on the family*, Harvard University Press, Cambridge.
- Bittman M., England P., Folbre N., Sayer L., Matheson G. [2003], *When does gender trump money? Bargaining and time in household work*, „American Journal of Sociology”, 109(1), s. 186–214.
- Campillo F. [2003], *Unpaid household labour: A conceptual approach*, w: *Macroeconomics: Making gender matter: Concepts, policies and institutional change in developing countries*, red. M. Gutierrez, Zed Books, London–New York.
- Engster D. [2009], *Rozważania na temat teorii opieki. Praktyka i obowiązki opieki*, w: *Gender i ekonomia opieki*, red. E. Charkiewicz, A. Zachorowska-Mazurkiewicz, Fundacja im. Tomka Byry – Ekologia i Sztuka, Warszawa.
- Gardiner J. [1997], *Gender, care and economics*, MacMillan Press Ltd., London.
- GUS [2015], *Budżety czasu ludności 2013*, Warszawa.
- GUS [2016], *Budżety czasu ludności w 2013 roku*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/dochody-wydatki-i-warunki-zycia-ludnosci/budzet-czasu-ludnosci-w-2013-r-czesc-ii-wraz-z-czescia-i,19,2.html>, dostęp: lipiec 2020.
- Hewitson G.J. [2003], *Domestic labour and gender identity: Are all women careers?*, w: *Towards a feminist philosophy of economics*, red. D.K. Barker, E. Kuiper, Routledge, London–New York, s. 266–284.
- Himmelweit S. [1995], *The discovery of „unpaid work”: The social consequences of the expansion of work*, „Feminist Economics”, 1(2), s. 1–19.
- Hozer-Koćmiel M. [2010], *Statystyczna analiza podziału czasu i wartości pracy kobiet*, w: *Wybrane zagadnienia gospodarowania i zarządzania w pracach doktorskich obronionych na Wydziale Nauk Ekonomicznych i Zarządzania*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania”, nr 20, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, s. 69–84.
- ILO [2018], *Care work and care jobs. For the future of decent work*, Geneva, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang-en/index.htm, dostęp: 10.07.2020.
- Kozek W. [2013], *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Lundberg S., Pollak R.A. [1996], *Bargaining and distribution in marriage*, „The Journal of Economic Perspectives”, vol. 10, no 4, s. 139–158.

- Lynch K., Baker J., Lyons M. [2009], *Affective equality: Love, care and injustice*, Palgrave MacMillan, Basingstoke.
- Manyika J., Chui M., Miremadi M., Bughin J., George K., Willmott P., Dewhurst M. [2017], *A future that works: Automation, employment, and productivity*, McKinsey & Company, San Francisco, https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works_Full-report.ashx, dostęp: 12.07.2019.
- Nelson J.A. [1999], *Of markets and martyrs: Is it OK to pay well for care?*, „Feminist Economics”, vol. 5, no 3, s. 43–59.
- Oxfam [2020], *Care in the time of coronavirus*, www.oxfam.org, dostęp: 10.07.2020.
- Phillips J. [2009], *Troska, Sic!*, Warszawa.
- Polanyi K. [1944], *The great transformation: The political and economic origins of our time*, Beacon Press, Boston.
- PwC [2017], *Will robots really steal our jobs? International analysis of the potential long term impact of automation*, https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact_of_automation_on_jobs.pdf, dostęp: 18.07.2020.
- Rubery J. [2018], *A gender lens on the future of work*, „Journal of International Affairs”, vol. 72, no 1, s. 91–106.
- Snyder M. [2007], *Gender, the economy and the workplace: Issues for the women's movement*, w: *Unpacking globalization: Markets, gender, and work*, red. L.E. Lucas, Lexington Books, Lanham–Plymouth.
- Solera C., Mencarini L. [2018], *The division of housework after the first child: A comparison among Bulgaria, France and the Netherlands*, „Community, Work and Family”, 21, 5, s. 519–540.
- Standing G. [2001], *Care work: Overcoming insecurity and neglect*, w: *Care work: The quest for security*, red. M. Daly, ILO, Geneva.
- Standing G. [2009], *Work after globalization: Building occupational citizenship*, Edward Elgar, Cheltenham.
- Steveren I. van [2015], *Economics after crisis. An introduction to economics from a pluralist and global perspective*, Routledge, Oxon/New York.
- United Nations [2000], *The world's women 2000*, United Nations, New York.
- United Nations, <https://ungc.org.pl/sdg/sustainable-developpent-goals/>
- World Bank [1995], *Advancing gender equality: From concept to action*, Washington D.C.
- World Economic Forum [2016], *The future of jobs; employment, skills, and workforce strategy for the forth industrial revolution*, http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf, dostęp: 18.07.2020.
- Zachorowska-Mazurkiewicz [2016], *Praca kobiet w teorii ekonomii – perspektywa ekonomii głównego nurtu i ekonomii feministycznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.

Anna Pokorska

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

Gender gap **we władzach uniwersytetów.** **Kulturowa maskulinizacja instytucji** **jako bariera dostępu kobiet** **do stanowisk zarządczych**

Wprowadzenie

Od trzydziestu lat szkolnictwo wyższe w Polsce przechodzi nieustanne, choć mało skoordynowane zmiany, powodowane krajowymi uwarunkowaniami demograficznymi, społecznymi i gospodarczymi, jak również wpływem czynników zewnętrznych [Antonowicz 2015; Wnuk-Lipińska 1996]. Polityka publiczna wobec szkolnictwa wyższego, zwłaszcza klasycznych uniwersytetów¹, ogniskuje się wokół problemu efektywności instytucjonalnej i związanych z tym zasad finansowania nauki, udziału polskich uczelni w globalnej konkurencji oraz adekwatnych do nowych wyzwań infrastruktury instytucjonalno-prawnej i kultury organizacyjnej [Jabłocka 1998; Kwiek 2010]. Kierunek reform polskiej nauki doprowadził do wielu zasadniczych zmian w mechanizmach rekrutacyjnych kadr (otwarte konkursy), mechanizmach finansowania badań (system grantowy i ewaluacja instytucjonalna), w obszarze kształcenia studentów (wprowadzenie akredytacji kierunków studiów), a także w zakresie budowania kariery akademickiej (stopniowe odchodzenie od hierarchiczności na rzecz efektów działalności naukowej). Zmiany widoczne są niemal w każdej sferze funkcjonowania uniwersytetów, jednak w jednej zachodzą niezwykle powoli – w strukturze zarządzania analizowanej z perspektywy udziału kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych.

Celem opracowania jest identyfikacja barier utrudniających kobietom dostęp do najwyższych

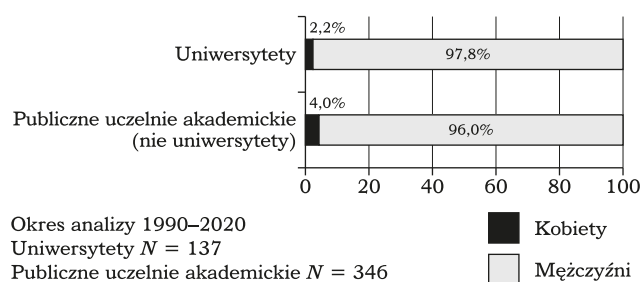
funkcji zarządczych na uniwersytetach. W szczególności zostały omówione bariery instytucjonalne, zarówno na podstawie literatury przedmiotu, jak i wyników badania jakościowego, przeprowadzonego wśród 17 kobiet: rektorek i prorektorek kadencji 2016–2020.

***Gender gap* w strukturze kierowniczej uniwersytetów**

Zjawisko *gender gap*, rozumiane jako „luka ze względu na płeć kulturową (...) odnosząca się do dających się systematycznie obserwować różnic w statystykach, dotyczących osiągnięć osób różnej płci” [Siemieńska 2009:313], jest na uniwersytetach szczególnie widoczne (i to zarówno w odniesieniu do kariery naukowej², jak i zarządczej). Dostęp kobiet do stanowisk kierowniczych w szkolnictwie wyższym jest utrudniony na całym świecie. Zgodnie z danymi rankingu prowadzonego przez Times Higher Education (THE) obecnie tylko 39 instytucji szkolnictwa wyższego spośród pierwszych dwustu w zestawieniu jest kierowanych przez kobiety [THE Times 2020]. Jeśli chodzi o dane dla Polski, to w latach 1990–2020 na publicznych uniwersytetach tylko trzy kadencje rektorskie były pełnione przez kobiety. W publicznych uczelniach akademickich nieuniwersyteckich³ reprezentacja kobiet również nie była liczna, jednak było to o 11 kadencji

więcej niż na uniwersytetach (rysunek 1), które na tle tych danych wydają się instytucjami szczególnie dotkniętymi „szklanym sufitem”.

Rysunek 1. Procent kadencji rektorskich w podziale na płeć sprawującego funkcję (1990–2020)



Źródło: badania własne.

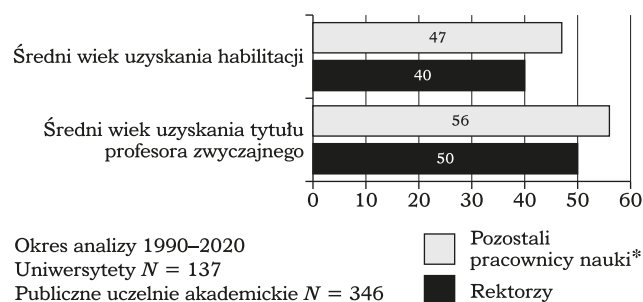
Wybory na kadencję 2020–2024 zmieniły nieznacznie proporcje kobiet i mężczyzn na stanowisku rektorskim na uniwersytetach. Po ośmiu latach od kadencji rektorskiej sprawowanej przez kobietę⁴ najwyższe stanowisko zarządcze kobiety uzyskały w kolejnych dwóch uniwersytetach publicznych oraz w pięciu spośród pozostałych uczelni akademickich. W porównaniu do okresu 1990–2020 jest to znacząca zmiana liczebności kobiet w zarządach uczelni. Odpowiedź na pytanie, dlaczego akurat wybory na kadencję 2020–2024 okazały się przełomowe, wymaga dodatkowych analiz i nie jest przedmiotem tego artykułu. Należy jednak zauważyć, że chociaż po wyborach w 2020 r. nieznacznie wzrosła liczba kobiet na stanowisku rektorskim, to ogólny obraz udziału kobiet we władzach uczelni w okresie 1990–2024 nie ulega znaczącej zmianie. Na poziomie statystycznym luka ze względu na płeć jest wciąż bardzo wyraźna.

Skala *gender gap* w strukturze zarządczej uniwersytetów jest jeszcze wyraźniejsza, jeśli porównamy odsetek kobiet na najwyższych stanowiskach na uniwersytetach do odsetka kobiet na najwyższych stanowiskach w biznesie. Jest to obszar, w którym wciąż relatywnie mało kobiet osiąga najwyższą możliwą pozycję (prezes/ka zarządu, dyrektor/ka zarządzający/a). W Polsce pełniła ją 16% kobiet w 2019 r., a w 2020 r. odsetek kobiet na najwyższych szczeblach zarządzania w biznesie zwiększył się do 19% [Grant Thornton 2020]. Mimo że nie jest to wysoki ani zadowalający wskaźnik równości płci, to na tle uniwersytetów wydaje się dużym osiągnięciem.

Profil osób zajmujących stanowisko rektorskie na uniwersytetach

Wybór dwóch rektorek na kadencję 2020–2024 może być interpretowany zarówno jako przypadkowe odchylenie od dotychczasowej normy, jak i symptom zmian, ale z pewnością nie jest to zaprzeczenie dotychczasowego *status quo*. Jak wynika z badań statystycznych⁵, profil osoby pełniącej funkcję rektorską od ponad trzydziestu lat pozostaje niezmienny. Jest nim mężczyzna po 55. roku życia z ponadprzeciętnymi dokonaniem naukowymi, czyli osoba osiągająca wcześniej niż inni pracownicy nauki zarówno habilitację, jak i tytuł profesora zwyczajnego (rysunek 2). Funkcję rektorską obejmują zatem *primus inter pares*, czyli osoby posiadające odpowiedni autorytet, zwłaszcza naukowy. Autorytet naukowy potwierdzany jest formalnymi stopniami i tytułami. Stąd rektorzy zwyczajowo i najczęściej rekrutują się spośród profesury.

Rysunek 2. Średni wiek uzyskania stopni naukowych przez rektorów/rektorki polskich uniwersytetów szerokoprofilowych



Źródło: badania własne oraz [*Achmatowicz 2011:5–26].

Bariery rozwoju kariery zarządczej kobiet – przegląd literatury

Powody, dla których to mężczyźni częściej niż kobiety uzyskują profesurę i stają się najpierw nieformalnymi liderami, a później kandydatami na stanowisko rektorskie, by na koniec tej ścieżki objąć omawianą funkcję, można tłumaczyć kategoriami uniwersalnymi dla zjawiska nierówności – uwarunkowaniami społecznymi i psychologicznymi. Badania nierówności ze względu na płeć pokazują, że

przewaga mężczyzn na wysokich stanowiskach może być pochodną stereotypów płciowych [Środa 2012; Collinson, Hearn 1996], różnych doświadczeń socjalizacyjnych kobiet i mężczyzn, które ukierunkowują na role przywódcze lub role pomocnicze [Scott 2018; Środa 2012], a także kolektywnych wyobrażeń o tym, że lider to na ogół mężczyzna [Eagly, Karau 2002; Kanter 1975]. Badacze piszą o syndromie *think leader, think male* („myślisz lider, myślisz mężczyzna”), który ma charakter globalny i jest szczególnie silny u samych mężczyzn [Schein et al. 1996]. Syndrom ten przejawia się łączeniem cech liderskich z tymi, które stereotypowo są wiązane z mężczyznami: orientacja na cele, autonomia, dominacja, analityczne i abstrakcyjne myślenie, zdolność do oddzielania tego, co osobiste – wynikające z emocji, od tego, co jest konieczne dla osiągnięcia celu [Collinson, Hearn 1996; Hoobler, Lemmon, Wayne 2011]. W konsekwencji ocena adekwatności kobiet do pełnienia ról przywódczych jest tendencyjna i oparta na stereotypowym przekonaniu, że nie nadają się do ich pełnienia [Billing, Alvesson 2007]. Jak pisze Evans, „mężczyźni wciąż są postrzegani jako domyślni liderzy (*default leaders*), a kobiety jako atypowi liderzy, czemu towarzyszy przekonanie, że naruszają przyjęte normy przywództwa bez względu na to, jak się zachowują, pełniąc rolę przywódczą” [Evans 2011:62]. Postrzeganie kobiet jako atypowych liderów lub odmawianie im cech przywódczych nie pozostaje bez wpływu na to, jak kobiety postrzegają same siebie. S.M. Toh i G. Leonardelli [2013] pokazują w swoich badaniach, że faworyzowanie mężczyzn w roli przywódców blokuje kobiety przed staraniem się o funkcje menedżerskie, ponieważ obawiają się, że nie zostaną w tej roli zaakceptowane. Kobiety, które nie czują się akceptowane w roli liderki, nie używają tej kategorii w odniesieniu do siebie. Bez adekwatnej samokategoryzacji jednostki mogą świadomie rezygnować z przywództwa lub zachowywać się w sposób, który nie sprzyja uznaniu ich kompetencji do przywództwa przez innych [Toh, Leonardelli 2013:191–192]. Ten proces, w połączeniu z brakiem modeli przywódczych opartych na kobiecości, tworzy niewidzialne bariery dla kobiet aspirujących do ról liderskich [Hannum et al. 2015].

Wiedzy na temat przyczyn różnej pozycji kobiet i mężczyzn w organizacjach oraz nierównego dostępu do najwyższych stanowisk dostarczają również feministycznie zorientowane badania. J. Acker postrzegała ten problem jako pochodną „upłciowienia instytucji” (ang. *gendered institutions*). Termin ten oznacza, że płeć kulturowa (ang. *gender*) jest obec-

na w procesach, praktykach, wyobrażeniach, ideologiach i dystrybucji władzy w różnych sektorach społecznego życia [Acker 1992:567]. *Gender* w tym kontekście nie jest rozumiane wyłącznie jako cecha danej osoby, ale przede wszystkim jako proces, który jest integralną częścią innych procesów, np. konstytuujących daną instytucję społeczną. Stąd instytucjonalizacja często przebiega zgodnie z podziałami genderowymi. Dotyczy to również uniwersytetów, które są instytucjami historycznie zakorzenionymi w męskości, ponieważ były tworzone przez mężczyzn i przez nich zdominowane przez stulecia⁶ [Acker 1992:567]. Jeśli weźmiemy pod uwagę liczbę profesorów i profesorek, to nadal jest tak, pomimo feminizacji uniwersytetów na poziomie studenckim i doktoranckim⁷.

Co więcej, Acker zauważa, że kluczowe instytucje społeczne, w tym uniwersytety, są symbolicznie interpretowane przez pryzmat męskiego punktu widzenia, ponieważ to mężczyźni zajmują w nich główne pozycje przywódcze. Tym sposobem są definiowane przez nieobecność kobiet, która wynika z procesów utrwalających praktyki związane z dominującą płcią [Acker 1992:567]. Wśród tych procesów wymienia się wykorzystywanie (dla podtrzymania zasadności i użyteczności instytucji) takich symboli, obrazów i ideologii, które legitymizują hegemonię męskości [Acker 1992; Connell 1987], a także tworzenie iluzji neutralności genderowej, podczas gdy w rzeczywistości dana instytucja jest określana i strukturyzowana przez pryzmat konkretnej płci [Acker 1992:568]. Mechanizm ten jest dobrze widoczny w istnieniu w każdej organizacji hipotetycznego „nieucieleśnionego pracownika” (ang. *disembodied worker*), który jest definiowany przez wymagania przypisanego mu stanowiska pracy, oderwane od innych pozazawodowych zobowiązań. Zbyt wiele obowiązków, niezwiązanych z wykonywaną pracą, może zatem sprawiać, że pracownik nie będzie odpowiednią osobą na dane stanowisko [Acker 1990:149]. Najbliższy ideałowi tak dookreślonego pracownika jest mężczyzna, któremu kulturowo przypisana jest rola osoby skupionej przede wszystkim na pracy zawodowej, podczas gdy kobiety zajmują się zarówno osobistymi potrzebami mężczyzn, jak i opieką nad dziećmi. Acker argumentuje zatem, że za każdą „pracą” czy „stanowiskiem” kryje się oparty na płci podział obowiązków, nawet jeśli w instytucjonalnej narracji pozostają one conceptami neutralnymi płciowo. W praktyce ci, którzy mają mniej obowiązków pozazawodowych, są w naturalny sposób bardziej dopasowani do stanowisk związanych z odpowiedzialnością i władzą, a ci, któ-

rzy muszą poszukiwać równowagi pomiędzy życiem zawodowym a rodzinnym, zajmują niższe szczeble w organizacyjnej hierarchii [Acker 1990:149–150].

Teoria *gendered institutions* dostarcza użytecznych ram interpretacyjnych do zrozumienia barier instytucjonalnych doświadczanych przez kobiety rozwijające swoją karierę w strukturach zarządczych uniwersytetów. Mimo że część barier ma charakter uniwersalny (społeczno-psychologiczny), to pozostałe wzmocnione są przez tradycję akademicką i kolegialną – na wskroś męską kulturę uniwersytetu. W. Bergquist i K. Pawlak [2008] w pracy poświęconej złożoności instytucji szkolnictwa wyższego udowadniają, że kolegialność jest zgodna z „wartościami i perspektywami, które są zdecydowanie ukierunkowane na mężczyzn”, wymieniając nacisk na współzawodnictwo, dążenie do prestiżu i dominacji [Bergquist, Pawlak 2008:33]. Przejawem tego jest mocno ugruntowany zwyczaj wyłaniania akademickich liderów spośród profesury, co jest potwierdzeniem prestiżu pochodzącego z badań i publikacji [Deem 2003; Sahlin, Eriksson-Zetterquist 2016]. Mimo że od 18 marca 2011 r. nowelizacja prawa o szkolnictwie wyższym i nauce (ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz.U. z 2005 r. nr 164, poz. 1365) dopuściła obejmowanie funkcji rektorskiej przez osoby ze stopniem doktora, to jednak prawdziwą przepustką do stanowisk zarządczych była i jest habilitacja. Wielu badaczy stosunkowo restrykcyjne przywiązanie do tego zwyczaju opisuje jako istotną barierę rozwoju zawodowych karier kobiet. Istniejące badania nie pozostawiają wątpliwości, że kobiety rzadziej niż mężczyźni uzyskują tytuł/stanowisko profesora, a co za tym idzie, mają relatywnie mniejsze szanse na znalezienie się w grupie, z której wyłaniane są władze uniwersytetu, czyli rektorzy i prorektorzy [Carvalho, Santiago 2008; Carvahlo, Diogo 2018; Hoobler, Lemmon, Wayne 2011; Uhly, Visser, Zippel 2017; Wolfinger, Mason, Goulden 2008; Rodzik 2016]. Z danych GUS wynika, że w Polsce w 2018 r. stopień doktora habilitowanego nadano 940 kobietom i 954 mężczyznom. W tym samym roku tytuł naukowy profesora uzyskało 182 kobiety i 299 mężczyzn [GUS 2019]. Statystyki uzyskiwania stopni naukowych pokazują, że im wyższy szczebel kariery naukowej, tym mniej kobiet, zgodnie z zasadą dziurawego rurociągu (ang. *leaky pipeline*) [Berryman 1983]. Nieformalne powiązanie kariery naukowej z zarządczą oznacza również prawie dwukrotnie mniej kobiet w puli osób branych pod uwagę na stanowisko rektorskie. Tradycje akademickie spr-

wiają, że chociaż jest to pozornie otwarta pula, to w rzeczywistości ogranicza się do osób z odpowiednim profilem, zapisanym w zwyczajach, normach i wartościach uniwersytetu.

Tradycja akademicka nie tylko w subtelny i nieformalny sposób wyklucza osoby nieposiadające profesury z walki o fotel rektorski, lecz także nie pozwala na wyłonienie rektora/rektorki w sposób inny niż demokratyczne wybory. W jej centrum znajduje się idea kolegialności, która zakłada, że zarządzanie i podejmowanie decyzji powinno być oparte na podobnych mechanizmach, co prowadzenie akademickiej dyskusji: na ścieraniu się poglądów i stanowisk, krytycyzmie, weryfikowaniu przedstawianych argumentów i prezentowaniu własnych. Kluczowe jest zdobywanie poparcia wśród społeczności akademickiej, które w przypadku liderów (rektorów i prorektorów⁸) prowadzi do formalnej wygranej w demokratycznych wyborach i możliwości podejmowania decyzji w imieniu pozostałych [Sahlin, Eriksson-Zetterquist 2016]. Uzyskanie zaufania i rozpoznawalności [Pokorska 2019] w środowisku akademickim⁹, również w tym znaczeniu, że osoba ubiegająca się o przywództwo będzie reprezentowała społeczność zgodnie z wizją uniwersytetu, która poprzez wybory otrzymała akceptację, jest bardziej istotne niż uniwersalne kompetencje liderskie. Cechy typowego lidera, w świetle zebranego materiału empirycznego [Pokorska 2019], są bowiem na uniwersytecie drugorzędne. W archetypie uniwersyteckiego lidera kluczową rolę odgrywa jego zgodność z kolegialną kulturą uniwersytetu [Pokorska 2019], ponieważ objęcie stanowiska rektorskiego oznacza, że jest się jej symbolem i gwarantem wyrosłych z historii wartości, norm i zasad uniwersytetu.

Jest to o tyle ważne, że tradycja i kolegialność stanowią podstawę tożsamości uniwersytetu. Zwyczaje są nieodłącznym elementem wizerunkowym i komunikacyjnym, stanowią oś wspólnoty akademickiej. Jest to podkreślane nawet w statutach uniwersytetów. Na przykład w statucie Uniwersytetu Jagiellońskiego w pierwszym punkcie stwierdza się: „Uniwersytet Jagielloński (...) jako samorządna uczelnia działa na podstawie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, statutu oraz ukształtowanych w swojej tradycji zwyczajów” [Statut]. Biorąc pod uwagę, że kultura akademicka i przynależne jej zwyczaje mają męską płęć, syndrom *think leader think male* ma w kontekście uniwersytetu jeszcze bardziej dosłowne znaczenie. Bariery społeczne przecinają się bowiem z barierami tworzonymi przez samą instytucję i jej (ukryte) uprzedzenia.

Bariery rozwoju kariery zarządczej kobiet na uniwersytetach

Na ile silne są bariery instytucjonalne awansu kobiet na polskich uniwersytetach analizuję na podstawie badań jakościowych przeprowadzonych w 2018 r.¹⁰. Badaniem objęto 15 kobiet sprawujących funkcję prorektorską na uniwersytetach szerokoprofilowych w kadencji 2016–2020 oraz dwie były rektorki. Badanie przeprowadzono techniką indywidualnych wywiadów pogłębionych (ang. *face-to-face*), które trwały od godziny do dwóch. Celem badania było odtworzenie trajektorii kariery każdej z kobiet i próba zrozumienia, na czym polega pełnienie funkcji prorektorskich przez kobiety, w tym dlaczego jest to dla nich najczęściej ostatni etap kariery w strukturach kierowniczych uniwersytetu. Korzystając z tego, że wywiady miały formułę tylko częściowo ustrukturyzowanych rozmów, które pozwalały respondentkom swobodnie przedstawiać informacje dla nich ważne, w niniejszym opracowaniu analizuję kwestię percypowania barier genderowych, które w narracjach kobiet pojawiały się spontanicznie i wielokrotnie albo *explicite*, czyli jako część doświadczenia własnego, albo *implicite* jako charakterystyka środowiska zawodowego. W prowadzonej analizie wykorzystuję również oficjalne dokumenty publikowane przez uniwersytety. Na tej podstawie próbuję dookreślić poziomy i sposoby upłciowienia uniwersytetu jako instytucji.

Wyniki

Analiza wyników badania pokazuje, że doświadczanie barier utrudniających rozwój kariery kierowniczej ma dwa wymiary. Jeden dobrze skonceptualizowany i z łatwością rekonstruowany w osobistych narracjach, a odnoszący się do sfery społeczno-psychologicznej. Drugi trudny do uchwycenia, niejednoznaczny, związany z tym, co kobiety nazywają „specyfiką środowiska akademickiego”.

W swobodnych wypowiedziach dotyczących kariery zawodowej kwestia ewentualnych barier jej rozwoju jest zdominowana przez odniesienia do okresu macierzyństwa i braku rozwiązań systemowych, które pomogłyby łączyć życie rodzinne z zawodowym. Jest to postrzegane jako bariera uniwersalna, dotycząca kobiet we wszystkich sektorach gospodarki i na różnych szczeblach kariery zawodowej, niemniej dotkliwa również dla pracowniczek nauki.

Mi nikt nigdy nie powiedział, że ty się nie nadajesz, bo ty jesteś kobietą. Nie, nigdy się z takim czymś nie spotkałam. Natomiast (...) są ograniczenia, doba ma 24 godziny, mężczyzna nie urodzi, nie wykarmi, nie wychowa, w sensie pełnym, dziecka. Więc (...) nawet dzisiaj, przy partnerskim podejściu w domu, to wiele obowiązków spoczywa na kobiecie.

Do barier dobrze skonceptualizowanych i uświadomionych należą również kwestie związane z socjalizacją do ról płciowych, które rozumiane są jako kształtowanie osobowości w kierunku podporządkowania ambicji sprawom rodzinnym czy poszukiwania takiej ścieżki zawodowej, która nie zaburzy funkcjonowania życia domowego. W dorosłym życiu skutkuje to brakiem sprawczości lub pewności siebie, mniejszą odwagą w przyjmowaniu nowych wyzwań lub – pod presją przyswojonych przekonań oraz oczekiwań ze strony członków rodziny – ukierunkowaniem na wspieranie kariery męża czy godzeniem się na pełną odpowiedzialność za obowiązki domowe.

Uważam, porównując się z kolegami, że mężczyźni kiedy awansują, to najczęściej jest tak, że kobieta przejmie na siebie wszelkie obowiązki i kobieta jest dla mężczyzny, a on jest tym, który awansuje. A moje awanse, (...) absolutnie to nie mogło się odbyć żadną szkodą dla rodziny. To trzeba było wszystko tak poukładać, żeby wypełniać to i to. (...) Tak że to jest na pewno podstawowa trudność.

Do barier pierwszego rodzaju należy również świadomość różnego rodzaju stereotypów związanych z płcią społeczno-kulturową czy odmiennych standardów funkcjonowania kobiet i mężczyzn. Respondentki często wspominały o tym, że utrwalony kulturowo wizerunek kobiet jako osób emocjonalnych, skupionych na relacjach, stroniących od planowania strategii i polityki, a w zamian skupionych na szczegółach i żmudnej pracy, często negatywnie wpływa na szanse włączenia kobiet w struktury zarządcze (w związku z niemerytoryczną oceną ich kompetencji) lub decyduje o tym, do jakich ról zostaną przypisane. W ten sposób kobiety częściej są prorektorkami ds. studenckich i finansów niż kontaktów zagranicznych i nauki, co w praktyce uniwersytetu oznacza, że częściej pełnią funkcje wykonawcze niż reprezentacyjne.

Kobieta musi być trzy razy lepiej przygotowana niż mężczyzna, bo jest inaczej oceniana; i ja zawsze też musiałam być dobrze przygotowana, ja nie mogłam nigdzie improwizować.

Jeżeli kobieta wyraźnie broni racji, wchodzi w spór, nawet gdyby był najbardziej rzeczowy, to usłyszy, że albo jest agresywna, albo jest emocjonalna, albo jest niedorzeczna.

Dostrzeganie opisanych wyżej barier społeczno-kulturowych jest najpewniej wynikiem ich obecności w debacie publicznej, a także przedmiotem dyskusji pomiędzy samymi kobietami, w różnych kontekstach życia zawodowego i towarzyskiego.

Wróciłam z konferencji, zresztą po raz drugi, europejskich rektorek (...) my rozmawiamy o problemach, które wiążą się właśnie z funkcjonowaniem kobiet liderów w nauce (...) nie ukrywam, te wszystkie problemy, które mają prorektorki w uniwersytetach UE i nie tylko są bardzo podobne: asymetria życia zawodowego i rodzinnego, nierówne rozdzielanie funduszy na badania, nieświadome uprzedzenia do kobiet kierowniczek.

Barriere społeczno-psychologiczne są zdefiniowane, dobrze uświadomione i stają się polem wdrażania różnych osobistych strategii ich pokonania. Historie trajektorii karier badanych prorektorek i rektorek pokazują, że chociaż każda z nich doświadczyła lub doświadcza przynajmniej jednej z opisanych barier, to ma również wypracowaną strategię jej neutralizacji. Opisywane są zatem z perspektywy dotkliwego, ale już rozwiązanego problemu, często w sposób anegdotyczny lub jako trudność, z którą muszą się zmierzyć kobiety aspirujące do stanowisk kierowniczych. Często jednak ten typ barier postrzegany jest jako nieodłączna część codzienności, z którą poradzenie sobie zależy bardziej od cech osobowych, umiejętności pracy nad swoją postawą, reakcjami i wzorami interakcji interpersonalnych niż od konkretnych rozwiązań systemowych.

Zazwyczaj jest tak, że jak chcemy być dyskryminowane, to jesteśmy. Żeby nauczyć się nie być, to wymaga pracy nad sobą. I nie zawsze się udaje.

Zatem to, kto zdoła wypracować efektywne strategie i tym samym szerzej uchyli drzwi do kariery zawodowej, jest naznaczone przypadkowością i nieprzewidywalnością, której trudno zaradzić. W tym sensie pełnienie funkcji prorektorskiej często ma charakter prekursorski¹¹, nie jest postrzegane jako „przetarcie szlaków dla innych kobiet”. Jest traktowane raczej jako pokazanie, że „da się”, niż jako próba zainicjowania jakiejś zmiany. Dominuje prze-

konanie, że uniwersytet jako instytucja regulowana historią, tradycją i zwyczajami nie może być zmieniana w sposób, który się w to nie wpisuje, np. przez wprowadzenie parytetów (choćby w formie miękkiej rekomendacji). Nawet jeśli było to przedstawiane jako rozwiązanie pożądane, w sytuacji gdy tak niewiele kobiet jest w stanie wypracować indywidualnie strategie antydyskryminacyjne, to jednak niemożliwe do zaakceptowania przez społeczność akademicką.

Pokonanie barier społeczno-psychologicznych nie jest jedynym warunkiem dostępu do funkcji zarządczych. Niewielki odsetek kobiet na tych stanowiskach jest postrzegany jako specyfika uniwersytetu jako instytucji, jednak w narracjach ta specyfika pozostaje niedookreślona i nieskonceptualizowana.

To są jeszcze jakieś takie bariery podskórne (...), nie wiem, związane może z odpornością na to, jak to wybieranie władz na uniwersytetach wygląda; trudno to opisać, ale oprócz cech charakterologicznych i obciążenia rodziną jest coś jeszcze (...) ale to takie podskórne, taka specyfika uniwersytetu.

Wyniki badania pokazują jednak, że umiejętność wycucia tej specyfiki i wpisania się w nią jest kluczowa w dostępie do funkcji kierowniczych. Filtrując relacje kobiet przez teorię Acker, można stwierdzić, że ta specyfika to wynik praktyk instytucjonalnych petryfikujących upłciowioną kulturę organizacyjną opartą na tradycji akademickiej i kolegalności.

Aby objąć funkcję kierowniczą, zwłaszcza rektorską, należy, co jest bezpośrednią pochodną barier społeczno-kulturowych, zrealizować ideał „nieucieleśnionego pracownika” – dyspozycyjnego, umiającego oderwać się od obowiązków domowych i mogącego w dowolnym momencie skupić się na pracy zawodowej.

Stanowisko rektora wymaga bardzo dużo czasu, dużego poświęcenia się na prowadzenie działalności (...) spotkanie się (...). Trzeba jeździć i spotykać się z tymi wszystkimi osobami, które kierują tymi instytucjami w sensie wydziały plus dyrektorzy, plus obowiązki reprezentacyjne, czyli podejmowanie gości, ambasadorów, profesorów z zagranicy (...). Dodatkowo ma Pani jeszcze kwestię otoczenia zewnętrznego, a więc spotkania z biznesmenami, miastem, regionem. (...) I dodatkowo nasze ministerstwo i inne uniwersytety. Czyli, żeby zostać rektorem, musi Pani mieć czas, czyli poświęcić czas z rodziny. W związku z tym, rzeczywiście, jeśli ma

Pani wychowane dzieci, które już nie wymagają czasu, to może się Pani temu poświęcić. Bo to jest praca na kilka etatów. I to są te obowiązki reprezentacyjne, również w sobotę, również w niedzielę. Święto flagi, święto wojska, Święto Zmarłych, wszystko to wymaga obecności rektora w różnego rodzaju gremiach. I to często nie jest taka obecność typu na 15 minut, tylko to zajmuje parę godzin. W związku z tym kalendarz rektora jest bardzo napięty.

Dyspozycyjność jest ważna również na stanowisku prorektorskim, mimo że sprawowanie tej funkcji pozwala na większą swobodę. Jednak kolegialna kultura uniwersytetu, której osią jest uzyskiwanie autorytetu i poparcia przez aktywny udział w dyskusji, nie pozwala na rezygnację ze spotkań. Uczestnictwo, „pokazywanie się” jest kluczowe dla tego, by uzyskać zaufanie społeczności akademickiej i odpowiednią rozpoznawalność [Pokorska 2019]. Udział w spotkaniach, nawet jeśli podlega pewnej dowolności, jest niezbędny do rozwijania kariery. Reprezentacyjny aspekt prorektorskiej roli jest ważnym i nieodłącznym elementem przypisanego do niego skryptu.

Brałam na siebie pracę, której inni nie brali, ale to by nie wystarczyło. Ja po prostu zabieram głos. Zawsze musi się znaleźć ktoś, kto ci zaproponuje. Jak cię nie będą znali, to ci nikt nie zaproponuje (...) gdybym ja się nie obracała w towarzystwie i gdyby się nie znalazł ktoś, kto powiedział, że ja mam wejść tu czy tam, to ja bym nigdy nie weszła. To nie jest tak, że można samemu się zaproponować. Bardzo często jest to niemożliwe. Trzeba się dać poznać. A żeby się dać poznać, to trzeba być w odpowiednim miejscu, w odpowiednim czasie.

Regularny udział w spotkaniach, formalnych i nieformalnych, a zatem o różnej porze dnia i w różnym charakterze jest trudniejszy dla kobiet z kilku powodów. Najbardziej podstawowym jest obciążenie obowiązkami domowymi.

Jesteśmy na spotkaniu rektorów i kończy się to spotkanie, rozjeżdżamy się. I koledzy mówią, a co zrobisz, jak przyjedziesz do domu? Ja mówię, no najpierw zobaczę, czy pranie nastawione, czy zakupy zrobione, co jest w lodówce, co trzeba ugotować, co syn zrobił itd. Eee, co Ty. Ja to przyjadę, to się zaraz położę. Żona mi robi kawę. A jak rano wstajesz? No to tu kawę, śniadanie dzieciom. Aaa, nie, to ja mam koszulki położone, uprasowane, wszystko przygotowane.

Spotkania jako dominujący wzór kontaktów zawodowych mają jednak również tę cechę, że są podstawowym sposobem uzyskiwania rozpoznawalności (kapitał społeczny) i podejmowania kluczowych decyzji. Obecność na spotkaniu może skutkować otrzymaniem określonej propozycji lub możliwością wypromowania własnego kandydata. Zaprezentowanie się w konkretnym gremium jest często ważniejsze niż posiadane kompetencje. Kulturowe znaczenie spotkań podtrzymuje męską hegemonię, która przybiera formę ekskluzywnej sieci społecznej, stojącej na straży dostępu do cennych formalnych i nieformalnych kontaktów i informacji [Husu 2004]. Barię stają się zatem nie tylko dyspozycyjność do uczestnictwa w spotkaniu (zwłaszcza nieformalnym), lecz także uzyskanie samego zaproszenia. Co więcej, obecność jest warunkiem koniecznym, ale dalece niewystarczającym do zbudowania kapitału społecznego. Trzeba wpisać się w akceptowany kulturowo model zachowań, emocji i sposobu wypowiedzi, który, jak jednoznacznie wynika z relacji kobiet, jest skonstruowany w odniesieniu do męskości. Im bliższy temu schematowi jest naturalny lub wyuczony sposób zachowania, tym większe poczucie akceptacji, wpływu i pełnego uczestnictwa.

W momencie kiedy są duże gremia, mówię inaczej niż w takich rozmowach bezpośrednich. Mówię bardzo krótko i bardzo rzeczowo. W ten sposób staję się niezbędną.

Niektórzy mężczyźni mi nawet mówią, że ja jestem prawie jak mężczyzna, więc ja zawsze miałam łatwość odnalezienia się w tym uniwersyteckim świecie.

Wydaje mi się, że mam te niektóre cechy charakteru męskie. No, nie lubię narzekać, nie lubię takiego tego tururururu, które jest taką cechą kobiet, że albo za słodko, albo o dzieciach albo o chorobach (...) Lepiej się sprawdzają, niezależnie od płci, osoby z umysłem ścisłym. To kwestia abstrakcyjnego, racjonalnego, konkretnego myślenia. Tam, gdzie ten typ kieruje uczelnią, tam ona lepiej prosperuje. Najgorzej jak się takie ciuciuciu robi. Bo ja się boję, bo ja jestem taka, a nie jestem taka. Po prostu trzeba być partnerem. I wtedy jest w porządku.

Bez względu na to, w jaki sposób kobiety zachowują się w kontekście prywatnym, w murach uniwersytetu bardziej adekwatne dla uzyskiwania autorytetu, prestiżu i sukcesu jest odwoływanie się do typowo męskiej symboliki, podczas gdy kobiecy sposób bycia bywa infantylizowany, opisywany w kate-

goriach braku decyzyjności, nieśmiałości, uległości. Brak alternatyw dla męskiego wzoru zachowania powoduje, że staje się ono również jedynym dopuszczalnym zwłaszcza tam, gdzie w grę wchodzi walka o władzę. W tych kategoriach najczęściej są konceptualizowane wybory rektorskie. O ile uzyskanie stanowiska prorektorskiego to skomplikowany proces zdobywania zaufania i rozpoznawalności poprzez określone kompetencje [Pokorska 2019], a następnie namaszczenia przez uniwersytecką oligarchię [Clark 1977], to uzyskanie statusu osoby kandydującej na stanowisko rektorskie, a następnie udział w wyborach, wymaga przede wszystkim wykazania kulturowej zgodności swojego profilu zawodowego i prezentowanej wizji uniwersytetu z wartościami premiowanymi przez akademię. Kompetencje leaderskie nie są w tym kontekście tak eksponowane jak poziom osiągniętego prestiżu, udowadniający zdolność do współzawodnictwa oraz skala środowiskowego uznania wyrażanego przez zewnętrznych i wewnętrznych interesariuszy uczelni.

Moderatorka: co trzeba zrobić, żeby zostać rektorem?

Respondentka: Musi mieć Pani dorobek naukowy. Wybory rektora to jest pewnego rodzaju konkurs jego dotychczasowego dorobku naukowego, jego postrzegania w Polsce, w tym w środowisku naukowym. Jego osobowość też jest brana pod uwagę.

Bycie profesorem belwederskim na pewno to umacnia autorytet, potwierdza kompetencje, na zasadzie pewnego w cudzysłowie certyfikatu. Tak samo jak są certyfikaty potwierdzające znajomość języka, tak samo tutaj. Profesor ma więcej argumentów niż doktor.

Kompetencje leaderskie są legitymizowane pełnieniem funkcji prorektorskiej i często do ich uznania nie jest potrzebna długa lista konkretnych sukcesów, ale kategoryzowanie danej osoby jako gwaranta uniwersyteckich zwyczajów i tradycji. Stają się one jedynie tłem cech kluczowych dla podtrzymania kolegialnej kultury uniwersytetu, prestiżu naukowego, rozpoznawalności w szeroko rozumianym środowisku akademickim, dyspozycyjności i aktywnego uczestnictwa w spotkaniach i debatach, które są okazją do przedstawienia swoich koncepcji i argumentów oraz przekonywania do ich zasadności. Spotkania są także okazją do kluwarowego budowania sieci poparcia i aktywizowania zwolenników, również poprzez prowadzenie gry o charakterze czysto politycznym (umiejętność doboru przyszłej ekipy

prorektorskiej, tak by na etapie głosowania przełożyło się to na akumulację poparcia, umiejętność obnażenia słabości przeciwnika). Jest to proces głęboko zakorzeniony w kolegialności i ukierunkowany na kulturowo rozumianą męskość (agresja, rywalizacja), którego celem jest zdobycie najwyższej rangi i maksymalizacja indywidualnego prestiżu.

Trzeba umieć chodzić, namawiać, obiecywać, proponować stanowiska. Ja jestem bardziej za kompetencjami. Trzeba mieć motywację w tym zakresie też, to parcie, parcie na szkło, na bycie ważnym, na uzyskanie odpowiedniej rangi.

Czasem to jest bardzo ostra walka, wyszukuje się jakieś bzdury, czy jakieś rzeczy sprzed lat, czy próbuje się przypisać do jakieś partii politycznej tylko po to, żeby powiedzieć: ten człowiek się nie nadaje. To bardziej polityka niż kompetencje decydują.

Ten model współzawodnictwa jest często obcy kobietom. W ich wizji rywalizacji o stanowisko kluczowe są posiadane kompetencje i udowodnienie ich przydatności w służbie organizacji. Upłciowiony uniwersytet odrzuca jednak ten typ narracji, ponieważ implikuje on inwersję znaczenia funkcji rektorskiej. Proces wyboru skupiony wokół kompetencji merytorycznych, odziera stanowisko rektorskie z jego symboliki. W mniejszym stopniu jest to wówczas funkcja reprezentacyjna, w większym czysto użyteczna – zarządcza i silnie powiązana z rozliczalnością za przedstawiane plany, podjęte działania i osiągnięte rezultaty.

Nie jest uczelnia dla rektora, żeby jemu nadać rangę, pozycję i dowartościować go, tylko rektor jest dla uczelni. Czyli rektor służy, musi być dla pracowników. I tu raczej musi być partnerskie zachowanie, a nie ja – bóg. A na uniwersytecie chodzi o to, żeby powiedzieć: ja tu jestem ważny.

Odrzucana jest w ten sposób również możliwość wyboru rektora w konkursie¹², kojarzonym z modelem korporacyjnym, opartym na bezosobowej ocenie kompetencji, chociaż sam proces wyboru jest porównywany do konkursu, tyle że opartego na ocenie dorobku naukowego i recepcji środowiska akademickiego. Jest to na tyle ważne, że niektóre uniwersytety, pomimo ustawy wprowadzającej możliwość objęcia stanowiska rektorskiego przez osoby ze stopniem doktora, zastrzegają w swoich statutach, że rektorem „może być tylko osoba, która posiada tytuł profesora”.

Droga do kariery na stanowisku jakimś decyzyjnym na uniwersytecie jest ograniczona przepisami statutu. Teoretycznie doktor może zostać kierownikiem katedry czy dziekanem, ale to teoretycznie, tylko teoretycznie, bo nasz statut wprowadzał i zawsze trwał przy wyższych tutaj kryteriach. Więc tak naprawdę szansa na kierowanie czymkolwiek to się pojawiała do tej pory dopiero po habilitacji. To ważne, aby były przestrzegane takie tradycyjne zasady awansu.

Zapisy tego rodzaju tworzą dla kobiet nieformalne bariery różnego typu: zarówno wynikające ze statystyki znacząco nierównych populacji kobiet i mężczyzn z tytułem naukowym lub zatrudnionych na stanowiskach profesorskich, jak i z językowego ujęcia problemu (zapisy odnoszą się w sferze symbolicznej do mężczyzn), które podkreśla męską płć uniwersytetu. Chociaż kobiety dostrzegają, że tego rodzaju sformalizowane reguły ograniczają ich szanse, to jednak wydają się one tak silnie zinternalizowane i głęboko związane z godnością uniwersytetu, że pomimo transformacji instytucji akademickich i pojawiających się nowych wyzwań jakiejkolwiek odstępstwo od tej reguły interpretowane jest jako wystąpienie przeciwko tradycji akademickiej, a tym samym idei uniwersytetu. Tradycyjne zasady awansu zdają się konstytuować jego tożsamość i wydają się tak oczywiste, że niedostrzegalna staje się ich płć i wykluczenie dużej części społeczności akademickiej z realnego wpływu na funkcjonowanie struktury instytucjonalnej i strategii systemu nauki.

Podsumowanie

Z przeprowadzonego badania wyłania się obraz uniwersytetu jak instytucji, w której dominacja społeczno-kulturowej męskości jest podstawowym źródłem barier instytucjonalnych. Wpisują się one niemal modelowo we wcześniejsze ustalenia J. Acker. Bariery mają charakter niewidoczny i często nieuświadomiony, gdyż postrzegane są jako immanentna część tradycji uniwersytetu, która z jednej strony jest osią jego tożsamości, a z drugiej utrwała „specyfikę instytucji”, czyli jej kulturową maskulinizację.

Kulturowa maskulinizacja jest widoczna zarówno w nieucieleśnionym ideale pracownika uniwersyteckiego, preferowanych wzorach zachowań i interakcji zawodowych, jak i w sposobie wyłaniania akademickich liderów, zwłaszcza na stanowisko rektorskie. Jego osią jest uzyskanie autorytetu wynikającego

z rozpoznawalności w środowisku i uznania dokonań naukowych, a nie tylko autorytetu wynikającego z doświadczenia w pełnieniu ról administracyjnych i zarządczych. W ten sposób proces stawania się akademickim liderem jest bardziej wpisywaniem się w istniejące już wartości i normy kolegalnej kultury uniwersytetu niż udowadnianiem sprawności w planowaniu i realizacji konkretnych celów związanych z rozwojem organizacji, co z kolei jest podstawą samokategoryzacji badanych kobiet w roli liderki. Kulturowa niezgodność tej samokategoryzacji z tym, w jaki sposób kształtowany jest przez innych obraz akademickiego lidera, przyczynia się do utrzymywania *status quo* w podziale funkcji zarządczych według płci.

¹ Uniwersytet jest tu rozumiany zgodnie z ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 20 lipca 2018 r., czyli jako akademicka uczelnia szerokoprofilowa. W opracowaniu jest odniesienie wyłącznie do uniwersytetów publicznych.

² Udział kobiet na różnych poziomach kariery naukowej jest także obszarem dużych dysproporcji płci w szkolnictwie wyższym, jednak ze względu na problematykę artykułu do tego zagadnienia odnoszę się tylko w tym zakresie, który bezpośrednio wiąże się z karierami zarządczymi kobiet.

³ Uczelnia akademicka (nieuniwersytecka) rozumiana jest w opracowaniu zgodnie z ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 20 lipca 2018 r., a więc jest to uczelnia ujęta w wykazie publicznych uczelni akademickich nadzorowanych przez ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego.

⁴ W latach 2008–2012 kobiety sprawowały kadencję rektorską na dwóch uniwersytetach: na Uniwersytecie Warszawskim i na Uniwersytecie Opolskim.

⁵ Badania prowadzone przez autorkę w Katedrze Badań nad Nauką i Szkolnictwem Wyższym Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu.

⁶ Uniwersytety stopniowo otwierały się na kobiety od lat 70. XIX w., jednak pełne uznanie i włączenie kobiet jako studentek i badaczek miało miejsce dopiero po I wojnie światowej [Suchmiel 2004; Dadej 2018; Jasińska 2014; 2015].

⁷ W roku akademickim 2017/18 kobiety stanowiły 58% wszystkich studiujących. Udział kobiet wśród doktorantów wynosił 55% [GUS 2019:17, 25].

⁸ Prorektorzy nie są w Polsce wybierani przez kolegium elektorów dopiero od 2018 r. Prorektorów mianuje i odwołuje rektor, ale mimo to w niektórych uczelniach wymagana jest rekomendacja ciał kolegalnych.

⁹ Z przeprowadzonych badań wynika, że zaufanie i rozpoznawalność to ważne elementy budowania pozycji zawodowej, które prowadzą do objęcia stanowiska prorektorskiego i rektorskiego. Szczegółowa analiza karier kobiet w strukturach zarządczych uniwersytetów została zawarta w artykule pt. *Mechanizmy blokujące kariery kobiet w strukturach kierowniczych uniwersytetów* [Pokorska 2019].

- ¹⁰ Badanie zostało sfinansowane ze środków Wydziału Humanistycznego Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu w ramach konkursu na granty badawcze dla młodych naukowców, ogłoszonego 24 kwietnia 2018 r. (nr grantu 1065-H, grant realizowany pod tytułem: *Nierównowaga płci na stanowiskach kierowniczych w sektorze szkolnictwa wyższego*); szczegółowe wyniki badań zawiera artykuł pt. *Mechanizmy blokujące kariery kobiet w strukturach kierowniczych uniwersytetów* [Pokorska 2019].
- ¹¹ Np. na Uniwersytecie Adama Mickiewicza przez prawie 100 lat, do 2016 r., w gronie prorektorskim były tylko dwie kobiety; w 2016 r. prorektorkami zostały kolejne dwie.
- ¹² W 2011 r. wprowadzono do ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym możliwość wyboru rektora w trybie konkursowym (art. 72, p. 1); żadna uczelnia nie skorzystała z tej opcji, a niektóre wykluczyły w statucie możliwość wyboru konkursowego.

Bibliografia

- Achmatowicz O. [2011], *Blaski i cienie awansu naukowego w Polsce*, „Rocznik Towarzystwa Naukowego Warszawskiego”, 74, s. 5–26.
- Acker J. [1990], *Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations*, „Gender & Society”, 4, s. 139–158.
- Acker J. [1992], *From sex roles to gendered institutions*, „Contemporary Sociology”, 21(5), s. 565–569.
- Antonowicz D. [2015], *Między siłą globalnych procesów a lokalną tradycją. Polskie szkolnictwo wyższe w dobie przemian*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.
- Bergquist W.H., Pawlak K. [2008], *Engaging the six cultures of academy*, revised and expanded edition of the four cultures of the academy, Jossey-Bass, San Francisco.
- Berryman S. [1983], *Who will do science? Minority and female attainment of science and mathematics degrees: Trends and causes*, New York, Rockefeller Foundation.
- Billing Y.D., Alvesson M. [2007], *Questioning the notion of feminine leadership: A critical perspective on the gender labelling of leadership*, „Gender, Work and Organization”, 3, s. 144–157.
- Carvalho T., Diogo S. [2018], *Women rectors and leadership narratives: The same male norm?*, „Education Science”, 8 (75), s. 1–14.
- Carvalho T., Santiago R. [2008], *Gender differences on research: Perception and use of academic time*, „Tertiary Education and Management”, 4, s. 317–330.
- Clark B. [1997], *Academic Power in Italy. Bureaucracy and oligarchy in a National University System*, University of Chicago Press, Chicago.
- Collinson D.L., Hearn J. [1996], *Men as managers, managers as men. Critical perspectives on men, masculinities and managements*, Sage, London.
- Connell R. W. [1987], *Gender and power*, Stanford University Press, Stanford.
- Dadej I. [2018], *The gender order and the disassembling she-protagonists: Polish academic culture in the first half of the twentieth century as an illustrative example*, „Acta Poloniae Historica”, 117, s. 27–50.
- Deem R. [2003], *Gender, organizational cultures and the practices of manager academics in UK universities*, „Gender, Work, Organization”, 10, s. 239–259.
- Eagly A., Karau S. [2002], *Role congruity theory of prejudice toward female leaders*, „Psychological Review”, 109, s. 573–598.
- Evans D. [2011], *Room at the top: Advancement and equity for women in the business world*, „National Civic Review”, 100(2), s. 62–64.
- Grant Thornton [2020], *Polski biznes otwarty na kobiety. Wyniki badania „Women in Business 2020”*, <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2020/03/Kobiety-w-biznesie-2020-REPORT-Grant-Thornton-08-03-2020.pdf>
- GUS [2019], *Szkoły wyższe i ich finanse w 2018 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Urząd Statystyczny w Gdańsku, Warszawa, Gdańsk.
- Hannum K.M., Shannon M.M., Shockley-Zalabak P.S., White J.S. [2015], *Women leaders within higher education in the United States: Supports, barriers, and experiences of being a senior leader*, „Advancing Women in Leadership”, 35, s. 65–75.
- Hoobler J.M., Lemmon G., Wayne S.J. [2011], *Women's underrepresentation in upper management: New insights on persistent problem*, „Organizational Dynamics”, 40, s. 151–156.
- Husu L. [2004], *Gate-keeping, gender equality and scientific excellence. Gender and excellence in the making*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Jabłocka J. [1998], *Zmiany w systemach zarządzania uniwersytetami w wybranych krajach Europy*, „Nauka i Szkolnictwo Wyższe”, 12, s. 30–50.
- Jasińska K. [2014], *Kobieca twarz uczelni*, „Przegląd Uniwersytecki”, 1, s. 39–45.
- Jasińska K. [2015], *Kobieca twarz uczelni – pionierki*, „Przegląd Uniwersytecki”, 1, s. 39–45 i 2, s. 32–35.
- Kanter R.M., [1975], *Women and the structure of organizations: Explorations in theory and behavior*, w: *Another voice: Feminist perspectives on social life and social science*, red. M. Millman, R.M. Kanter, Anchor Books/Doubleday, New York.
- Kwiek M. [2010], *Transformacje uniwersytetu*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań.
- Pokorska A. [2019], *Mechanizmy blokujące kariery kobiet w strukturach kierowniczych uniwersytetów*, „Nauka”, 4, s. 91–108.
- Rodzick P. [2016], *Nadane stopnie i tytuły naukowe – czy coś się zmieniło?*, „Nauka i Szkolnictwo Wyższe”, 2, s. 139–174.
- Sahlin K., Eriksson-Zetterquist U. [2016], *Collegiality in modern universities – the composition of governance ideals and practices*, „Nordic Journal of Studies in Educational Policy”, 2–3, s. 1–10.
- Schein V.E., Mueller R., Lituchy T., Liu J. [1996], *Think manager – think male*, „Journal of Organizational Behaviour”, 17, s. 33–41.
- Scott H.I.R. [2018], *Ascending: An exploration of women's leadership advancement in the role of board of trustee chair*, „Administrative Science”, 8 (7), s. 1–12.
- Siemienińska R. [2009], *Kobiety w (męskim) zawodzie naukowa*, w: *Kobiety dla Polski. Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989–2009*, Fundacja Feminoteka, Warszawa.
- Statut Uniwersytetu Jagiellońskiego z dn. 29 maja 2019 r.

- Suchmiel J. [2004], *Emancypacja naukowa kobiet w uniwersytetach w Krakowie i we Lwowie do roku 1939*, „Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. Pedagogika”, 13, s. 115–123.
- Środa M. [2012], *Kobiety i władza*, Wydawnictwo W.A.B., Warszawa.
- Toh S.M., Leonardelli G.J. [2013], *Cultural constraints on the emergence of women leaders: How global leaders can promote women in different cultures*, „Organizational Dynamics”, 42, s. 191–197.
- THE Times Higher Education [2020], *International Women's Day: Top universities led by women*, <https://www.timeshighereducation.com/student/best-universities/top-10-universities-led-women> (dostęp: 15.05.2020).
- Uhly K.M., Visser L.M., Zippel K.S. [2017], *Gendered patterns in international research collaborations in academia*, „Studies in Higher Education”, 4, s. 760–782.
- Wnuk-Lipińska E. [1996], *Innowacyjność a konserwatyzm. Uczelnie polskie w procesie przemian społecznych*, Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa.
- Wolfinger N.H., Mason M.A., Goulden M. [2008], *Problems in the pipeline: Gender, marriage, and fertility in the Ivory Tower*, „The Journal of Higher Education” 4, s. 388–405.

Sylwia Timoszuk

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

Dobra i zła sytuacja finansowa starszych wdów w Polsce

Wprowadzenie

Jedną z najważniejszych składowych sytuacji życiowej człowieka jest status materialny. Nic zatem dziwnego, że w dyskursie naukowym zagadnieniem wzbudzającym duże zainteresowanie jest pytanie o to, w jakim stopniu jednostka jest zdolna do zaspokajania swoich potrzeb za pomocą osiąganych dochodów [Błędowski 2012].

Temat ten jest szczególnie ważny w kontekście wdowieństwa, zwłaszcza w odniesieniu do starszych kobiet. W porównaniu do wdowców i mężatek starsze wdowy mają z reguły wyższe ryzyko doświadczania trudnej sytuacji finansowej. Powstaje tu jednak pytanie, co właściwie oznacza zła czy też dobra sytuacja finansowa. Co same wdowy rozumieją pod tymi pojęciami? Udzielenie odpowiedzi na te pytania stanowi cel niniejszego artykułu. Jest to o tyle istotne, że jedynie dysponując szczegółową i rzetelną wiedzą na temat problemów finansowych owdowiałych starszych kobiet, można podejmować efektywne działania na rzecz wspierania ich w godnym przeżywaniu jesieni życia¹.

Wdowieństwo a sytuacja finansowa w starości²

Wyniki wielu badań naukowych dowodzą, że wdowieństwo wiąże się z wyższym ryzykiem doświadczania trudnej sytuacji finansowej [Bernard, Li 2006; Biro 2013; Bound et al. 1991; Cherchye, De Rock, Vermeulen 2008; Corden, Hirst, Nice 2008; Gillen, Kim 2009; Hungerford 2001; Li 2004;

McGarry, Schoeni 2005; Timoszuk 2017; 2019]. Pomimo wagi tego tematu, według wiedzy autorki, w polskiej literaturze przedmiotu pojawiło się niewiele opracowań naukowych poświęconych wdowieństwu z perspektywy kwestii społecznych bądź demograficznych w odniesieniu do ludności Polski. Były to prace A. Kurzynowskiego [1975; 2004] oraz P. Szukalskiego [2004; 2006; 2007; 2013a]³. Jest to o tyle zaskakujące, że grupa osób owdowiałych jest dość liczna. Według danych z ostatniego Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań [2011] zbiorowość ta liczyła ponad 3 mln osób, przy czym większość z nich – prawie 2 mln (blisko 6% ludności Polski) – stanowiły kobiety w wieku 65 lat i więcej⁴.

Jednym z ważnych wątków badawczych nad wdowieństwem jest próba wytłumaczenia jego powiązania z trudniejszą sytuacją finansową. Badacze wskazują kilka potencjalnych powodów tej relacji. Utrata dochodów (świadczeń) zmarłego małżonka jest jednym z nich: jej efektem jest spadek całkowitych dochodów gospodarstwa domowego. Jednak niekoniecznie jest to czynnik decydujący. W jednym z najbardziej kompleksowych badań nad sytuacją ekonomiczną osób owdowiałych – brytyjskim projekcie pt. *Financial Implications of Death of a Partner* – uwagę badaczy przyciągnął brak czytelnego związku pomiędzy pogorszeniem sytuacji finansowej a analizowanymi przez nich czynnikami, w tym dochodem. Wśród respondentów, którzy ocenili swoją sytuację finansową jako gorszą, znalazły się zarówno osoby, których dochód ekwiwalentny wzrósł, jak i takie, których dochód zmalał, przy czym zmiany te miały różne zakresy [Corden, Hirst, Nice 2008].

Śmierć małżonka może pogorszyć sytuację finansową gospodarstwa domowego poprzez obniżenie (a niekiedy całkowity zanik) ekonomicznych korzyści skali. Termin ten odnosi się do oszczędności, które powstają w gospodarstwach zamieszkałych przez więcej niż jedną osobę. Korzyści te ujawniają się poprzez zmniejszenie części kosztów w przeliczeniu na osobę [Kotowska, Panek, Sączewska-Piotrowska 2015; Szukalski 2013b]. Przykładowo koszty jedzenia czy środków higienicznych są niższe w przeliczeniu na członka gospodarstwa domowego dzięki możliwości zakupu bardziej opłacalnych opakowań czy pakietów. Dodatkowo koszty stałe (czynsz, opał na zimę itp.) rozkładają się na większą liczbę osób. Zanik ekonomicznych korzyści skali może być tym bardziej odczuwalny, im mniejsze było gospodarstwo domowe. Z tego względu interesujące byłyby dane o strukturze gospodarstw domowych starszych owdowiałych kobiet, szczególnie informacja o tym, jaki odsetek z nich mieszka samotnie. Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego (NSP) nie dostarczają takich informacji. Dane przybliżone oferuje badanie PolSenior realizowane w latach 2007–2011. Wynika z niego, że wśród starszych kobiet osoby mieszkające samotnie stanowią około 1/3 subpopulacji kobiet (tabela 1). Są to dane przybliżone, gdyż nie każda osoba w stanie wolnym to wdowa, tak jak nie każda osoba mieszkająca samotnie jest owdowiała. Z drugiej jednak strony w starszych grupach wieku zdecydowana większość kobiet w stanie wolnym to wdowy [Szatur-Jaworska 2012:421].

Tabela 1. Udział osób w stanie wolnym / mieszkających samotnie w grupie starszych kobiet

Grupa wieku	55–59	65–74	≥75
Osoby w stanie wolnym	31,8	48,2	78,6
Osoby mieszkające samotnie	11,8	26,2	32,7

Komentarz: dane dla grupy 60–64 lata nie zostały zebrane w ramach projektu PolSenior.

Źródło: [Szatur-Jaworska 2012:422].

Trudniejsza sytuacja finansowa owdowiałych osób starszych może być dodatkowo związana z niewielką możliwością zwiększania dochodów gospodarstwa domowego. Na tym etapie życia przychody zazwyczaj obniżają się z powodu ograniczenia albo zaprzestania aktywności zawodowej. Warto przy tym zauważyć, że niższe świadczenia dotyczą częściej kobiet, czego konsekwencją jest ich większe zagrożenie ubóstwem [Błędowski 2011; Karczewicz 2020;

Zaidi 2010]. W efekcie jedną z najjaskrawszych różnic w sytuacji finansowej wdów i wdowców są dysproporcje w dochodach, przy czym trudności finansowe zgłaszają częściej kobiety [Bernard, Li 2006; Corden, Hirst, Nice. 2008; DiGiacomo et al. 2013].

Zwiększenie dochodów przez starsze wdowy lub wdowców poprzez podjęcie dodatkowej pracy może być niekiedy nierealną opcją ze względu na trudności w znalezieniu zatrudnienia przez osoby starsze [Ruzik, Perek-Białas 2005; Turek, Henkens 2020]. Utrudnieniem w podjęciu pracy może być również pogarszający się stan zdrowia. Wraz z wiekiem wzrasta bowiem ryzyko zachorowalności oraz zagrożenie doświadczania wielochorobowości, czyli współwystępowania co najmniej dwóch chorób przewlekłych u jednej osoby [Robine, Cambois 2013; Salive 2013; Shakoory et al. 2020]. Wyższe prawdopodobieństwo problemów zdrowotnych przekłada się na ryzyko ponoszenia zwiększonych wydatków na lekarstwa, usługi zdrowotne i szeroko pojętą opiekę zdrowotną, co może doprowadzić do pogorszenia się sytuacji finansowej.

Na trudniejszą sytuację osób w stanie wdowim mogą się ponadto składać wydarzenia, które miały miejsce jeszcze za życia zmarłego małżonka. Przykładem może być konieczność spłaty zobowiązań finansowych zaciągniętych przez partnera lub uszczuplenie oszczędności gospodarstwa domowego, gdy wymagał on kosztownego leczenia bądź opieki, zwłaszcza długoterminowej [Corden, Hirst, Nice 2008; McGarry, Schoeni 2005]. W skrajnych przypadkach wydatki na leczenie są tak wysokie, że małżeństwo zapożycza się (niekoniecznie w banku). W efekcie po owdowieniu żyjący małżonek nie dość, że nie dysponuje już żadnymi oszczędnościami, to w dodatku musi spłacić dług.

W analizach wpływu stanu wdowiego na sytuację materialną osoby starszej większość badań skupia się na konsekwencjach negatywnych. Jednakże wdowieństwo – wbrew częstym stereotypom – może być niekiedy czynnikiem wpływającym na polepszenie sytuacji materialnej. Jednym z takich przykładów może być zniknięcie obciążenia finansowego, którego powodem było uzależnienie małżonka (nałóg alkoholowy, tytoniowy, hazardowy itp.). W takiej sytuacji osoba owdowiała może nawet odczuć poprawę poczucia bezpieczeństwa finansowego. Innym czynnikiem jest wspomniana wcześniej sytuacja, gdy zmarły małżonek wymagał kosztownej opieki. Rozważając taką sytuację wyłącznie ekonomicznie, śmierć małżonka oznacza ustanie okresu wyższych wydatków [Corden, Hirst, Nice 2008].

Metoda i dane

Analizy przedstawione w artykule stanowią fragment większego badania, które zostało przeprowadzone przez autorkę w ramach jej dysertacji doktorskiej. Jednym z celów rozprawy było zidentyfikowanie trudności finansowych, jakich doświadczają wdowy w starszym wieku [Timoszuk 2019]. Aby tego dokonać, konieczne było określenie, co w opinii badanych wdów oznacza dobra oraz zła sytuacja finansowa. Jak jest przez nie rozumiana i z czym się łączy?⁵

Prezentowane wyniki uzyskano w ramach badania jakościowego prowadzonego w ramach paradygmatu postpozytywistycznego [Norman, Yvonna 2014]. Podstawowym narzędziem, które zostało wykorzystane do zebrania materiału empirycznego, był częściowo ustrukturyzowany indywidualny wywiad pogłębiony. Jego zastosowanie było podyktowane przede wszystkim dwoma przesłankami. Po pierwsze, jest on specjalistycznym wywiadem jakościowym, którego celem jest „uzyskanie opisu świata życia respondentów oraz poznanie sposobu, w jaki interpretują oni badane zjawisko” [Kvale 2010:37, 42, 100]. Właściwość ta odpowiadała ściśle postawionym w badaniu pytaniom. Po drugie, wywiady indywidualne są odpowiednim narzędziem w przypadku tematów badawczych, które dotyczą kwestii trudnych, bolesnych, intymnych itp. Wiele zagadnień, które miały być poruszane podczas wywiadów, charakteryzowały takie cechy. Wywiady dotyczyły między innymi doświadczenia owdowienia, aktualnej sytuacji finansowej (niekiedy bardzo trudnej), problemów finansowych.

Badanie zostało ponadto oparte na metodzie wywiadu zorientowanego na problem (ang. *problem-centered interview*) [Witzel 2000], która zaleca zbieranie danych z różnych źródeł. Na zebrany materiał badawczyłożył się tym samym: kwestionariusz, częściowo ustrukturyzowany indywidualny wywiad pogłębiony⁶ oraz notatki terenowe, które były spisywane krótko po realizacji każdego wywiadu. Autorka prowadziła także dziennik badania.

Próba

W badaniu udział wzięło 25 wdów w wieku 65–79 lat, które mieszkały w Polsce i prowadziły jednoosobowe gospodarstwo domowe (tabele 2 i 3). Ważną kwestią z punktu widzenia celu badania był dobór próby wdów różniących się pod względem sytuacji finansowej, długości wdowieństwa oraz cech demo-

graficzno-społecznych (wiek, poziom wykształcenia itp.)⁷. Badanie zostało przeprowadzone w dużych oraz mniejszych miastach w województwach podlaskim i mazowieckim.

Tabela 2. Osoby objęte badaniem jakościowym – wdowy, wiek 65–79 lat, liczba = 25

Zmienna	Kategoria	Liczebność
Ocena sytuacji finansowej	Z dużą trudnością	1
	Z trudnością	9
	Raczej z trudnością	8
	Raczej z łatwością	4
	Z łatwością	3
	Z dużą łatwością	0
Poziom wykształcenia	Podstawowe	7
	Zasadnicze zawodowe	7
	Średnie	4
	Pomaturalne, policealne	2
	Wyższe	5
Potomstwo	Tak	23
	Nie	2
Podstawowe źródło dochodu	Emerytura	15
	Renta rodzinna po mężu	10
Dodatkowe źródła dochodu*	Z pracy dorywczej	7
	Wynajem pokoju/ /mieszkania	2
	Brak	16
Miejscowość zamieszkania	Warszawa	7
	Inne miasta	
	w woj. mazowieckim	6
	Białystok	6
	Inne miasta	
	w woj. podlaskim	6

* Uwaga: żadna z respondentek nie uzyskiwała jednocześnie dwóch dodatkowych dochodów.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 3. Wiek i długość okresu wdowieństwa badanych wdów według województw

Kryterium		Województwo	
		mazowieckie	podlaskie
Długość okresu wdowieństwa	nie dłużej niż 3 lata	3	2
	między 3 a 10 lat	6	4
	między 10 a 20 lat	4	6
Wiek	między 65 a 72 lata	6	7
	między 73 a 79 lat	7	5

Źródło: opracowanie własne.

Badanie terenowe i analiza zebranego materiału

Wszystkie wywiady (3 pilotażowe i 25 właściwych) zostały przeprowadzone przez autorkę sam na sam z osobą badaną. Rozmowy realizowane były w domu uczestniczek badania, z jednym wyjątkiem⁸. Wywiady pilotażowe odbyły się w pierwszej połowie kwietnia 2017 r., zaś wywiady właściwe w okresie maj–lipiec 2017 r. Wszystkie rozmowy zostały nagrane, po uzyskaniu wcześniej zgody osoby badanej. Mediana długości wywiadów właściwych wyniosła 84 minuty, średnia – 87 minut, zaś odchylenie standardowe – 27 minut.

Za dobór próby do wywiadów właściwych odpowiedzialna była agencja badawcza AD Hoc. Respondentki spełniające założone kryteria były identyfikowane za pomocą bazy respondentów agencji badawczej, a następnie metodą kuli śnieżnej.

Nagrania zostały profesjonalnie transkrybowane „słowo w słowo”. Analiza materiału empirycznego została przeprowadzona z wykorzystaniem programu NVivo 11⁹. Materiał został zakodowany techniką „od dołu”, przy czym już w trakcie kodowania – ale także po zakodowaniu wszystkich transkrypcji – powstałe kody i kategorie podlegały analizie. Na ich podstawie wyłaniane były nadrzędne kategorie, a następnie główne wątki badawcze.

Wyniki

Poniżej omówiono wyniki badania, które stanowią odpowiedź na pytania postawione na wstępie artykułu. W pierwszej części zawarto opis tego, co wdowy rozumiały przez dobą (złą) sytuację finansową. W drugiej części przedstawiono wyniki na temat wydatków, które rozmówczynie określały jako priorytetowe. Wszystkie imiona osób badanych zostały zmienione.

Dobra versus zła sytuacja finansowa

Jednym z powracających wątków w wywiadach było to, że badane wdowy nie uzależniały oceny swojej sytuacji materialnej wyłącznie od wysokości dochodu całkowitego (dochód z pracy, świadczenie emerytalne i rentowe itp.). Jakkolwiek podkreślały, że kwota ta jest ważna, to sama jej absolutna wysokość nie była elementem kluczowym. Kwestią nadrzędną była bowiem zdolność finansowa do regularnego pokrywania niezbędnych wydatków, a zatem relacja wysokości dochodu do wydatków.

Aby sytuacja finansowa była odbierana jako dobra, powinny być spełnione dwa warunki. Po pierwsze, wdowa powinna być w stanie funkcjonować bez ciągłego zastanawiania się, czy może sobie pozwolić na dany, nawet podstawowy produkt (nie musi *ogłądać każdej złotówki*). Po drugie, owdowiała kobieta powinna móc pokrywać najważniejsze wydatki w miesiącu z własnych środków finansowych, a zatem bez konieczności pożyczania pieniędzy. Pojawia się tu zatem wskazanie samowystarczalności i niezależności finansowej:

Dlatego, że mnie na te bieżące potrzeby, na wszystko starcza. Nie muszę pożyczać, nie muszę zaciągać pożyczek. I dlatego uważam, że (moja sytuacja finansowa) jest dobra.

Irena, wdowa od 8 lat

Ocena: „raczej z łatwością”,
wiek: między 65 a 72 lata.

Jak już zostało wspomniane, ważną rolę w ocenie sytuacji finansowej odgrywał stosunek wysokości dochodu do wydatków, które wdowa uznawała za niezbędne. Ta obserwacja była szczególnie widoczna w analizie polegającej na kontrastowaniu ze sobą osób o podobnych dochodach bądź ocenach sytuacji finansowej.

Porównanie 1: różna ocena sytuacji finansowej – zbliżony poziom dochodów (około 1200 PLN)

A teraz ma Pani poczucie, że starcza z miesiąca na miesiąc?

Tak, tak. Nie martwię się, że coś brakuje, czy coś takiego, nie, nie.

A czy sytuacja finansowa jest dla Pani jakimś źródłem zmartwień? Zdarzają się sytuacje, że się Pani martwi?

Ja jak mi te pięćset pięćdziesiąt (złotych) zostaje (po opłatach), to dla mnie to starcza. Po prostu na życie mi starcza.

Małgorzata, wdowa od 3 lat

Ocena: „raczej z łatwością”,
wiek: między 73 a 79 lat.

Jak Pani ocenia swoją sytuację finansową?

Źle, źle. (ściszone głosem) Czteryście złotych mieszkanie, mam cukrzycę, mam nadciśnienie. To leki. No i wyżywienie, i dieta. Chociaż ciężko na dietę, bo to jest, bo to jest jednak mało. (...) Ciężko jest, po prostu jest ciężko.

To tak z miesiąca na miesiąc, ma Pani poczucie, że starcza?

Nie, właśnie nie (ściszone głosem).

Barbara, wdowa od 19 lat

Ocena: „z trudnością”,
wiek: między 65 a 72 lata.

Porównanie 2: taka sama ocena sytuacji finansowej – różny poziom dochodów (różnica 1750 PLN)
Jak Pani ocenia swoją sytuację finansową?

To znaczy nie narzekam. (...) No wiadomo, chciałoby się troszeczkę więcej tych pieniędzy mieć – te tysiąc sto pięćdziesiąt złotych to nie jest dużo. No ale akurat jeszcze dziękuję za to, co mam, oby tylko gorzej nie było. Bo na razie, naprawdę, i jedzenie człowiek ma. Nie chodzi głodny. Opłaty zrobię, sobie spokojnie śpię. Leki wykupię. Tak że... zawsze te parę złotych zostanie na cokolwiek.

Stanisława, wdowa od 14 lat
 Ocena: „z łatwością”,
 wiek: między 65 a 72 lata.

Ja sobie zawsze popłaciłam wszystkie świadczenia, no i nie mam jakiegś tam, nie mam biedy. Nie muszę oglądać każdej złotówki od pierwszego do pierwszego, czy mi wystarczy czy nie.

Lucyna, wdowa od 4 lat
 Ocena: „z łatwością”,
 wiek: między 65 a 72 lata.

Jak zatem widać, wyższy dochód nie gwarantował lepszej oceny sytuacji materialnej przez rozmówczynię. Ważnym elementem pozytywnej oceny było to, czy wdowa ma wystarczającą zdolność finansową do realizowania najważniejszych potrzeb wydatkowych. Pojawia się tu jednak pytanie, które potrzeby wydatkowe były uważane za najważniejsze. W wywiadach wyraźnie wybrzmiewał wątek o tym, że nie chodziło o możliwość poniesienia jakichkolwiek wydatków, realizację dowolnych potrzeb. Co więcej, niezależnie od subiektywnej oceny swojej sytuacji finansowej, wdowy wymieniały niemal dokładnie te same wydatki jako najważniejsze.

Wydatki priorytetowe

Powszechną odpowiedzią na pytanie o najważniejszy do poniesienia wydatek – udzielaną często spontanicznie i bez zastanowienia – były opłaty za użytkowane mieszkanie i nośniki energii. Wdowy miały przy tym tendencję do rozwijania szerszej wypowiedzi na temat tych kosztów. Zobowiązania finansowe związane z użytkowaniem mieszkania i nośnikami energii były postrzegane jako tak ważne, że wiele pań opłacało je od razu po otrzymaniu emerytury. Często powodem był lęk przed pojawieniem się zaległości, a w konsekwencji przed utratą lokum, prądu czy też przed eksmisją. Ten typ potrzeby wydatku wynikał zatem z obawy przed wysoce niepożądanymi następstwami, które miałyby miejsce w sytuacji za-

niechania dokonania opłat. Warto podkreślić, że wysoki (a zazwyczaj najwyższy) priorytet był przypisywany tym wydatkom nie tylko przez rozmówczynię w trudnej, lecz także w dobrej sytuacji finansowej. Subiektywna sytuacja materialna zdawała się tym samym nie odgrywać zauważalnej roli w tym, które wydatki uznawane były za priorytetowe.

*Wtedy jak ja mam mieszkanie zapłacone – jak ja w tej chwili zapłaciłam mieszkanie. Dostałam szóstego rentę. Zapłaciłam mieszkanie, zapłaciłam światło – (to) ja już spokojnie sobie śpię do lipca teraz. Wiem, że mam mieszkanie zapłacone, nikt mnie nie wyrzuci. Światła nikt nie ode-
 tnie.*

Stanisława, wdowa od 14 lat
 Ocena: „z łatwością”,
 wiek: między 65 a 72 lata.

Co dla Pani jest najważniejsze by zapłacić, kupić?

Mieszkanie. Najważniejsze. (...) Tak, bo się boję, by nie iść gdzieś tam, jak to się mówi? Na slumsy czy coś.

Barbara, wdowa od 19 lat
 Ocena: „z trudnością”,
 wiek: między 65 a 72 lata.

Wysoki priorytet przypisywany był także wydatkom na lekarstwa – w efekcie to właśnie wokół tych trzech grup kosztów (opłaty za mieszkanie, nośniki energii i leki) skupiały się najsilniej wypowiedzi rozmówczyń. Interesujące jest to, że większość przebadanych wdów traktowała pozostałe potrzeby wydatkowe zbiorczo. Typową wypowiedzią było stwierdzenie, że najpierw wdowa musi znaleźć środki na opłaty związane z mieszkaniem i wykupem leków, a następnie z pieniędzy, której jej zostaną, stara się zaspokoić pozostałe potrzeby wydatkowe. Poniższa wypowiedź ilustruje tę postawę wdów w postrzeganiu priorytetowych potrzeb wydatkowych.

Bo jak ja na przykład mam tysiąc czterysta złotych emerytury, to ja najpierw opłaty robię. Zrobię opłaty, później na leki oczywiście, bo tych leków (jest), jak to się mówi, po kokardę. No i później już, ile zostaje mi (pieniędzy, tyle jest) na życie.

Wanda, wdowa od 12 lat
 Ocena: „z trudnością”,
 wiek: między 65 a 72 lata

Nieco zaskakujące wydaje się, że jako najważniejsze potrzeby wydatkowe jedynie w kilku wywiadach wspomniane zostało jedzenie. Nawet jeśli kwestia

zakupu produktów spożywczych się pojawiła, wdowy nie poświęcały jej większej uwagi. Ciekawych informacji w tym zakresie dostarczyły natomiast rozmowy zainicjowane przez pytanie o to, z których wydatków zrezygnowałyby, gdyby ich świadczenia zostały obniżone. Celem pytania było zrozumienie, które potrzeby wydatkowe są w opinii badanych osób tak niezbędne i konieczne do zrealizowania, że byłyby ponoszone nawet pomimo niższego dochodu. Okazało się, że jedynie opłaty związane z użytkowaniem mieszkania i nośnikami energii byłyby w dalszym ciągu niezmiennie realizowane przez wdowy. Tym razem w dyskusji zaczął się jednak pojawiać wątek zakupu jedzenia, który podnoszony był często w połączeniu z wydatkami na lekarstwa – rozmówczynie stwierdzały, że musiałyby dokonać wyboru pomiędzy zakupem jedzenia a leków. Decyzja taka byłaby o tyle dramatyczna, że – jak podkreślały – oba wydatki są niezbędne i rezygnacja z jednego z nich jest niemożliwa bez uszczerbku dla zdrowia.

Gdyby było tak, odpukać, że rząd nagle mówi, że obniżamy emerytury o jedną czwartą? (...) I by Pani miała tysiąc sto złotych. To, jak Pani myśli, jakby Pani wtedy funkcjonowała, jakby to (życie) się zmieniło?

No co (by) się zmieniło? No zmieniłoby się to, żeby musiała opłaty opłacić, leki kupić, a to, co końcówka (zostanie, to byłoby) na życie. I tak by musiała przeżyć. Tak żyła, tak żyła, jak mąż tylko zmarł. Mąż zmarł i miałam słabo. To tamta córka, nie powiem, że córka dla mnie coś kupi, tam dla mnie coś dadzą. (...) Tak, to pomagali. Bo tak jak nie dorabiałam, to tak wie Pani, że czasami chleb i z masłem jadłam, no.

Lucja, wdowa od 14 lat

Ocena: „z trudnością”,
wiek: między 65 a 72 lata.

W tym miejscu warto podkreślić inny ważny wątek, który pojawiał się w wielu badaniach: brak możliwości swobodnego gospodarowania wydatkami. Trudna sytuacja finansowa związana była często z tym, że wdowa nie miała pełnej zdolności finansowej, co oznaczało – używając określenia badanych – *życie z ograniczeniami* (jak zauważyła jedna z wdów).

Wystarcza mi, ale muszę się ograniczać. Nie mogę sobie pozwolić na wszystko, no nie mogę. Muszę wybierać.

Zuzanna, wdowa od 8 lat
Ocena: „raczej z trudnością”,
wiek: między 65 a 72 lata.

Zagadnienie to było o tyle istotne, że pokrywanie regularnie najważniejszych wydatków wpływało u części osób na ich poczucie spokoju i bezpieczeństwa.

Tak jak powiedziałam, że jestem w dość miarę dobrej sytuacji. Bo ja nie muszę się martwić, że przychodzi któraś data i ja nie mam na opłaty, bo to jest straszny stres po prostu. To się ciągnie potem z różnymi komplikacjami finansowymi.

Irena, wdowa od 8 lat

Ocena: „raczej z łatwością”,
wiek: między 65 a 72 lata.

A czy ta sytuacja finansowa jest dla Pani źródłem zmartwień?

Tak, tak, ja w nocy nie śpię. (...)

A dlaczego?

No bo myślę, myślę, jak zrobić, żeby żyć (smutnym głosem).

Barbara, wdowa od 19 lat

Ocena: „z trudnością”,
wiek: między 65 a 72 lata.

Życie z ograniczeniami niosło ze sobą wiele negatywnych konsekwencji. Jedną z nich było kupowanie tańszych i gorszych jakościowo produktów spożywczych, aby móc wykupić lekarstwa. Wynik ten jest spójny z przywołanym już wcześniej wątkiem dotyczącym tego, co by się stało, gdyby wdowa zaczęła otrzymywać mniejsze świadczenie emerytalne czy rentowe.

Ale tak, że jakbym miała te ostatnie sto złotych, a do zapłacenia mam rachunek, receptę. I muszę wykupić do dziewiętnastego (receptę), a dziewiętnasty się zbliża, to wykupię to (receptę). Na tamtym (na jedzeniu) będę oszczędzać. Będę kupowała chlebek i maselko.

Ewa, wdowa od 18 lat

Ocena: „raczej z trudnością”,
wiek: między 73 a 79 lat.

Na koniec warto zwrócić uwagę, że niezależnie od tego, jak badane kobiety oceniły swoją sytuację finansową (jako dobrą bądź trudną), uważały one, że nie są już w stanie ograniczyć swoich wydatków. Nie dostrzegały żadnych potrzeb wydatkowych, z których mogłyby zrezygnować. Zauważały co najwyżej drobne kwoty do zaoszczędzenia, które według nich i tak nie zmieniłyby istotnie ponoszonych przez nie kosztów.

A gdyby musiała Pani zrezygnować z opłat czy z zakupów, to z czego by Pani w ostatniej kolejności, w zupełnej ostateczności by Pani zrezygnowała?

No ja nie mam pojęcia, co Pani powiedzieć. No, ja nie wiem, z czego zrezygnować, jak wszystko potrzebne. No i leki potrzebne, i światło, i wszystko potrzebne.

Elżbieta, wdowa od 16 lat

Ocena: „z trudnością”,
wiek: między 73 a 79 lat.

Dyskusja

Polepszenie sytuacji życiowej owdowiałych starszych kobiet wymaga wiedzy na temat tego, jak kształtuje się ich sytuacja życiowa. Z punktu widzenia polityk nakierowanych na walkę z ubóstwem szczególnie istotna może okazać się informacja o tym, które potrzeby wydatkowe są ważne i dla czego, a także jakie konsekwencje niesie ze sobą pogorszenie absolutnego dochodu wdowy. Jakże zatem wnioski na temat sytuacji materialnej starszych wdów mieszkających w Polsce można wyciągnąć z zaprezentowanych wyników?

Punktem wyjścia przedstawionej analizy było określenie, co same wdowy rozumieją jako dobrą sytuację finansową. Okazuje się, że ważna była nie tyle absolutna wysokość dochodu, co jego relacja w stosunku do wydatków priorytetowych. Jakkolwiek te dwa elementy są ze sobą powiązane, to właśnie zdolność stałej realizacji najważniejszych potrzeb wydatkowych stanowiła warunek konieczny do tego, aby wdowa oceniła pozytywnie swoją sytuację materialną. W praktyce oznaczało to, że osoba otrzymująca niskie świadczenie w sensie absolutnym, ale mająca relatywnie niskie wydatki na priorytetowe potrzeby, mogła oceniać swoją sytuację materialną jako dobrą. Przez analogię, kobieta z wyższą emeryturą mogła negatywnie ocenić swą sytuację finansową, jeżeli pokrywała kosztowne potrzeby wydatkowe. Kluczowa jest tu zatem relacja między ważnymi wydatkami a dochodem. Jest to istotne w szczególności dlatego, że powstanie i utrzymywanie się dysproporcji między tymi dwoma elementami może prowadzić do deprywacji materialnej. Z tego powodu nadmierne obciążenie budżetu domowego starszych wdów wydatkami priorytetowymi jest sytuacją, która powinna spotkać się ze szczególnym zainteresowaniem władz publicznych.

Można byłoby oczekiwać, że rozmówczynie powinny istotnie różnić się pod względem wydatków, które uważały za ważne – grupa objęta analizą była heterogeniczna, ich sytuacje życiowe były bardzo różne. Mimo to wdowy określały w bardzo zbliżo-

ny sposób, które koszty mają najwyższy priorytet. Były to: obowiązkowe opłaty za użytkowanie mieszkania (czynsz, energia elektryczna, gaz itp.) oraz lekarstwa. Dość powszechnie koszty te były jednocześnie postrzegane jako najbardziej dotkliwe w budżecie domowym. Jednocześnie dopiero po realizacji priorytetowych wydatków wdowy starały się zaspokoić pozostałe potrzeby wydatkowe. Sugeruje to, że dysponowały one niewielkim marginesem finansowym na zaspokajanie innych potrzeb wydatkowych, w tym wszelkich niespodziewanych wydatków. Z punktu widzenia zabezpieczenia społecznego jest to informacja ważna, gdyż wskazuje na obszar ryzyka, którego realizacja (pojawienie się nieprzewidzianego, ale koniecznego do poniesienia wydatku) może przyczynić się do istotnego pogorszenia sytuacji materialnej starszej wdowy.

Informacje dostarczone przez zaprezentowane badanie mogą być wykorzystane w planowaniu efektywniejszych programów pomocowych skierowanych do owdowiałych kobiet. Rozważmy następujący przykład: załóżmy, że planowane jest wdrożenie programu skierowanego na walkę z niedostatkiem starszych wdów, którego podstawowym celem byłoby podniesienie jakości spożywanych przez nie produktów żywnościowych. Jednym z możliwych rozwiązań może być dofinansowywanie ze środków publicznych opłat za mieszkanie i media. Miałoby to za zadanie doprowadzić do uwolnienia dodatkowego zasobu finansowanego wdowy na pokrycie pozostałych potrzeb – a zatem na dobrej jakości żywność. Pytanie jednak, czy takie rozwiązanie byłoby skuteczne? Nie jest bowiem wcale pewne, czy zmniejszenie obciążenia budżetów domowych wdów w zakresie opłat za mieszkanie oraz media przełożyłoby się faktycznie na poprawę spożywanych przez nie produktów żywnościowych. Istnieje prawdopodobieństwo, że mogłyby one przeznaczyć te środki na inny cel – na przykład na prezenty dla wnuków, które to również uważane były za szczególnie istotne [Timoszuk 2019]. Sugeruje to, że być może subsydiowanie kosztów opłat za mieszkanie i media nie pozwoli na osiągnięcie założonego w programie celu. Wyniki przedstawione w artykule dostarczają jednak wskazówek, które mogą wspomóc zaprojektowanie bardziej efektywnych narzędzi. Otóż wiemy, że w pierwszej kolejności wdowy dokonują opłat za mieszkanie oraz media – sugeruje to, że być może ingerencja w tym obszarze nie ma sensu. Są to bowiem potrzeby wydatkowe o najwyższym priorytecie, które i tak zostaną zrealizowane. Oznacza to, że lepszym rozwiązaniem może być oddziaływanie bezpośrednio na wydatki na jedzenie

– wzrasta wówczas pewność, że odciążenie budżetu domowego przełoży się rzeczywiście na polepszenie jakości i różnorodności spożywanych przez wdowy produktów spożywczych. Skuteczniejszym podejściem mogłoby się zatem okazać wprowadzenie bonów, które wdowy mogą wykorzystać wyłącznie na produkty żywnościowe, czy wręcz jedynie na zakup owoców i warzyw.

Na koniec warto zaznaczyć, że sytuacja materialna owdowiałej kobiety jest zagadnieniem skomplikowanym i stanowi wypadkową wielu elementów: jej sytuacji życiowej, mieszkaniowej, zawodowej itp. Kwestie te również były analizowane w ramach tego samego badania, jednak prezentacja wyników w tym zakresie wykracza poza przedmiot niniejszego opracowania. Niemniej warto przynajmniej wymienić czynniki, które według badanych wdów miały wpływ na kształtowanie ich sytuacji materialnej. Były to przede wszystkim: utrata świadczeń małżonka wskutek owdowienia; zniknięcie wysokich kosztów związanych z np. leczeniem albo nałogiem męża po śmierci małżonka; stan zdrowia wdowy (wydatki na leczenie, lekarstwa oraz ograniczenie możliwości zarobkowania); podejmowanie dodatkowej pracy; wsparcie rodziny i znajomych (głównie dzieci, ale również rodzeństwa) [Timoszuk 2019].

Choć badanie skupiało się na sytuacji materialnej starszych wdów, nie oznacza to, że uzyskane wyniki i wnioski dotyczą wyłącznie tej grupy społecznej. Możliwe, że omówione zagadnienia są powszechne także w grupie starszych kobiet, a być może również i starszych mężczyzn. Jest to pewne ograniczenie przeprowadzonego badania. Jednakże skupienie się na starszych wdowach było działaniem zamierzonym. Jak wykazano wielokrotnie w literaturze przedmiotu, jest to grupa o jednym z najwyższych prawdopodobieństw doświadczania ubóstwa. Badanie to można zatem potraktować jako swoistą sondę, rozpoznanie sytuacji finansowej tej grupy osób w starszym wieku, która jest wyjątkowo podatna na doświadczanie biedy lub trudności finansowych.

- ³ Warto jednak zaznaczyć, że choć wdowieństwo rzadko pojawiało się w polskim czasopiśmiennictwie naukowym jako przedmiot szerszej analizy, to istnieją publikacje, które sygnalizują znaczenie małżeństwa i stanu wdowiego dla zagadnień demograficznych czy społecznych (por. [Halik 2002]).
- ⁴ Obliczenia własne na podstawie danych o stanie i strukturze ludności według wieku, płci i stanu cywilnego z bazy Narodowego Spisu Ludności i Mieszkań 2011. Dane odnoszą się do populacji w wieku 15 lat i więcej i nie obejmują kategorii „nieustalone” dla stanu cywilnego.
- ⁵ Zgodnie z metodyką tych badań jakościowych, które miały charakter otwarty i eksploracyjny, w początkowym etapie badań nie formułuje się na wstępie definicji i hipotez przeznaczonych do testowania (jak w badaniach ilościowych). Są one bowiem wypracowywane i udoskonalane w trakcie trwania badania [Flick 2012].
- ⁶ Wszystkie dokumenty badania znajdują się w załącznikach pracy: [Timoszuk 2019].
- ⁷ Szczególnie ważnym elementem doboru było zapewnienie jak największego zróżnicowania sytuacji finansowej badanych osób. Jak można było się spodziewać, w trakcie rekrutacji największą trudność sprawiło znalezienie wdów wystawiających pozytywną ocenę swojej sytuacji materialnej. Z tego powodu, choć pierwotnie wielkość próby została zaplanowana na 24 osoby, podjęto decyzję o dołączeniu rozmówczyni, która znajdowała się w bardzo dobrej sytuacji finansowej. Tym samym ostateczna próba składała się z 25 wdów.
- ⁸ W tym przypadku, na prośbę osoby badanej, wywiad nie został przeprowadzony w jej mieszkaniu. Odbył się on w miejscu publicznym przez nią wskazanym, które umożliwiło komfortową i intymną atmosferę rozmowy.
- ⁹ Technika analizy materiału empirycznego opierała się przede wszystkim na wytycznych zawartych w publikacjach G. Gibbsa [2011], M.B. Milesa i A.M. Hubermana [2000] oraz M. Mynarskiej [2009].

Bibliografia

- Bernard A., Li C. [2006], *Death of a spouse: The impact on income for senior men and women*, Statistics Canada, Ottawa.
- Biro A. [2013], *Adverse effects of widowhood in Europe*, „Advances in Life Course Research”, 18(1), s. 68–82, doi:10.1016/j.alcr.2012.10.005
- Błędowski P. [2011], *Sytuacja ekonomiczna i potrzeby opiekuńcze osób starszych w Polsce*, w: *Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce*, PolSenior, „Polityka Społeczna”, numer specjalny.
- Błędowski P. [2012], *Sytuacja materialna osób starszych*, w: *Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce*, red. M. Mossakowska, A. Więcek, P. Błędowski, Termedia Wydawnictwa Medyczne, Poznań.
- Bound J., Duncan G.J., Laren D.S., Oleinick L. [1991], *Poverty dynamics in widowhood*, „Journal of Gerontology”, 46(3), s. 115–124, <https://doi.org/10.1093/geronj/46.3.S115>
- Cherchye L., De Rock B., Vermeulen F. [2008], *Economic well-being and poverty among the elderly: An analysis based on a collective consumption model*, „European Economic Review”, 56(6), <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2012.05.006>

¹ Badanie zostało zrealizowane w ramach projektu badawczego finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki w ramach konkursu PRELUDIUM, nr projektu 2016/21/N/HS4/02846.

² W artykule wykorzystano fragmenty dysertacji doktorskiej autorki opracowania [Timoszuk 2019].

- Corden A., Hirst M., Nice K. [2008], *Financial implications of death of a partner*, Working Paper No. ESRC 2288 12.08, Social Policy Research Unit, University of York.
- DiGiacomo M., Davidson P.M., Byles J., Nolan M.T. [2013], *An integrative and socio-cultural perspective of health, wealth, and adjustment in widowhood*, „Health Care for Women International”, 34, s. 1067–1083, doi:10.1080/07399332.2012.712171
- Flick U. [2012], *Formułownie pytania badawczego*, w: *Projektowanie badania jakościowego*, red. U. Flick, Seria Niezbędnik Badacza, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Gibbs G. [2011], *Analizowanie danych jakościowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Gillen M., Kim H. [2009], *Older women and poverty transition*, „Journal of Applied Gerontology”, 28(3), <https://doi.org/10.1177/0733464808326953>
- Halik J. [2002], *Stan cywilny a niektóre cechy gospodarstw osób starszych – problem samotności*, w: *Starzy ludzie w Polsce – Społeczne i zdrowotne skutki starzenia się społeczeństwa*, red. J. Halik, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Hungerford T.L. [2001], *The economic consequences of widowhood on elderly women in the United States and Germany*, „The Gerontologist”, 41(1), s. 103–110, <https://doi.org/10.1093/geront/41.1.103>
- Karczewicz E. [2020], *Struktura wysokości świadczeń wypłacanych przez ZUS po waloryzacji w marcu 2020 roku*, Departament Statystyki i Prognoz Aktuariatnych, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa, <https://www.zus.pl/>, dostęp: 04/09/2020.
- Kotowska I.E., Panek T., Sączewska-Piotrowska A. [2015], *Sytuacja materialna gospodarstw domowych osób starszych*, w: *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza Społeczna 2015. Raport tematyczny*, red. I.E. Kotowska, Rada Monitoringu Społecznego, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
- Kurzynowski A. [1975], *Wdowieństwo – problem gerontologii społecznej*, w: *Starzenie się i starość w badaniach gerontologicznych w Polsce. Pamiętnik I Zjazdu Naukowego Polskiego Towarzystwa Gerontologicznego, Warszawa 2–3 grudnia 1974 r.*, red. J. Piotrowski, Polskie Towarzystwo Gerontologiczne, Roczniki Gerontologiczne, Warszawa–Wrocław.
- Kurzynowski A. [2004], *Wdowieństwo jako faza życia rodzinnego*, w: *Samodzielność ludzi starych z perspektywy medycyny i polityki społecznej. Dotychczasowe doświadczenia UE i Polski*, Materiały konferencyjne, Oddział Mazowiecki PTG, Warszawa.
- Kvale S. [2010], *Prowadzenie wywiadów*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Li C. [2004], *Widowhood: Consequences on income for senior women. Analytical paper, analysis in brief*, Statistics Canada, Ottawa.
- McGarry K., Schoeni R.F. [2005], *Widow(er) poverty and out-of-pocket medical expenditures near the end of life*, „Journal of Gerontology: Social Sciences”, 60B(3), s. 160–168, <https://doi.org/10.1093/geronb/60.3.S160>
- Miles M.B., Huberman A.M. [2000], *Analiza danych jakościowych*, Trans Humana Wydawnictwo Uniwersyteckie, Białystok.
- Mynarska M. [2009], *Methodology of the research: Qualitative interviews*, w: *Individual fertility choices in Poland*, red. M. Mynarska, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Warszawa.
- Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011, zasób internetowy, <http://stat.gov.pl>, dostęp: 9.04.2013.
- Norman K.D., Yvonna S.L. [2014], *Metody badań jakościowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Robine J.M., Cambois E. [2013], *Healthy life expectancy in Europe*, „Population, Societies”, 499, s. 1–4, <https://doi.org/10.3917/popsoc.499.0001>
- Ruzik A., Perek-Białas J. [2005], *Barriers for employment of older people – the case of Poland*, Paper presented at the 7th European Sociological Association Conference, „The ESA Research Network on Ageing in Europe. Poland 2005”, http://www.ageing-in-europe.de/torunpapers/ESA_RN_Ageing_Torun2005_Ruzik.pdf, dostęp: 1.09.2020.
- Salive M.E. [2013], *Multimorbidity in older adults*, „Epidemiologic Review”, 35, s. 75–83, doi:10.1093/epirev/mxs009
- Shakoori I.S., Aslam F., Ashraf G., Akram H. [2020], *Understanding chronic disease risk factors and multimorbidity*, „International Journal Of Community Medicine And Public Health”, vol 7, no 5, doi: 10.18203/2394-6040.ijcmph20201556
- Szatur-Jaworska B. [2012], *Sytuacja rodzinna i więzi rodzinne ludzi starych i osób na przedpolu starości*, w: *Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce*, red. M. Mossakowska, A. Więcek, P. Błędowski, Termedia, Poznań.
- Szukalski P. [2004], *Wdowieństwo w starszym wieku w Polsce jako problem demograficzny*, w: *Samodzielność ludzi starych z perspektywy medycyny i polityki społecznej. Dotychczasowe doświadczenia UE i Polski*, Materiały konferencyjne, Oddział Mazowiecki PTG, Warszawa.
- Szukalski P. [2006], *Wdowieństwo w starszym wieku w Polsce*, „Gerontologia Polska”, 14, s. 63–70.
- Szukalski P. [2007], *Owdowienie jako zdarzenie demograficzne – ujęcie długookresowe*, w: *Małżeństwo. Etyka. Ekonomia*, red. E. Ozorowski, R.C. Horodeński, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Białystok.
- Szukalski P. [2013a], *Owdowienia*, w: *Małżeństwo: początek i koniec*, red. P. Szukalski, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Szukalski P. [2013b], *Społeczno-ekonomiczny kontekst zmian instytucji małżeństwa w powojennej Polsce. Małżeństwo: początek i koniec*, red. P. Szukalski, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Timoszek S. [2017], *Wdowieństwo a sytuacja materialna wdów w starszym wieku w Polsce*, „Studia Demograficzne”, 2(172), <https://doi.org/10.33119/SD.2017.2.4>
- Timoszek S. [2019], *Sposoby gospodarowania wydatkami przez starsze wdowy w Polsce*, praca doktorska, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa.
- Turek K., Henkens K. [2020], *How skill requirements affect the likelihood of recruitment of older workers in Poland: The indirect role of age stereotypes*, „Work, Employment and Society”, 34(4), s. 550–570, doi:10.1177/0950017019847943
- Witzel A. [2000], *The problem-centered interview. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum*, „Qualitative Social Research”, 1(1, art. 22).
- Zaidi A. [2010], *Poverty risks for older people in EU countries – an update*, Paper presented at the Policy Brief January (II), European Centre for Social Welfare Policy and Research, Vienna.

Anna Zachorowska-Mazurkiewicz
Jagiellonian University

The division of paid and unpaid work between women and men: Theory, status, and prospects

Introduction

Among challenges that women will have to tackle in the next decade is workload. In this study, I treat work in a broad way as all productive activities performed for remuneration but also for free. I focus particularly on the division of work between women and men and paid and unpaid work. Traditionally, professional work was the domain of men while unpaid household work was the domain of women, especially the part concerning care work. The traditional division of labour began to change mainly due to the increasing professional activity of women. Nevertheless, the role of women in the household remains crucial. Currently, experts predict that major changes in such a broadly defined work will soon happen thanks to the increasing automation and robotisation of work. The changes overlap with the effects of the Covid-19 pandemic, whose consequences are also evident in the analysed sphere.

The main problem for this article is the division of paid and unpaid work between women and men, along with prospects for changes in this matter, which may result in an increase in workload for women. The first part discusses definitions. Then I present the current data on the division of work by gender in Poland, which I treat as an example for the case study of the division of work between the genders. The last part focuses on the projected changes in the work environment. In the article, I use the statistical data on Polish time budgets collected by Statistics Poland and other reports, including those of the International Labour Organization (ILO).

Paid, unpaid, and care work: Discussion of definitions

In the common and also the most broadly accepted sense, work is a group of activities performed for remuneration, which means that the idea of work refers to activities that are sold on the market. In the dominant economic tradition, paid work is undertaken under conditions of scarcity to achieve benefits [Gardiner 1997]. Performing work also involves negative usefulness, i.e. dissatisfaction. The function of work is to produce marketable goods and services. Employers seek work and buy it, while employees sell it. A market game happens around the valuation of work, which results in a transaction [Standing 2009:6]. Kozek [2013:56–58] writes that work is a market good. However, Kozek adds that work is not a pure commodity because it simultaneously gives the individual a social, political, and existential meaning. In turn, Bauman [2006:41–42] notes that work is identified with employment, i.e. having a client and doing things that she/he considers necessary since she/he is willing to pay for them. The work one does provides for one's livelihood and determines one's social identity and self-esteem. On the other hand, Polanyi [1944] deems work a fictitious good because it is not “produced” for later sale on the market.

However, we may define work in a broader sense than just paid activities. Referring to the UN, Snyder [2007:13] defines work broadly as the participation of people in productive activities for which they either receive a salary in money and other goods or which they perform for the benefit of a family business or family free of charge. Such a work may

include housework, childcare, looking after elderly family members, building and repairing family-owned buildings, or volunteer work [UN 2000:109]. Moreover, the ILO proposes a definition that includes unpaid domestic service in the concept of work. In ILO's definition, those activities that generate products and services – whether or not they are later sold – should be seen as work [Campillo 2003:11]. Therefore, in contrast to narrowly defined work, we may conclude that work includes activities necessary for survival, reproduction, and personal development [Standing 2009:7].

A special kind of work, both paid and unpaid, is care work. Many of the activities included in unpaid work do not fit the definition of care work: cleaning, shopping, or doing laundry. However, other household activities exemplify such a work, e.g. care for children, the elderly, or the sick. Care includes a relationship that forms between the carer and the caree. The value of care exceeds the market value calculated according to the service performed, considering the actual salaries received by carers. A paid carer can perform many activities usually done as unpaid work for the household. This is the case with nurses, the elderly, or kindergarten carers, and it can be part of other professions such as teaching or therapy. What is important in the care relationship is the carer's positive attention to carees. The attention relates to the creation and keeping of a personal relationship [van Staveren 2015:45].

Care appears as a natural human activity that accompanies people throughout the entire life and for which interdependence is typical [Phillips 2009:38]. Care is both a social process and an everyday aspect of life. In society, individuals operate within social networks and care and mutual relations networks. Care is an integral part of such networks' operations. Therefore, the concept of care bases on collective activity [Phillips 2009:97]. Engster [2009:25] proposes a definition that appears in works of other theorists such as Streuning, Baier, Fineman, Kittay, Walker, and West, who define care as a social practice necessary to sustain social reproduction. In turn, Standing [2001] defines care as work that relates the physical, mental, emotional, and developmental needs of an individual or more people.

Care is a concept that refers both to physical care – which can happen without a personal relationship between the carer and the caree – and to emotional care, in which such a relationship is essential [Himmelweit 1995:8]. It is a practice that consists of various factors like time, money, knowledge, skills,

social relationships, and feelings. Care assumes reciprocity and interdependence, and it constitutes a part of a wider network of relationships throughout life [Phillips 2009:40–41]. Care is a relational concept because it bases on relationships in the family and social context. Thus, care is a part of the social tissue necessary for society's development. At the same time, care can be a commodity or product of an extensive service industry that includes, among other things, state health services, social care, housing agencies, or independent and social organisations [Phillips 2009]. Care is work because it requires competence, skills, and knowledge essential to be properly performed. Moreover, care absorbs time, requires effort, and involves stress that results from the fear of not meeting the expectations of carees [Lynch et al. 2009]. Care work is a social relationship in which feelings such as altruism, mutual respect, dignity, and reciprocity play a significant role [Barker, Feiner 2004:44]. At the same time, as long as the purpose of care is to develop a personal relationship, it cannot be entirely outsourced. This means that many aspects of care work cannot be commodified and thus assigned a monetary value, which leads to problems in incorporating the concept of care into economic considerations.

Considering different types of work, we may indicate that household members must decide how to allocate their time between paid work, unpaid work, and rest. In fact, these activities often interweave. The traditional division of labour assigns paid work to men and domestic work to women, including care work. In their adult life, women do most of the work required in the reproduction process, including caring, while men have greater opportunities to find satisfactory work outside of the household and achieve positions of power. A 1995 World Bank report indicates that decisions related to the allocation of women's working time between paid and unpaid work in the household pertain rather to public beliefs than rational economic choices. Women's admission and participation in the labour market and other areas of the economy depends on the amount of time spent on unpaid household work, including care. Most men do not divide their working time in such a manner. The inequality restricts women's employability, limits labour productivity, and reduces future global economic output [World Bank 1995:4]. We can even say that there is a set of norms and prejudices in society that systematically diminishes the role of women and reinforces labour division by gender [Baker et al. 2009:44].

The traditional pattern described above began to change in the twentieth century when women substantially entered the labour market. Men also increased their involvement in unpaid work, but this change was much less visible than that of women. Men's level of involvement in unpaid household work was extremely low at the beginning and referred mainly to educated couples [Solera, Mencarini 2018:520]. Moreover, assigning women to care work affects their roles in the formal labour market. We talk about the phenomenon of feminised professions, according to which women are ascribed to care professions [Zachorowska-Mazurkiewicz 2016].

Some theories try to explain the allocation of time between the genders. We may regard two of the theories as dominant [Solera, Mencarini 2018:521]: the specialisation theory (e.g. Becker 1981) and the bargaining theory (e.g. Lundberg, Pollak 1996). However, many researchers note that these theories base on the strong assumption of gender neutrality [Hewitson 2003, Himmelweit 2003; cf. Zachorowska-Mazurkiewicz 2016]. Another group of theories includes gender in its considerations to suggest that it is more significant than money [Solera, Mencarini 2018:521]. In such a context, researchers indicate that even when women and men earn the same or even women earn more, the latter still do most of the unpaid work. Scholars explain this with norms and values, which are to be more important than earnings [Bittman et al. 2003]. Therefore, we may indicate the factors that determine the division of time and its allocation to paid and unpaid work. The factors that shape the decisions of women and men on how to divide time at the macro level include culture – maternity and paternity patterns – state policy, equality between women and men in the public and private spheres, the prevalence of part-time work, its feminisation, and associated traps of part-time employment, along with other policies that enable the mixing of professional and private life. What further shapes macro conditions are micro factors such as individual resources, time availability, and attitudes regarding gender roles [Solera, Mencarini 2018]. However, one crucial factor is the fact of having children, which emphasises the norms related to gender-specific behaviour. As a consequence, parenthood changes the division of work within a household much more than other events in life, such as marriage [Solera, Mencarini 2018:520].

Unpaid work engagement: Data analysis

Irene van Staveren [2015:42] argues that the division of paid and unpaid work between the genders differs around the world. However, women spend on average more time doing unpaid work. At the same time, men spend more time doing paid work. Furthermore, the total working time of women is higher than that of men, while men allocate more time to leisure activities. Such a division of work has direct consequences in the form of income partition. A report of the ILO [2018] indicates that women provide 76.2% of all unpaid care work in the world. This share is more than three times higher than men's unpaid care work. Estimates based on time budgets data from 64 countries – equivalent to 66.9% of the world's working-age population – show that 16.4 billion hours are spent on unpaid care work every day. This is the equivalent of two billion people working eight hours a day without remuneration.

It is worthwhile to illustrate the universal picture with an example from Poland. The division of labour presented below was developed using the Statistics Poland data on time budgets. It is one of the methods to examine the division of work, most often employed in economic studies due to results quantifiability. Research on time budgets is a theoretical construction applied to measure time distribution among various activities. The first research of this type dates back to 1927. After the Second World War, Statistics Poland researched Poles' time budgets, for the first time in 1969. That study relied on an unrepresentative sample because Statistics Poland conducted it mainly in cities [Hozer-Koćmiel 2010:72]. The next, improved studies happened in 1976, 1984, 2003–2004, and the last one between 1 January and 31 December 2013. The latter had a representative sample of 28,209 households and responses from over 40,000 people aged 10 and above. Selected households completed journals on how they spent time on two days: one weekday and one weekend day. The survey participants described their main and accompanying activities, reporting on them in ten-minute intervals, while also indicating the persons who accompanied them in the activities [GUS 2015:34–35]. The data collected during the research concerns the distribution of time among eleven categories: (1) physiological needs, (2) pro-

fessional work, (3) study, (4) domestic activities and chores, (5) voluntary work in and outside of organisations, (6) social life and entertainment, (7) sports and recreation, (8) personal hobbies, (9) media usage, (10) commuting, and (11) other activities not listed. The Table 1 elaborates these categories. I present the information divided by gender, age, and type of household. The provided data refers to the duration of an activity, hence it is counted only for persons who actually perform the activity.

The Table 1 shows the aggregate data for women and men over 15 years old. It presents the time spent on physiological needs – including sleep – professional work, and domestic chores, including care work. The below data concerns time, so it shows hours spent on an activity.

Table 1. The average duration of activities for women and men aged 15 and above

Activities	Women	Men
Physiological needs, including sleep	11:21	10:58
Professional work	8:43	8:31
Domestic activities and chores, including care work	7:02	8:03
	4:33	2:48
	2:47	1:49

Source: own elaboration of Statistics Poland [GUS 2016] data on population's time budgets in 2013.

According to the above, women spend more time on physiological needs – including sleep – and domestic activities and chores, including care work. Men devote more time to professional work. If we treat work broadly and include domestic work into

professional work, women work an average 11 hours and 35 minutes per day, while men work 10 hours and 51 minutes. Thus, women work 44 minutes longer every day.

As indicated in the first part of the article, the factor that differentiates the allocation of time between genders to the greatest extent is having children. The next Table shows the time spent by women and men on activities performed with children under 17 years old.

Table 2 presents data on selected activities: physiological needs – including sleep – paid and unpaid work – including care – and the amount of time spent on work; voluntary work for organisations was omitted again. There is a clear division of work between the genders. Men are more engaged in professional work and women devote more time to housework, regardless of other conditions.

The biggest difference in the time spent on professional work concerns people who live in relationships and have small children: 1 hour and 40 minutes. In the same category, there is the biggest disproportion in time spent on domestic activities and chores to the disadvantage of women. The disproportion is 3 hours and 31 minutes. In each category, the total working time is longer for women, and in the category of women in a relationship with small children, the difference is 1 hour and 51 minutes. The results are consistent with the results of Soler and Menzarini [2018], who studied the allocation of time in Bulgaria, France, and the Netherlands.

Table 2. Activity duration in hours and minutes for women and men who have children under 17 years old

Activities	Women			Men		
	single	in a relationship, with children aged		single	in a relationship, with children aged	
		0–6	7–17		0–6	7–17
Physiological needs, including sleep	10:48	10:46	10:49	10:16	10:19	10:30
Professional work	8:23	8:22	8:17	8:01	8:06	8:04
Domestic activities and chores including care work	7:17	6:43	7:06	8:04	8:23	8:13
	5:22	6:48	4:42	3:52	3:17	2:46
	2:38	3:29	1:17	–	2:01	1:06
Duration of work (paid and unpaid)	12:39	13:31	11:48	11:56	11:40	10:59

Source: own elaboration of Poland Statistics [GUS 2016] data on population's time budgets in 2013.

The future of work: Prospects

The above analysis of labour division between paid and unpaid work and between women and men shows the higher workload of women. The disproportion results mainly from women's burden of unpaid work performed for the benefit of households. We should now consider the change that occurred between the last two times budget surveys were conducted in Poland: in 2003/2004 and 2013.

Table 3 shows the change that characterises two categories – professional work and domestic activities and chores – divided between women and men.

The comparison shows that working time increases. The time spent on professional work increases both for women and men, but so does the time spent on domestic activities and chores, also for both genders. The increase in time spent on work in total seems to be very relevant. This increase indicates that the total worktime has grown more for women. Thus, inequality in the allocation of time to the disadvantage of women only became more pronounced; it is a continuous change that we can qualify as evolutionary. Another change of a long-term character is demographic. In 2015, 2.1 billion people worldwide required care, including 1.9 billion children under 15 years of age – including 0.8 billion children under 6 years of age – and 0.2 billion elderly people. By 2030, the number of people requiring care will increase by 0.1 billion for children and 0.1 billion for the elderly [ILO 2018]. More rapid changes accompany such long-term changes, and we deal with such phenomena today. Two phenomena worth adding to my considerations are the automation and robotisation of work and the outbreak of the global Covid-19 epidemic.

Thinking about the challenges that await the world of work, the issues of robotisation and automation seem crucial. The McKinsey Global Institute published a report that predicts about half of people's current activities will be automated [Manyika et al. 2017]. The authors of the report as-

sume that this may happen by 2055, given current trends in technology development. The authors developed a list of 2,000 activities that make up 800 professions with a chance of future automation. Will this affect the division of work between the genders and between paid and unpaid work? The World Economic Forum [2016] predicts that the loss of workplaces for women and men will be fairly equal. However, Manyika et al. [2017] indicate that production displays a potential for automation at 60% and care at only 36%. At the same time, education displays the potential at 27%. Considering the current structure of workers in particular sectors, PwC [2017] in its estimates for 29 OECD countries indicates that although women are at risk of losing their workplaces in the short term, 36% of male jobs and only 26% of female jobs are at risk in the long term.

In many industrialised countries, care work increasingly moved from its traditional area of home and family – where women have done it – to the public spheres of the market and public care. However, women still prevail among carers and their salaries remain low compared to employees of other professions that require similar qualifications [Nelson 1999:43]. Thus, care remains low-status and low-paid labour. Besides, care is poorly regulated and deprived of social security. The low status and salaries of full-time carers reflect the lack of respect for care present in society [Lynch et al. 2009]. A survey conducted by the ILO [2018] in 45 countries that represent 85% of the world's GDP and 60% of the world's working population refers to care work not provided by households but by the market or public institutions. These studies estimate the changes in employment in the care sector. In 2015, the sector employed about 206 million workers, which accounts for almost 10% of total employment and corresponds to 8.7% of the total GDP in the surveyed countries. The studies ran two simulations related to demographic changes until 2030. The first simulation assumed that the trends would con-

Table 3. The average duration of activities: comparison of time budgets in 2003/2004 and 2013 (in hours and minutes)

Gender	Professional work			Domestic activities and chores			Duration of paid and unpaid work		
	2003/2004	2013	change	2003/2004	2013	change	2003/2004	2013	change
Women	6:23	7:02	+0:39	4:30	4:33	+0:03	10:53	11:35	+0:42
Men	7:39	8:03	+0:24	2:36	2:48	+0:12	10:15	10:51	+0:36

Source: own elaboration of Poland Statistics [GUS 2015:306] data on population's time budgets in 2013.

tinue – the status quo scenario – meaning that the change would correspond to demographic change but the employment rate, quality standards, and working conditions would remain the same, which would mean the care deficit would also remain unchanged. According to the status quo scenario, employment in education, health, and social care will increase by 2030 by one-fourth, to 248 million. The second simulation relied on the Sustainable Development Goals (SDGs)¹ developed by the United Nations and the Decent Work Agenda developed by the ILA. In the SDGs scenario, the number of workplaces in the care sector would increase to 326 million.

Changes concerning the division of labour result not only from long-term trends. Sudden and unexpected events can also matter; suffice to mention the Covid-19 pandemic. In this case, social isolation and difficulties in accessing the care system prove to be the major problem. Research conducted by Oxfam in mid-2020 [Oxfam 2020:9] shows that 70% of all students worldwide experienced restrictions in access to educational institutions due to national or local regulations that closed such facilities. In turn, this led to an increase in time spent on domestic chores, including childcare and work providing hygiene and care for the sick. Women continue to be disproportionately involved in domestic chores and activities, although men's involvement increased during the pandemic. In the surveyed countries – i.e. the United States of America, the United Kingdom, Canada, the Philippines, and Kenya – about half of all the sampled women declared an increase in unpaid work as a result of the Covid-19 pandemic. A significant proportion of women reported that the increase in time was more than three hours a day; e.g. 26% in the US and 39% in the UK.

Noteworthy, in the context of the presented changes, in the long-time perspective, and assuming the persistence of professions' feminisation and masculinisation phenomenon, the work performed by women will still require direct involvement. However, it remains unknown on what conditions this work will be performed. Rubery [2018] argues that the changes caused by technological development, on the one hand, and demographic changes on the other hand, may indicate that the achievements of gender equality will be endangered. Rubery suggests that women may be encouraged to resign from paid work in favour of focusing on unpaid work, as was the case after two World Wars.

Conclusion

Labour includes not only professional work but also all activities that require time, energy, and skills. Work can be paid and performed for an employer/client or free of charge for the benefit of one's household or community. Traditionally, men engaged more in paid work and women in unpaid work. This division of labour remains to this day but with some modifications. Today, women are also active professionally, while men are more involved in unpaid work. However, in Poland women's activity increased to a greater extent, which resulted in a greater workload for women.

The division of work between the genders and the activities performed on a paid and unpaid basis is not equal and unchanged. We may write about evolutionary changes that result from long-term trends such as demographic shifts or the activation of women on the labour market. These trends indicate an increase in women's involvement in work on the formal labour market, which entails an increase in men's involvement in household activities, although to a lesser extent. Time budget analyses show that what also grows is the involvement of women and men in traditionally assigned types of work, i.e. women in the household and men in formal work. The automation of the economy overlaps with the considered changes, along with demographic and unpredictable changes like the Covid-19 pandemic. The demand for care work grows, while some manufacturing occupations may be considerably automated, thus reducing demand for certain occupations. On the other hand, the pandemic causes an increase in the care work burden, which is largely delegated to households. In such a situation, it is extremely important to involve the state in creating such conditions and regulations that will secure the position of women. What clearly remains significant is the division of paid and unpaid work between women and men, the regulation of work done outside the market, and finally, the issue of remuneration for care work.

¹ The Sustainable Development Goals replaced the Millennium Development Goals in 2015. SDGs indicate the directions of development: eliminating poverty, creating the basis for the rule of law, and nature protection (<https://ungc.org.pl/sdg/sustainable-development-goals/>).

Bibliography

- Baker J., Lynch K., Cantillon S., Walsh J. [2009], *Equality: From theory to action*, Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- Barker D.K., Feiner S.F. [2004], *Liberating economics. Feminist perspectives on families, work and globalization*, The University of Michigan Press, Ann Arbor.
- Becker G.S. [1981], *A treatise on the family*, Harvard University Press, Cambridge.
- Bittman M., England P., Folbre N., Sayer L., Matheson G. [2003], *When does gender trump money? Bargaining and time in household work*, „American Journal of Sociology”, 109(1), pp. 186–214.
- Campillo F. [2003], *Unpaid household labour: A conceptual approach*, in: *Macroeconomics: Making gender matter: Concepts, policies and institutional change in developing countries*, ed. M. Gutierrez, Zed Books, London–New York.
- Engster D. [2009], *Rozważania na temat teorii opieki. Praktyka i obowiązki opieki*, in: *Gender i ekonomia opieki*, ed. E. Charkiewicz, A. Zachorowska-Mazurkiewicz, Fundacja im. Tomka Byrny – Ekologia i Sztuka, Warszawa.
- Gardiner J. [1997], *Gender, care and economics*, MacMillan Press Ltd., London.
- GUS [2015], *Budżety czasu ludności 2013*, Warszawa.
- GUS [2016], *Budżety czasu ludności w 2013 roku*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/dochody-wydatki-i-warunki-zycia-ludnosci/budzet-czasu-ludnosci-w-2013-r-czesc-ii-wraz-z-czescia-i,19,2.html> [Accessed: 10.07.2020].
- Hewitson G.J. [2003], *Domestic Labour and Gender Identity: Are All Women Carers?*, in: *Towards a Feminist Philosophy of Economics*, eds. D.K. Barker, E. Kuiper, Routledge, London–New York, pp. 266–284.
- Himmelweit S. [1995], *The Discovery of "Unpaid Work": The Social Consequences of the Expansion of Work*, „Feminist Economics” 1(2), pp. 1–19.
- Hozer-Koćmiel M. [2010], *Statystyczna analiza podziału czasu i wartości pracy kobiet*, in: *Wybrane zagadnienia gospodarowania i zarządzania w pracach doktorskich obronionych na Wydziale Nauk Ekonomicznych i Zarządzania*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania”, No. 20, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, pp. 69–84.
- ILO [2018], *Care work and care jobs. For the future of decent work*, Geneva, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang-en/index.htm [Accessed: 10.07.2020].
- Kozek W. [2013], *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Lundberg S., Pollak R.A. [1996], *Bargaining and distribution in marriage*, „The Journal of Economic Perspectives”, 10(4), pp. 139–158.
- Lynch K., Baker J., Lyons M. [2009], *Affective equality: Love, care and injustice*, Palgrave MacMillan, Basingstoke.
- Manyika J., Chui M., Miremadi M., Bughin J., George K., Wilmsmott P., Dewhurst M. [2017], *A future that works: Automation, employment, and productivity*, McKinsey & Company, San Francisco, https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Future%20Insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works_Full-report.ashx [Accessed: 12.07.2019].
- Nelson J.A. [1999], *Of markets and martyrs: Is it OK to pay well for care?*, „Feminist Economics”, 5(3), pp. 43–59.
- Oxfam [2020], *Care in the time of coronavirus*, www.oxfam.org, accessed: 10.07.2020.
- Phillips J. [2009], *Troska*, Sic!, Warszawa.
- Polanyi K. [1944], *The great transformation: The political and economic origins of our time*, Beacon Press, Boston.
- PwC [2017], *Will robots really steal our jobs? International analysis of the potential long term impact of automation*, https://www.pwc.com/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact_of_automation_on_jobs.pdf [Accessed: 18.07.2020].
- Rubery J. [2018], *A gender lens on the future of work*, „Journal of International Affairs”, 72(1), pp. 91–106.
- Snyder M. [2007], *Gender, the economy and the workplace: Issues for the women's movement*, w: *Unpacking globalization: Markets, gender, and work*, ed. L.E. Lucas, Lexington Books, Lanham–Plymouth.
- Solera C., Mencarini L. [2018], *The division of housework after the first child: A comparison among Bulgaria, France and the Netherlands*, „Community, Work and Family”, 21(5), pp. 519–540.
- Standing G. [2001], *Care work: Overcoming insecurity and neglect*, in: *Care work: The quest for security*, ed. M. Daly, ILO, Geneva.
- Standing G. [2009], *Work after globalization: Building occupational citizenship*, Edward Elgar, Cheltenham.
- Steveren I. van [2015], *Economics after crisis. An introduction to economics from a pluralist and global perspective*, Routledge, Oxon/New York.
- United Nations [2000], *The world's women 2000*, United Nations, New York.
- World Bank [1995], *Advancing gender equality: From concept to action*, Washington D.C.
- World Economic Forum [2016], *The future of jobs; employment, skills, and workforce strategy for the forth industrial revolution*, http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf [Accessed: 18.07.2020].
- Zachorowska-Mazurkiewicz [2016], *Praca kobiet w teorii ekonomii – perspektywa ekonomii głównego nurtu i ekonomii feministycznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.

Anna Pokorska

Nicolaus Copernicus University in Toruń

Gender gap in university authorities: Cultural masculinisation of institutions as a barrier to women's access to managerial positions

Introduction

For the last thirty years, we observe constant yet poorly coordinated changes in Poland's higher education. The changes result from national demographic, along with social and economic determinants. Moreover, the changes result from the impact of external factors [Antonowicz 2015, Wnuk-Lipińska 1996]. First, the public policy towards higher education institutions – especially typical universities¹ – focuses on the problem of institutional effectiveness and related science funding regulations, Polish universities' participation in global competition, along with legal and institutional infrastructure and organisational culture adequate to new challenges [Jablecka 2002, Kwiek 2010]. The direction of reforms in Polish science led to multiple fundamental changes in staff recruitment mechanisms (open competitions) research funding mechanisms (grant system and institutional evaluation), student education (courses accreditation), and academic career, i.e. the gradual abandonment of hierarchy in favour of scientific results. We notice changes in almost every sphere of universities' functioning, but in one of those spheres changes occur unusually slow, by which I mean the management structure analysed from the viewpoint of women and men in managerial positions.

This article's goal involves the identification of barriers that limit women's access to the highest managerial positions at universities. In particular, I will elaborate the institutional barriers, according to both the subject literature and results of quali-

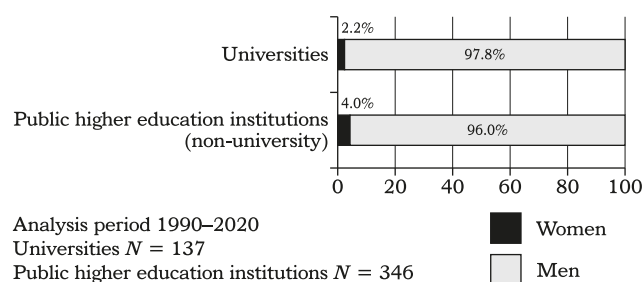
tative research that involved seventeen women: female rectors and vice-rectors of the 2016–2020 term of office.

Gender gap in universities' management structure

Understood as 'a gap due to gender ... that refers to systematically observable differences in statistics regarding the achievements of individuals of different gender' [Siemieńska 2009:313], the gender gap phenomenon is especially visible at universities; both in scientific and management careers². We may characterise women's access to managerial positions in higher education as hampered all around the world. According to the Times Higher Education (THE) ranking, women currently lead only thirty-nine higher education institutions out of the first two hundred included in the set [THE 2020]. When it comes to data for Poland, in 1990–2020, women held only three terms of office as rectors at public universities. In the case of public non-university higher education institutions (HEIs)³, women also held few terms of office but, on the other hand, the number was greater by eleven terms of office in comparison to university HEIs (Figure 1). Hence, when we compare the above data, it appears that a glass ceiling is especially present in public universities.

The elections for the 2020–2024 term of office slightly changed the proportions of women and men employed as rectors at universities. Eight years

Figure 1. The percentage of terms of office as rectors by gender (1990–2020)



Source: own elaboration.

after a woman held a term of office as a rector⁴, women became rectors in another two public universities and five remaining HEIs. In comparison to 1990–2020, this means a significant change in the number of women in universities' administration. To answer the question of why exactly the elections for the 2020–2024 term of office proved to be a breakthrough, we require additional analyses and exceeds the scope of this article. However, let us note that although the number of women who are rectors slightly increased after the 2020 election, the general image of women's participation in universities' authorities in 1990–2024 does not change significantly. We may still characterise the gender gap as very distinct.

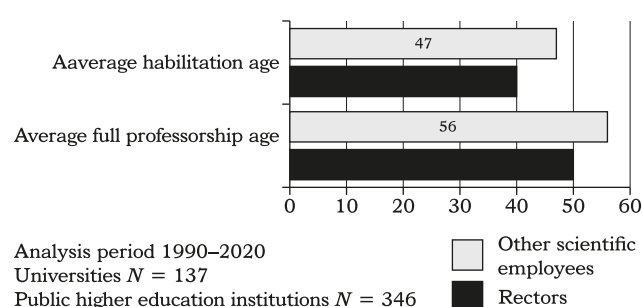
The scale of the gender gap in university management structure becomes even more pronounced when we compare the percentage of women that hold the highest positions at universities with the percentage of women that hold the highest positions in business. In Poland, women made 16% of presidents, members of boards of directors, and CEOs in 2019, whereas the percentage rose to 19% in 2020 [Grant Thornton 2020]. Even though we cannot characterise the above as an impressive gender equality index, it still appears as a great achievement in comparison to universities.

University rectors profile

We may interpret the election of two female rectors for the 2020–2024 term of office both as an accidental deviation from the previous norm or as a symptom of changes, but it certainly is no rejection of the previous status quo. As statistical research reveals⁵, the university rector profile in Poland remains unchanged for over thirty years. It is a man over 55 years old with above-average scientific

achievements, meaning a man who obtained both a habilitation and full professorship earlier than other academics (Figure 2). Therefore, those individuals become rectors who are *primus inter pares*, who have the appropriate authority – especially scientific authority – confirmed by formal degrees and titles. Therefore, rectors customarily and most frequently are professors.

Figure 2. The average age at which the studied male/female rectors of Polish multidisciplinary universities obtained an academic degree



Source: own elaboration and Achmatowicz 2011, pp. 5–26.

Barriers in women's management carrier: literature review

Why men obtain a professor's degree more frequently than women, later to become informal leaders, then candidates for the rector's position, and lastly become rectors? We may explain this with categories universal for the equality phenomenon, which includes social and psychological determinants. First, studies on gender inequality show that the prevalence of men in high-ranking positions may be due to gender stereotypes [Środa 2012; Collinson and Hearn 1996]. Second, the studies show that the prevalence of men in high-ranking positions results from different socialisation experiences of women and men, which direct them towards leadership or subordinate roles [Scott 2018; Środa 2012]. Finally, the studies show that the prevalence of men in high-ranking positions results from the collective expectation that a leader usually means a man [Eagly and Karau 2002; Kanter 1975]. Researchers write about a 'think leader, think male' syndrome. We may characterise the syndrome's nature as global and especially strong among men themselves [Schein et al. 1996]. The syndrome's symptoms include the association of leader qualities

with those stereotypically associated with men, such as goal-orientation, autonomy, domination, analytical and abstract thinking, the ability to separate the personal and emotional from what is necessary to achieve a goal [Collinson and Hearn 1996; Hoobler, Lemmon, and Wayne 2011]. Therefore, the assessment of women's suitability for leadership roles involves a bias and originates from the stereotypical belief that women are unsuitable for leadership roles [Billing and Alvesson 2007]. As Evans [2011:62] writes: 'Men are still viewed as "default leaders" and women as "atypical leaders," with the perception that they violate accepted norms of leadership, no matter what the leadership behavior.' The perception of women as atypical leaders or denying them leadership qualities is not without influence on how women perceive themselves. Soo Min Toh and Geoffrey Leonardelli [2013] show that preference for men as leaders makes women not apply for managerial positions, as they fear that others will not accept them in such a role. Women who do not feel accepted as leaders do not use this category to describe themselves. Without adequate self-categorisation, individuals may consciously abandon leadership roles or behave in a way that does not encourage the recognition of their leadership competence [Min Toh, Leonardelli 2013:191–192]. Together with the lack of leadership models based on femininity, this process creates invisible barriers for women who aspire to leadership roles [Hannum et al. 2014].

Feminist-oriented research also provides knowledge on the reasons for the different status of men and women in organisations and unequal access to highest-ranking positions. Acker perceives the problem as a derivative of 'gendered institutions,' which means that gender exists in processes, practices, depictions, ideologies, and the distribution of power in different sectors of social life [Acker 1992:567]. In this context, we do not understand gender only as a characteristic of a given person but, first of all, as a process that is an integral part of other processes, which e.g. constitute a given social institution. Therefore, institutionalisation often follows gender divisions. This applies also to universities, which may be called institutions historically rooted in masculinity because it is men who created and dominated them for centuries (Acker 1992:567)⁶. If we take the number of male and female professors into consideration, the above remains true even today, despite the feminisation of universities at graduate and postgraduate levels⁷. Moreover, Acker believes that people symbolically interpret key social

institutions – including universities – from the male viewpoint because it is men who hold the main leadership positions. Therefore, the absence of women defines institutions, and the absence of women results from processes that consolidate practices related to the dominant gender [Acker 1992:567]. In the context of these processes, scholars mention the use of symbols, depictions, and ideologies that legitimise the hegemony of masculinity to maintain the legitimacy and usefulness of institutions [Acker 1992; Connell 1987]. Moreover, scholars mention the creation of a gender neutrality illusion when in reality a specific gender determines and structures an institution [Acker 1992:568]. We clearly see this mechanism in every organisation in the form of a hypothetical 'disembodied worker,' defined by the requirements of the assigned workstation, detached from other, non-professional obligations. Therefore, too many duties unrelated to the performed work may make a worker unsuitable for a position [Acker 1990:149]. As a person whom most culturally assign the role of an individual focused primarily on professional work, a man becomes the closest thing to the model of such an employee, while women look after the personal needs of men and care for children.

Therefore, Acker argues that there is a gender-based division of responsibilities behind every 'job' and 'position,' even if they remain gender-neutral concepts in the institutional narrative. In practice, those with fewer non-professional duties are naturally more suited to positions that involve responsibility and power, whereas those that must balance work and family life are to work at lower levels of the organisational hierarchy [Acker 1990:149–150].

The theory of gendered institutions provides us with interpretative frames that prove useful to understand the institutional barriers that women experience when they pursue their careers in universities' management structures. Even though we may speak of a universal – or sociopsychological – nature of some barriers, what reinforces the remaining barriers are the academic and collegial tradition, along with the completely masculine culture of the university. In their work on the complexity of HEIs, Bergquist and Pawlak [2008] prove that collegial culture complies with values and perspectives that are strongly men-oriented. In the context of strongly men-oriented values and perspectives, Bergquist and Pawlak emphasise competition and the pursuit of prestige and domination [Bergquist and Pawlak 2008:33]. The above manifests itself in the well-established custom that involves the election of

academic leaders from among the professors, which confirms the prestige that results from research and publications [Deem 2003; Sahlin and Eriksson-Zetterquist 2016]. Although PhDs can become rectors since 18 March 2011 – thanks to the amendment of the law on higher education and science (Higher Education Act of July 27, 2005, Journal of Laws of the Republic of Poland from 2005, No. 164, item 1365) – habilitation still remains an actual pass to managerial positions. Many researchers describe the relatively restrictive attachment to this custom as an important barrier to the development of women's careers. Existing studies leave no doubt that women are less likely to obtain the rank/position of a professor than men. Therefore, women have a relatively lower chance to enter the group that includes the future rectors and vice-rectors [Carvalho and Santiago 2008; Carvahlo and Diogo 2018; Hoo-bler, Lemmon, and Wayne 2011; Uhly, Visser, and Zippel 2017; Wolfinger, Mason, and Goulden 2008; Rodzik 2016]. According to Statistics Poland data, in 2018, 940 women and 954 men obtained a habilitation in Poland. In the same year, 182 women and 299 men obtained professorship [GUS 2019]. Degree obtainment statistics show that the higher the level of a scientific career, the fewer women are present, which follows the 'leaky pipeline principle' [Berryman 1983]. Moreover, the informal association of a scientific career with a management career means almost twice as few women in the pool of people considered for the position of a rector. Even though the pool appears to be open, academic traditions limit it to people with the right profile inscribed in the university's customs, norms, and values.

The academic tradition not only subtly and informally excludes individuals without professorship from the competition for the position of a rector but also prevents the election of a male/female rector in ways other than democratic elections. The idea of collegiality lies in the center of academic tradition. The idea assumes that management and decision-making should be based on mechanisms similar to the conduct of academic discussion, which involves a clash of views and stances, criticism, the verification of presented arguments, and the presentation of own arguments. It is crucial to gain support in the academic community, which in the case of leaders like rectors and vice-rectors⁸ leads to a formal victory in democratic elections. Moreover, when one wins the democratic elections she gains the ability to decide on behalf of others [Sahlin and Eriksson-Zetterquist 2016]. Members of the academic com-

munity perceive gaining trust and recognition [Pokorska 2019] in the community⁹ as more important than universal leadership competence; also in the sense that the person who wants to become a leader will represent the community by following the university's vision, which the academics accepted through elections. According to the gathered empirical data [Pokorska 2019], the typical leader's characteristics are, in fact, secondary in universities. The main requirement in the archetype of the university's leader involves the individual's compliance with the collegial culture of the university [Pokorska 2019] because when she becomes a rector, it means that she becomes a university's symbol and guarantor of the university's values, norms, and principles, which stem from the particular university's history.

The above is all the more important because tradition and collegiality form the basis of a university's identity. Customs form an inseparable element of image and communication and the axis of an academic community. Universities emphasise the above fact even in their statutes. For example, the first point of Jagiellonian University's statute states: 'The Jagiellonian University ... is a self-governed higher education institution that follows the Higher Education Act, the Statute, and customs derived from its tradition' [Statute of the Jagiellonian University 2019]. Given that academic culture and its habits have a male gender, the 'think leader, think male' syndrome becomes even more literal in the university context. Social barriers intersect with barriers that the institution created and with its (hidden) genderisation.

Barriers to women's management careers at universities

The goal of the qualitative research conducted in 2018 involved an attempt to answer the question of how strong are the institutional barriers to women's promotion in the Polish academic society¹⁰. Fifteen female vice-rectors of multidisciplinary universities and two female ex-rectors participated in the study. The study involved individual in-depth face-to-face interviews that lasted from one to two hours. The study's goal dealt with the reconstruction of each woman's career trajectory and the attempt to understand women's perceptions in vice-rectorial positions. Moreover, the latter issue dealt with the question of why the position of a vice-rector typically means the women's last stage of career in the

university's management structure. The interviews' form was only partly structured, which allowed the interviewees to freely provide information that they deemed important. Due to the above nature of the interviews, I analysed the issue of those gender barriers that spontaneously and repeatedly appeared in the women's statements both explicitly – as a part of their own experience – and implicitly, as a characterisation of the professional environment. In the conducted analysis, I also used the official documents published by the universities, seeking to more precisely define the level and manner in which occurs the process of university's genderisation/masculinisation.

Results

The analysis of the research results shows that the experience of barriers that hinder managerial career's development has two dimensions: the first one is well conceptualised and easily reconstructed in personal statements as it refers to the sociopsychological sphere, the second one is difficult to grasp, ambiguous, related to what women call the 'character of the academic milieu.'

References to the period of motherhood and the lack of systemic solutions dominate the issue of possible barriers to career development in research participants' freely expressed statements. By systemic solutions, I mean such that would help women mix family and work life. Specialists perceive the inability to combine these spheres as a universal problem that concerns women in all sectors of the economy and at different career levels. Moreover, the problem is no less severe for female scientists.

No one has ever told me that I am unsuitable for the job because I am a woman. No, I have never experienced anything like that. However, ... there are limitations, there are 24 hours in each day, a man will not give birth, feed, and fully raise a child. So ... even today, given a fair division of responsibilities at home, many duties remain with the woman.

To well-conceptualised and apparent barriers also belong issues concerning gender socialisation, understood as personality formation in the direction of ambitions' subordination to family matters or a professional path that will not disturb home functioning. In adult life, the issues result in the lack of agency and self-confidence, and less courage to accept new challenges, a situation in which a woman becomes focused on supporting her husband's career or ac-

cepts full responsibility for household duties under pressure from the beliefs and expectations adopted by family members.

When I compare myself with my colleagues, I believe that when men get promoted, it usually results in a situation, in which a woman assumes full responsibility for household duties and becomes committed to the man, and he becomes the one who gets promoted. As for my promotions ... they could not result in any kind of harm to my family. I had to arrange everything so that I could fulfil both kinds of duties. ... Certainly, this is also a basic difficulty.

The first type of barriers also includes the awareness of different stereotypes related to sociocultural gender and different standards for women's and men's functioning in the society. The interviewees often mentioned that the culturally fixed image of women, on the one hand, as emotional, relationship-oriented, avoiding strategy, and evading politics, while on the other hand, as focused on detail and tedious work. This image often negatively affects the chances of women's inclusion in management structures – due to the non-merit-based evaluation of their competences – or determines to which roles will they be assigned. Therefore, women more often work as vice-rectors for student affairs and finance than as vice-rectors for foreign affairs and science, which in the university's context means that women more often perform executive than representative functions.

A woman must always be three times better prepared than men because she is evaluated differently; I was no exception, I could not improvise in any situation.

If a woman clearly defends her claim, engages in an argument, even when the argument is the most factual one, she will either hear that she is aggressive, emotional, or ridiculous.

The recognition of the above sociocultural barriers probably results from their presence in the public debate, but also from the fact that they are the subject of discussion among women themselves, in various contexts of professional and social life.

For the second time, I returned from a conference of European female rectors ... we talk about problems, connected precisely with the female leaders' functioning in science ... frankly, all these problems

that female vice-rectors face at EU universities share many similarities: they involve the asymmetry of professional and family life, the unequal allocation of funds for research, unconscious prejudices against female managers.

Sociopsychological barriers are defined, well realised, and become a field of implementation of various personal strategies for overcoming them. Stories about career trajectories of the interviewed women vice-rectors and rectors show that although each one of them experienced or experiences at least one of the described barriers, each one of them also established a strategy to neutralise the barrier. Therefore, the women describe the barriers as a painful yet already solved problem, often in an anecdotal manner or as a difficulty that women who aspire to managerial positions must face. However, most often perceive such types of barriers as an integral part of everyday life, believing that how one deals with such barriers depends more on personal characteristics, the ability to work on one's attitude, reactions, and patterns of interpersonal interaction, than on concrete systemic solutions.

Usually, when we want to be discriminated, we get discriminated. You require self-development to learn how to not be discriminated. However, it does not always work out.

Therefore, the choice of who succeeds in the creation of effective strategies and – as a result – will have better chances to succeed in the pursuit of a professional career is a matter of contingency and unpredictability, which is difficult to deal with. In this sense, when a woman acts as a vice-rector – which is often seen as groundbreaking¹¹ – others do not see it as ‘clearing the way for other women’ and initiate change but rather as an example of ‘it is possible.’ We observe the domination of an assumption that one cannot change a university, an institution regulated by history, tradition, and customs, through ways that do not inscribe in its ways, e.g. by the implementation of quotas, even in the mild form of a recommendation. Even if the interviewees presented this as a desirable solution, the academic society would not accept it in a situation in which so few women can formulate individual anti-discriminatory strategies.

The prerequisites to access managerial positions involve not just the ability to overcome sociopsychological barriers. Academics perceive the small

percentage of women in such positions as the university's specificity as an institution, yet it remains unspecified and unconceptualised in the interviewees' statements.

These are some unconscious barriers ..., I don't know, possibly related to the ability to withstand the fact that the election of authorities at universities looks this way; it is hard to describe, but there is something else apart from character traits and family burdens ... but it is somewhat hidden, this university's specificity.

However, the research results show that the ability to sense that character and act accordingly to it is crucial to gain access to managerial positions. As we filter the women's stories through Acker's theory, we may state that the specificity results from institutional practices that petrify the gendered management culture based on academic tradition and collegiality.

To become a manager, especially a rector, one must pursue a ‘disembodied worker’ model, which is a direct derivative of sociocultural barriers. The ‘disembodied worker’ model involves a high level of availability, the ability to separate oneself from household duties, and the ability to focus on work at any moment.

The position of a rector requires a lot of time and a great deal of dedication to run the organisation ... participate in meetings You must go from place to place and meet all those people, who manage those institutions, I mean the departments, plus the directors, plus the representative duties, by which I mean hosting guests, ambassadors, professors from abroad Moreover, there is the external surroundings issue, by which I mean meetings with businessmen, the city, the region. ... And, besides, our ministry and other universities. Therefore, to become a rector you must have time, so you must sacrifice family time. As a result, you can do this when your children are already brought up and do not require your time. Because that is like working in several jobs at the same time. The representative duties also mean that you will be busy on weekends. Polish National Flag Day, Polish Armed Forces Day, All Saints' Day, all of them require the rector's presence at different kinds of assemblies. By the presence, I do not mean some fifteen minutes but rather a couple of hours. Therefore, the rector's schedule is very tight.

Availability is also important for vice-rectors, even though the function allows for more freedom. However, the university's collegial culture revolves around gaining authority and support through active participation in discussions, which precludes vice-rectors abstaining from participation in the meetings. Participation and 'showing up' is crucial to gain the trust of the academic community and the proper recognition [Pokorska 2019]. Even when meetings are not obligatory, participation in meetings is essential to pursue a career. The representative aspect of the vice-rector's role is its important, inseparable, and inscribed element.

I did jobs that others did not want, but that would not be enough. I just take the floor.

You must always find somebody who will offer you that. When they do not know you, nobody will offer ... if I did not socialise and if no person would tell me to go here and there, I would never go. It does not work like that: you cannot offer yourself. It is often impossible. You must let them know you. And to let them know you, you must be in the right place at the right time.

Regular participation in both formal and informal meetings is more difficult for women for several reasons. The meetings happen at different times of day and differ in nature. The most basic difficulty that women face deals with the burden of household duties.

We are at a meeting of rectors and the meeting ends, everybody goes home. And my colleagues ask me: 'What will you do when you get home?' So I tell them that first I will check whether the washing machine is set up, whether someone did the shopping, what is in the fridge, what do I have to cook, what did the son do, etc. 'Are you kidding? When I come back, I am going to go to bed. My wife will make me a coffee. What do you do when you get up in the morning?' So, I tell them that I make myself coffee and breakfast for my children. 'Nah, my T-shirts wait for me, they are ironed, everything is prepared.'

Meetings as the main pattern of professional contacts also have the feature that they are the basic way to gain recognition, i.e. social capital, and make key decisions. If you attend a meeting, others may assign you a particular position or allow you to promote your own candidate. One's presence during a spe-

cific assembly is often more important than one's competences. The cultural importance of meetings sustains hegemonic masculinity, which becomes an exclusive social network that limits access to valuable formal and informal contacts and information [Husu 2004]. Therefore, the barriers include not only availability to attend a meeting – especially an informal one – but also the possibility to receive an invitation. Moreover, attendance is a prerequisite, however far insufficient to build social capital. One must follow the culturally accepted model of behavior, emotions, and statement formulation. According to women's statements, the model's creators constructed the model with masculinity in mind. The closer one's natural or learned way of behavior to this scheme, the greater the sense of acceptance, influence, and full participation.

I speak differently during huge assemblies than do in direct conversations. During the former, I speak very briefly and to the point. This way I become indispensable.

Some men even tell me that I am almost like a man, so it was always easy for me to find myself in this academia.

I think that some of my personality traits are typically masculin. I do not like to complain, I do not like that kind of twitter typical of women, when they complain that something is too sweet, or speak about children and medical conditions ... Logical minds perform better in the academia, irrespective of gender. The issue lies in abstractive, rational, concrete thinking. Universities led by individuals who think that way prosper better.

The worst thing to do is to be uncertain. 'I am afraid, I am this, but I am not that.' You just must be a partner. And then it is all right.

Irrespectively of how women behave in private, to gain authority, prestige, and become successful at the university, they must refer to typically masculine symbolic. At the same time, the typically female behaviour is sometimes infantilised and described as full of indecisiveness, shyness, and submissiveness. The lack of alternatives for the masculine behavioural pattern results in a situation in which the masculine pattern becomes the only acceptable one, especially in the context of power struggle. The interviewees most often conceptualise rectorial elections in such categories. When someone wants to become a vice-rector, the whole complicated process involves gaining trust and recognition with particular com-

petences [Pokorska 2019]. Finally, the process culminates when the university's oligarchy chooses the particular candidate [Clark 1977]. When someone wants to become a candidate for a rector and later participate in the elections, she must prove that her professional profile and the presented vision of the university culturally matches the values that the academia awards. Leadership competences are not as exposed in this context as the level of prestige, which proves that an individual can compete, and the scale of recognition in the environment expressed by external and internal stakeholders of the university.

Moderator: What does one must do to become a rector?

Female respondent: You must have scientific achievements. The rectorial elections are a competition about one's scientific achievements, how one is perceived in Poland, including the scientific community. Personality is also considered.

Being a full professor appointed by the President of Poland surely reinforces one's authority and confirms competence, like a certificate. Just as there are certificates that confirm linguistic abilities, we have certificates that confirm that you are a suitable candidate. A professor has a bigger authority than a PhD.

The vice-rector function legitimises leadership competences, and they often require no long list of successes: it suffices to categorise one as a guarantor of university customs and traditions. Leadership competences become a background of features that are key to sustain the university's collegial culture, scientific prestige, recognition in the broadly understood academic milieu, availability, and active participation in meetings and debates. The meetings and debates mean an opportunity to present one's concepts and arguments, and to convince others that the arguments are valid. Moreover, the meetings mean an opportunity to build behind-the-scenes networks of support and mobilise supporters, also through actions typical for a purely political game. The actions involve the ability to select the future team of vice-rectors so that it would translate into the accumulation of support during the voting stage, but also the ability to expose the opponent's weaknesses. The process is deeply rooted in collegiality and aimed at culturally understood masculinity, i.e. aggression, rivalry. The aim of the process involves the achievement of the highest rank and the maximisation of individual prestige.

You must know how to walk, convince, promise, propose positions. I am more pro-competences. You must also be motivated in this context and have this desire to strut your stuff, to be important, to gain an appropriate rank.

Sometimes it results in a very tough fight, people search for some nonsense or things from the past, or try to ascribe one to a political party so that they could eventually say: that is not a suitable candidate. What decides here is politics, not competences.

Women are often unfamiliar with this model of competition. The key elements of their vision of competition involve the assumption that competences and the ability to convince others that you will prove a useful member of the organisation. However, a gendered/masculinised university rejects such statements as they imply an inversion of the meaning of the rector's function. The selection process focused on substantive competences deprives the rector's position of what it represents. The function then becomes more utilitarian than representative: such view of the rector's function primarily involves management and is tightly connected with accountability for the plans, actions taken, and results achieved.

It is not the university's purpose to give the rector a degree, position, and boost his or her confidence: it is the rector's duty to serve the university. She must always be there for the staff. And the nature of the rector's behavior must involve partnership, not "I am god." What is important at the university is to say: I am the one who is important here.

As a result, the academics also reject the possibility to elect the rector in a competition¹², which scholars associate with the corporate model, based on impersonal competences' evaluation. Nevertheless, scholars compare the election process to a competition, except that the former is based on the evaluation of scientific achievements and the academic environment's reception. We should note that some universities specify in their statutes that 'only an individual who holds the title of a professor can become a rector,' despite the legal act that allows the persons with Ph.D. to become rectors.

Statute's regulations limit the career path to a decision-making position. In theory, a Ph.D. can become a director of a department or a dean, but that is only in theory because our statute in this respect

always introduced and maintained higher criteria. So to this moment, somebody could become a manager of something only after habilitation. Such traditional promotion rules must be followed.

Such entries create different informal barriers to women: the barriers result from both the statistics of unequal populations of women and men that hold a degree or work as professors and from a linguistic standpoint – in the symbolic sphere, the entries refer to men – which underlines the university's male gender. Although women see that such formalised rules limit their chances, the rules appear so formalised and deeply connected to the university's dignity that the academics interpret any departure from them as an attack on the academic tradition and thus the university's vision. The above situation exists despite the academic institutions' transformation and the emergence of new challenges. The traditional rules of promotion seem to constitute the university's identity. Moreover, the rules seem so obvious that their gender becomes invisible, which is similar to the exclusion of a large part of the academic community from having an actual impact on the functioning of the institutional structure and scientific system's strategy.

Summary

The conducted research shows that a university is an institution, in which the domination of sociocultural masculinity is the main source of institutional barriers. This appears to almost perfectly inscribe into Joan Acker's earlier findings. The academics do not seem to notice the barriers and are often unaware of them because they perceive the barriers as an immanent part of the university's tradition. On the one hand, the tradition means the axis of the university's identity, while on the other hand, the tradition reinforces the 'institution's character,' its cultural masculinisation.

Cultural masculinisation is visible in the disembodied model of a university 'worker,' the preferred patterns of behavior, and professional interactions, but also how academics elect their leaders, especially rectors. The model's axis to a greater extent means gaining authority that results from the recognition in the milieu and the recognition of scientific achievements than the authority that results from experience in administration and management functions. Therefore, the process of becoming an academic

leader deals more with whether one respects existing values and norms of the university's collegial culture than whether one proves that she efficiently plans and pursues specific goals related to the organisation's development. The latter approach forms the basis for how the studied women categorised themselves as leaders. The cultural incompatibility of this self-categorisation concerning how others shape the academic leader's image reinforces the status quo in the distribution of managerial functions by gender.

¹ By university, I mean an institution defined in the Poland's Higher Education Act of July 20, 2018. According to the Act, a university means a multidisciplinary higher education institution. In the article, I refer only to public universities.

² The participation of women at different levels of scientific career also means the area of high gender disparity in higher education. However, due to the article's subject, I refer to this issue only to the extent directly related to women's management careers.

³ In the article, by an academic institution (non-university), I mean a type of HEI mentioned by the Higher Education Act of July 20, 2018. Therefore, such institutions belong to the list of public HEIs supervised by the Minister of National Education.

⁴ In 2008–2012, women were rectors of two universities: the University of Warsaw and the University of Opole.

⁵ I mean the research conducted by me at the Department of Science and Higher Education Research, Nicolaus Copernicus University in Toruń.

⁶ The universities gradually started to allow women from the 1870s, but the full recognition and inclusion of women as students and researchers did not happen until after the First World War [Suchmiel 2004; Dadej 2018; Jasińska 2014; Jasińska 2015].

⁷ In the 2017/2018 academic term, women amounted to 58% of all students. The percentage of women among the postgraduate students amounted to 55% percent [GUS 2019:17, 25].

⁸ In Poland, the electoral college ceased to elect vice-rectors only in 2018. The rector appoints and recalls vice-rectors. Despite that some universities also require the recommendation of collegial bodies.

⁹ According to the conducted research, trust and recognition mean important elements of professional position building, which leads to assuming the position of a rector or vice-rector. For a detailed analysis of women's careers in universities' management structures, see: Pokorska 2019.

¹⁰ The Faculty of Humanities of Nicolaus Copernicus University in Toruń funded the research as part of the competition for research grants for young scientists, announced on April 24, 2018 (grant number 1065-H; for detailed research results, see: Pokorska 2019).

- ¹¹ For example, for over one hundred years, until 2016, there were only two female vice-rectors at Adam Mickiewicz University; in 2016, two new vice-rectors were elected.
- ¹² In 2011, there was an amendment to the Higher Education Act that allowed for the election of a rector in a competitive procedure (Article 72, item 1); no university decided to use this option, some of them decided to exclude the possibility of competitive procedure election in their statutes.

Bibliografia

- Achmatowicz O. [2011], *Blaski i cienie awansu naukowego w Polsce*, „Rocznik Towarzystwa Naukowego Warszawskiego”, 74, pp. 5–26.
- Acker J. [1990], *Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations*, „Gender & Society”, 4, pp. 139–158.
- Acker J. [1992], *From sex roles to gendered institutions*, „Contemporary Sociology”, 21(5), pp. 565–569.
- Antonowicz D. [2015], *Między siłą globalnych procesów a lokalną tradycją. Polskie szkolnictwo wyższe w dobie przemian*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.
- Berryman S. [1983], *Who will do science? Minority and female attainment of science and mathematics degrees: Trends and causes*, Rockefeller Foundation, New York.
- Bergquist W.H., Pawlak K. [2008], *Engaging the Six Cultures of Academy. Revised and Expanded Edition of the Four Cultures of the Academy*, Jossey-Bass, San Francisco.
- Billing Y.D., Alvesson M. [2007], *Questioning the notion of feminine leadership: A critical perspective on the gender labelling of leadership*, „Gender, Work and Organization”, 3, pp. 144–157.
- Carvalho T., Diogo S. [2018], *Women rectors and leadership narratives: The same male norm?*, „Education Science”, 8(75), pp. 1–14.
- Carvalho T., Santiago R. [2008], *Gender differences on research: Perception and use of academic time*, „Tertiary Education and Management”, 4, pp. 317–330.
- Clark B. [1997], *Academic Power in Italy. Bureaucracy and Oligarchy in a National University System*, University of Chicago Press, Chicago.
- Collinson D.L., Hearn J. [1996], *Men as managers, managers as men. Critical perspectives on men, masculinities and managements*, Sage, London.
- Connell R. W. [1987], *Gender and power*, Stanford University Press, Stanford.
- Dadej I. [2018], *The gender order and the disassembling she-protagonists: Polish academic culture in the first half of the twentieth century as an illustrative example*, „Acta Polonae Historica”, 117, pp. 27–50.
- Deem R. [2003], *Gender, Organizational Cultures and the Practices of Manager Academics in UK Universities*, „Gender, Work and Organization”, 10, pp. 239–259.
- Eagly A., Karau S. [2002], *Role congruity theory of prejudice toward female leaders*, „Psychological Review”, 109, pp. 573–598.
- Evans D. [2011], *Room at the top: Advancement and equity for women in the business world*, „National Civic Review”, 100(2), pp. 62–64.
- Grant Thornton [2020], *Polski biznes otwarty na kobiety. Wyniki badania „Women in Business 2020”*, <https://granthornton.pl/wp-content/uploads/2020/03/Kobiety-w-biznesie-2020-RA-PORT-Grant-Thornton-08-03-2020.pdf> [Accessed: 15.05.2020].
- GUS [2019], *Szkoły wyższe i ich finanse w 2018 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Urząd Statystyczny w Gdańsku, Warszawa, Gdańsk.
- Hannum K.M., Shannon M.M., Shockley-Zalabak P.S., White J.S. [2015], *Women leaders within higher education in the United States: Supports, barriers, and experiences of being a senior leader*, „Advancing Women in Leadership”, 35, pp. 65–75.
- Hoobler J.M., Lemmon G., Wayne S.J. [2011], *Women's underrepresentation in upper management: New insights on persistent problem*, „Organizational Dynamics”, 40, pp. 151–156.
- Husu L. [2004], *Gate-keeping, gender equality and scientific excellence. Gender and excellence in the making*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Jablecka J. [1998], *Zmiany w systemach zarządzania uniwersytetami w wybranych krajach Europy*, „Nauka i Szkolnictwo Wyższe”, 12, pp. 30–50.
- Jasińska K. [2014], *Kobieca twarz uczelni*, „Przegląd Uniwersytecki”, 1(206), pp. 32–35.
- Jasińska K. [2015], *Kobieca twarz uczelni – pionierki, cz.2*, „Przegląd Uniwersytecki”, 2(207), pp. 28–31.
- Kanter R.M., [1975], *Women and the structure of organizations: Explorations in theory and behavior*, in: *Another voice: Feminist perspectives on social life and social science*, eds. M. Millman, R.M. Kanter, Anchor Books/Doubleday, New York.
- Kwiek M. [2010], *Transformacje uniwersytetu*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań.
- Pokorska A. [2019], *Mechanizmy blokujące kariery kobiet w strukturach kierowniczych uniwersytetów*, „Nauka”, 4, pp. 91–108.
- Rodzik P. [2016], *Nadane stopnie i tytuły naukowe – czy coś się zmieniło?*, „Nauka i Szkolnictwo Wyższe”, 2, pp. 139–174.
- Sahlin K., Eriksson-Zetterquist U. [2016], *Collegiality in modern universities – the composition of governance ideals and practices*, „Nordic Journal of Studies in Educational Policy”, 2-3, pp. 1–10.
- Schein V.E., Mueller R., Lituchy T., Liu J. [1996], *Think manager – think male*, „Journal of Organizational Behaviour”, 17, pp. 33–41.
- Scott H.I.R. [2018], *Ascending: An exploration of women's leadership advancement in the role of board of trustee chair*, „Administrative Science”, 8(7), pp. 1–12.
- Siemienińska R. [2009], *Kobiety w (męskim) zawodzie naukowca*, in: *Kobiety dla Polski. Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989–2009*, Fundacja Feminoteka, Warszawa.
- Statut Uniwersytetu Jagiellońskiego [2019] z 29 maja.
- Suchmiej J. [2004], *Emancypacja naukowa kobiet w uniwersytetach w Krakowie i we Lwowie do roku 1939*, „Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. Pedagogika”, 13, pp. 115–123.
- Środa M. [2012], *Kobiety i władza*, Wydawnictwo W.A.B., Warszawa.
- Toh S.M., Leonardelli G.J. [2013], *Cultural constraints on the emergence of women leaders: How global leaders can promote women in different cultures*, „Organizational Dynamics”, 42, pp. 191–197.

THE Times Higher Education [2020], *International Women's Day: Top universities led by women*, <https://www.timeshighereducation.com/student/best-universities/top-10-universities-led-by-women> [Accessed: 15.05.2020].

Uhly K.M., Visser L.M., Zippel K.S. [2017], *Gendered patterns in international research collaborations in academia*, „Studies in Higher Education” 4, pp. 760–782.

Wnuk-Lipińska E. [1996], *Innowacyjność a konserwatyzm. Uczelnie polskie w procesie przemian społecznych*, Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa.

Wolfinger N.H., Mason M.A., Goulden M. [2008], *Problems in the pipeline: Gender, marriage, and fertility in the Ivory Tower*, „The Journal of Higher Education” 4, pp. 388–405.

Sylvia Timoszuk

SGH Warsaw School of Economics

The good and the bad situation of older Polish widows

Introduction

A person's financial wellbeing constitutes one of the most important elements of one's life situation. It is therefore not surprising that scientists show great interest in understanding the degree to which an individual can fulfill own needs through income [Błędowski 2012].

This subject is especially important in the context of widowhood, and even more so in the case of women in older age. Compared to widowers and married women, older widows are typically at a higher risk of finding themselves in a difficult financial situation. However, the questions arise here: what exactly is a good or bad financial situation? How do the widows themselves understand these notions? Answering these questions is this article's goal. What makes this aim relevant is the fact that making effective decisions on how to support the widowed older women and help them live out the rests of their lives in dignity requires pertinent and detailed knowledge about the financial problems they face¹.

Widowhood and the financial situation of the older people²

A connection between widowhood and the higher risk of a difficult financial situation has been amply documented [Bernard and Li 2006; Biro 2013; Bound, Duncan, Laren, and Oleinick 1991; Cherchye, De Rock, and Vermeulen 2008; Corden, Hirst, and Nice 2008; Gillen and Kim 2009; Hungerford 2001; Li 2004; McGarry and Schoeni 2005; Timoszuk 2017; Timoszuk 2019]. Despite

the subject's importance, to the best of my knowledge, the Polish scientific literature includes thus far only few publications on social or demographical aspects of widowhood in the context of Polish population. These scarce studies were published by Kurzynowski [1975, 2004] and Szukalski [2004, 2006, 2007, 2013a]³. This is surprising since widows and widowers in Poland are a fairly numerous group. According to data from the 2011 Polish Census, over three million people were widowed. Most of them were women over the age of 65⁴: almost two million people, which made nearly 6% of the Polish population.

One of the important themes in the research on widowed people concerns the relationship between widowhood and difficult financial situation. There are several probable causes of this connection. Losing the deceased spouse's income (benefits) is one of them, as it results in a decrease of the total household income. However, this is not necessarily the deciding factor. In one of the most comprehensive studies on the financial situations of widowed people – the British 'Financial Implications of Death of a Partner' project – the results of statistical analysis showed the apparent lack of a clear connection between worsening finances and the analysed dependent variables, income being one of them. Among the respondents who reported worse financial situation (after becoming widowed) were both those whose equivalent incomes increased and those whose incomes decreased, although the ranges of these changes varied [Corden et al. 2008].

The spouse's death can also impact a household's financial situation negatively by decreasing (and even eliminating) economies of scale. The term ap-

plies to savings made in the multi-person households and is used to describe the cost reduction obtained due to a decreased costs per person [Kotowska, Panek and Sączewska-Piotrowska 2015; Szukalski 2013b]. For example, more household members result in lower cost per person of food or cleaning products thanks to purchasing more cost effective products or packs. Furthermore, fixed costs like rent or heating in winter are divided among more people. What's important, the decreasing economy of scale may be more noticeable in smaller households. Because of that it would be valuable to know what is the structure of older widows's household in Polish population, particularly information on what percentage of them lives alone. Unfortunately, the results of the 2011 Polish Census do not provide such information. However, the PolSenior study conducted between 2007 and 2011 offers approximated data on this topic. It shows that about one-third of the women aged 65+ live alone (Table 1). Obviously these are only approximate figures as not every person living alone is a widow. On the other hand, in the older age groups an overwhelming majority of single women are widows [Szatur-Jaworska 2012, p. 421].

Table 1. Percentage of people who are single or live alone among older women

Age group	55–59	65–74	≥75
Single people	31.8	48.2	78.6
People living alone	11.8	26.2	32.7

* Comment: data for the 60–64 group was not gathered as part of the PolSenior project.

Source: Szatur-Jaworska, 2012, p. 422.

A more difficult financial situation of widows and widowers in older age may be related to their meager opportunities of increasing household income. At that stage of life, earnings typically gradually decline due to person's ceasing economic activity. Noteworthy, it is women who typically receive lower benefits, which in turn increases their risk of poverty [Błądowski 2011; Karczewicz 2020; Zaidi 2010]. Consequently, one of the most contrasting differences between the financial situations of widows and widowers are income disproportions with women reporting more frequently financial difficulties [Bernard and Li 2006; Corden et al. 2008; DiGiacomo, Davidson, Byles, and Nolan 2013].

Increasing income by additional work may not always be possible for widowed people in older age

groups due to the difficulties older people face when seeking employment [Ruzik and Perek Białas 2005; Turek and Henkens 2020]. Moreover, worsening health condition may make finding employment difficult even more. Especially since with age increases the risk of morbidity and multimorbidity, i.e. the co-occurrence of at least two chronic diseases in one person [Robine and Cambois 2013; Salive 2013; Shakoori, Aslam, Ashraf, and Akram 2020]. Additionally, the higher probability of health problems entails the higher risk of incurring more costs for medicine, medical services, and healthcare spending overall, which could lead to even worse financial situation.

Furthermore, the difficult situation of widowed persons may be a consequence from events that occurred when the deceased spouse was still alive. An example of that could be the payment of financial liabilities incurred by the partner before the death or depletion of household savings if the partner required expensive medical treatment or care, especially long-term [Corden et al. 2008; McGarry and Schoeni 2005]. In extreme cases, medical costs reach such exorbitant levels that a married couple might have taken up loans (not necessarily from banks). Eventually, after becoming widowed, the surviving spouse not only ends up without savings but also a debt to repay.

The studies on the impact of being a widow(er) on older persons' financial situations focus overwhelmingly on the negative consequences. However, contrary to popular stereotypes, widowhood can sometimes strengthen a person's financial position. One such case could be the disappearance of a financial liability stemming from the spouse's addiction such as alcohol abuse, smoking, or gambling. Such situations could even lead to the widowed spouse feeling more financial security. Another example is the spouse's aforementioned costly medical care. From a purely economical perspective, the death of a spouse puts an end to a period of increased spending [Corden et al. 2008].

Methods and data

The analyses presented in this article constitute parts of a larger body of research, conducted by me as a part of my doctoral dissertation. One of the thesis' goals was to identify the financial difficulties faced by the older widows [Timoszek 2019]. To accomplish this, I had to ascertain what a good or bad

financial situation meant to the respondents themselves. How did they understand it, and what did they associate with it⁵.

The presented results were achieved as a part of a qualitative study conducted within a post-positivist paradigm [Norman and Yvonna 2014]. The most basic tool utilised for collecting empirical data was a semi-structured, individual in-depth interview. Its application was decided mainly by two critical premises. Firstly, it was a specialised qualitative interview with the goal of ‘obtaining a description of the subject’s life world and discovering the way they interpret the topic’ [Kvale 2010, p. 100, also pp. 37, 42]. This property is in strict correlation to the questions posed to this study. Secondly, individual interviews are an appropriate tool in the case of research topics that address issues of a difficult, painful, or intimate nature. Many matters discussed during the interviews were precisely of such nature. Among other things, the interviews concerned experiences with widowhood, current financial situation – at times a very difficult one – and financial problems.

The study was conducted based on the problem-centered interview method [Witzel 2000], which recommends gathering data from multiple sources. The collected research material thus consisted of a questionnaire, a partially structured individual in-depth interview⁶ and field notes, which were written down shortly after the conclusion of each interview. I also kept a research journal.

Sample

Twenty-five widows participated in the study, all aged 65–79, living in Poland in one-person households (see Tables 2 and 3). An important issue from the viewpoint of the study’s goal⁷ was the appropriate selection of a heterogeneous sample, i.e. widows with different financial situations, length of widowhood, and demographic and social characteristics like age or level of education. The study was conducted in smaller and larger cities in two voivodeships: Podlaskie and Mazowieckie.

Table 2. Participants in the qualitative study: widows aged 65–79, number = 25

Variable	Category	Number
Widow's own assessment of the financial situation	Very difficult	1
	Difficult	9
	Rather difficult	8
	Rather easy	4
	Easy	3
	Very easy	0

Education level	Primary education	7
	Basic vocational education	4
	Secondary education	2
	Post-secondary education	5
	Tertiary education	
Children	Yes	23
	No	2
Main source of income	Pension	15
	Survivor's pension	10
Additional sources of income*	Part-time employment	7
	Renting a room or apartment	2
	None	16
Place of residence	Warsaw	7
	Other cities in the Mazowieckie Voivodeship	6
	Białystok	6
	Other cities in the Podlaskie Voivodeship	6

* Note: none of the respondents had more than one additional source of income at the same time.

Source: own elaboration.

Table 3. The age and length of the widowhood of interviewed widows by voivodeship

Criterion		Voivodeship	
		Mazowieckie	Podlaskie
Length of widowhood	less than 3 years	3	2
	between 3 and 10 years	6	4
	between 10 and 20 years	4	6
Age	between 65 and 72 years	6	7
	between 73 and 79 years	7	5

Source: own elaboration.

Field study and gathered material analysis

All interviews of the study (the three pilot and the 25 main interviews) were conducted by me in person, with no other parties present. I conducted all interviews in each interviewees’ home, with the exception of one widow⁸. The pilot interviews took place in the first half of April 2017 and the main interviews between May and July of 2017. Each con-

versation was recorded after prior consent from the interviewee. The median length of the main interviews was 84 minutes, the average was 87 minutes and the standard deviation was 27 minutes.

Candidates for the interviews were recruited by the AD Hoc research agency. Interviewees who met the predetermined criteria were identified through the agency's database and later with the snowball sampling method.

All recordings were professionally transcribed. I analysed the empirical data within the NVivo 11 program⁹ and used the bottom-up coding. I was investigating the obtained codes and categories in the course of coding as well as after I encoded all the transcriptions. These codes and categories served as a base for identifying overarching categories and, further, the main research themes.

Results

The results of the study, which answer the questions posed at the beginning of the article, will be discussed below. The first part contains descriptions of what the widows considered a good (or bad) financial situation. The second part includes the results concerning expenses the widows labeled as priorities.

Each interviewee's name shown in this study was changed for the sake of anonymity.

Good versus bad financial situations

One of the recurring themes of the interviews was that the widows did not consider their financial situation as dependent solely on the amount of their total income, e.g. salary, retirement pension, and other state benefits. While they did stress the importance of such funds, their absolute amount was not a crucial element. In fact, to them the essential issue was the widows' financial capacity to cover the necessary expenses on a regular basis, and therefore the ratio of income to expenses.

The widows expected two particular conditions to be fulfilled in order to label their financial situation as good. Firstly, one should be able to function normally without constantly thinking whether she could afford a particular, even the most basic, product (no need to 'count every penny'). Secondly, a widow should be able to cover the most important monthly expenses on her own, without the need to borrow money. Therefore there appears an indication of self-sufficiency and financial independence:

Because I can afford all the basic needs. I don't have to borrow or take loans. So I believe (my financial situation) is good.

Irena, widow for eight years

Assessment: 'rather easy',
age: between 65 and 72 years.

As mentioned earlier, the relationship between income and essential expenses played a key role in widows' assessment of their financial situation. This observation was especially noticeable when comparing persons with similar incomes or in the assessment of financial situations.

Comparison 1: different assessment of financial situation – comparable income levels (around PLN 1200)

And now, do you feel you have enough to live month-to-month?

Yes, yes. I'm not worried about not affording things, nothing like that, no.

And does your financial situation cause you any kind of worry? Are you ever worried about it?

For me, I manage with the five hundred fifty (zlotys) I'm left with (after bills). It's enough to live on.

Małgorzata, widow for three years

Assessment: 'rather easy',
age: between 73 and 79 years.

How would you assess your financial situation?

Bad, it's bad. (speaking quietly) Four hundred zlotys of rent money, I'm diabetic, I have hypertension. So medication. Then there's food, and my diet. It's hard to afford my diet, because it's, it's not much money. ... It's been tough, it's just been tough.

So month-to-month, do you think you have enough?

No, actually (speaking quietly).

Barbara, widow for 19 years

Assessment: 'difficult',
age: between 65 and 72 years.

Comparison 2: similar assessment of financial situation – varied income levels (difference of 1750 PLN)

How would you assess your financial situation?

I mean, I can't complain. ... You know, of course I'd like to have a bit more money – the 1150 zlotys is not much. But I'm still thankful to have what I have, I just hope it's not going to get worse. Because for now, really, I can afford to eat. I don't walk around hungry. I can pay my bills, sleep

soundly. Buy my medication. So... there is always some spare money.

Stanisława, widow for 14 years
Assessment: 'easy',
age: between 65 and 72 years.

I was always able to pay all of my dues, I wouldn't say that I struggle with poverty or anything like that. I don't have to count every penny to make sure I can survive paycheck to paycheck.

Lucyna, widow for four years
Assessment: 'easy',
age: between 65 and 72 years.

As we can see, the higher income did not guarantee a better assessment of the interviewee's financial situation. An important element of a positive assessment depended on whether the widow had sufficient financial capacity to meet her most important spending needs. However, which spending needs did the widows consider the most important? The interviews clearly show that this notion (most important need) conveyed not the ability to incur any kind of expenses or meeting all kinds of needs. Moreover, regardless of their subjective assessment of their financial situation, the widows enumerated almost exactly the same expenses as the most important.

Priority expenses

A common answer to the question about the most important expense – often given spontaneously and without thinking – was housing charges and energy carriers. The widows tended to broaden their responses when talking about these costs. The financial obligations relating to the use of housing and energy carriers were seen as so important that many widows reported paying for them immediately after receiving their pensions. The reason for this was often the fear of falling behind with payments and, as a result, losing their place of residence, having no electricity, or risking eviction. This type of expenses was therefore connected to the fear of highly undesirable consequences that would occur if the fees were not paid. Noteworthy, a high – and most often the highest – priority was ascribed to these expenses by interviewees in both difficult as well as good financial situations alike. Thus, the subjective financial situation seemed to play no noticeable role in which expense was considered a priority.

When I pay my rent – and I have just paid my rent off for the month. Got my pension on the sixth. Paid my rent, paid my bills – I can rest easy

until July now. I know I paid all my stuff, no one's going to come kick me out. Or cut my power off.

Stanisława, widow for 14 years
Assessment: 'easy',
age: between 65 and 72 years.

What would you say is the most important for you to pay for, to buy?

My apartment. Definitely. ... I'm so scared to end up living in – what do you call them? – slums, or something like that.

Barbara, widow for 19 years
Assessment: 'difficult',
age: between 65 and 72 years.

High priority was also ascribed to medication. Thus, the interviewees' answers revolved primarily around these three cost groups: housing charges, energy carriers, and medication. Interestingly enough, most of the interviewed widows treated the rest of their spending needs collectively. A typical response was claiming that, firstly, a widow would have to put together the funds to pay for housing and medication and then – using whatever else she had left – try to satisfy other spending needs. The below response illustrates the widows' typical position and how they perceive their priority spending needs:

Because if I have, say, 400 zlotys of pension, I will pay my bills first. I will pay my bills, then pay for my medication, of course, because I have, as they say, a truckload of those. And after that what little (money I'm left with is what) I live on.

Wanda, widow for 12 years
Assessment: 'difficult',
age: between 65 and 72 years.

It seems slightly surprising to see that only a few interviewees mentioned food as one of the more important spending needs. The widows paid little attention to questions about groceries. However, questions about expenses they would be willing to forgo, had their pensions been unexpectedly lowered, yielded plenty of interesting information in this area. The aim of this question was to understand which spending needs are – in the opinion of the interviewees – so important and essential that they would need to pay for them despite a lowered income. It became clear that the widows would only continue to pay the housing and energy carrier charges. However, this time the issue of buying food started to emerge, often raised in connection with expenses on medicines: the interviewees stated they would

have to make a choice between buying food or medicine. Such a decision would be rather dramatic since – as they emphasised – both expenses are essential, so economising on one of them is impossible without a negative impact on their health:

If, knock on wood, the government comes and says they're bringing down pensions by 25%? ... And if you had 1100 zlotys. What do you think, how would it go, how would [your life] change?

Well, what would change? What would change is that I'd have to pay my bills, buy medication, and that, the rest (what would remain would) be what I live on. And I'd have to survive like that. That's how, that's how I was living after my husband had passed. My husband had passed and it was tough. One of my daughter, I won't lie, she was buying me things, her family was getting me some things. ... Yes, they were helping me. Because without work, you know, I just buttered my bread and that was my meal, you know.

Lucja, widow for 14 years
Assessment: 'difficult',
age: between 65 and 72 years.

At this point, I should highlight another relevant issue, which occurred frequently in many interviews: the inability to freely manage expenses. A difficult financial situation often meant the widow did not have full financial capacity, in the interviewees's words: a *life with limitations* (as one of the widows described it).

It's enough, but I am limited. I can't afford everything I'd want to, I just can't. I have to be selective.

Zuzanna, widow for 8 years
Assessment: 'rather difficult',
age: between 65 and 72 years.

This issue was all the more important because covering the most important expenses regularly affected some widows' sense of peace and security:

Like I said, I am in a decent enough situation. Because I don't have to worry about not having enough to pay my bills. That's just awfully stressful. Later this would end with various financial complications.

Irena, widow for eight years
Assessment: 'rather easy',
age: between 65 and 72 years.

And does your financial situation cause you any kind of worry?

Yes, yes, I barely sleep at night. ...

Why?

I keep on thinking what to do to survive (with a sad voice).

Barbara, widow for 19 years
Assessment: 'difficult',
age: between 65 and 72 years.

Life with limitations was connected to a wide range of negative consequences. One of them could entail having to buy cheaper and lower quality food products in order to afford medications. This result is consistent with the aforementioned problem of what would happen if a widow were to start receiving a smaller pension.

If I had that last 100 zlotys and needed to pay off my prescription. And I had to pay (the prescription) until the nineteenth, and the nineteenth was coming up, I'd pay (the prescription). I'd save on other things (on food). I will just buy bread and some butter.

Ewa, widow for 18 years
Assessment: 'rather difficult',
age: between 73 and 79 years.

Finally, regardless of how the interviewed women assessed their financial situation – as good or difficult – they considered that they were no longer able to further reduce their spending. They could not find any spending needs they would be able to abandon. At most, they would point to potential small amounts they could save, which they believe would not significantly change the costs they incur anyway. **And if you had to stop paying your bills or doing grocery, what would you give up as an absolute last resort?**

I just don't even know what to say to that. How do I give any of that up, if I need all of it? Medications, electricity, everything, it's all necessary.

Elżbieta, widow for 16 years
Assessment: 'difficult',
age: between 73 and 79 years.

Discussion

Improving the life of older widows requires knowledge of what their life is like. From the perspective of policymaking aimed to combat poverty, it may be particularly important to know which spending needs are essential and why, but also what would be the consequences of a deterioration of widows' absolute income. Therefore, what con-

clusions can be drawn from the results presented on the financial situation of older widows who live in Poland?

Initially, the presented analysis set out to determine what the widows themselves understand as a good financial situation. It turns out it is not so much the absolute income as its relation to priority expenses. However connected these two elements may be to one another, it was the ability to continuously meet the most important spending needs that was an elementarily requisite factor for a widow to positively assess her financial situation. In practice, that means a person who receives low pension overall but spends relatively little on their priority needs, may still assess their financial situation as good. Conversely, a woman with a higher pension could just as much assess her financial situation as poor if she had costly spending needs to cover. Therefore, the relationship between important expenses and income is an imperative one. This is particularly important because the emergence and persistence of disparities between the two elements can lead to material deprivation. Hence, an older widow's household budget overburdened with priority expenses constitutes a situation that should engender particular interest from public authorities.

We could have expected the interviewees to significantly differ in terms of the expenses they considered important as the sample was heterogeneous, and interviewees' life situations varied greatly. Nevertheless, widows described similar costs as of the highest priority: obligatory housing charges (rent, electricity, gas, etc.) and medications. Quite commonly, they perceived these costs as the most severe in the household budget. At the same time, it was only after covering priority spending that the widows tried to meet their remaining spending needs. This suggests that they had little financial margin to meet other spending needs, including any unexpected expenses. From the perspective of social security, this information is important because it indicates an area of risk, which when realised – through an unforeseen but necessary expense – may contribute to a significant deterioration in the material situation of an older widow.

The information provided by this study can be used to plan more effective aid programs for widowed women. Let us consider the following example: suppose a planned implementation of a program to combat older widows' poverty whose primary objective would be to improve the quality of their food. One possible solution could be to subsidise housing

and utility fees from public funds. This would free up the widows' additional financial resources to cover their remaining needs and, therefore, good quality food products. However, is that a good enough solution? It is not at all certain that a reduction in the burden on widows' household budgets in terms of housing and utility charges would actually translate into an improvement of the food products they consume. It is likely that they could use the funds for other purposes, e.g. gifts for their grandchildren, which they also considered particularly important [Timoszuk 2019]. This suggests that subsidising the cost of housing and utility charges will not achieve the aim of the program. However, the results presented in this article provide guidance that could help to design more effective tools. Indeed, we know that widows first pay housing and utility charges, which suggests that there may be no point in interfering in this area. These are top priority spending needs, which will be met regardless of everything else. This means that the program would do better to influence food expenses directly. With that, there would be greater certainty that relieving the burden of household budgets will actually translate into improved quality and variety of food products consumed by widows. Therefore, a more effective approach could be to introduce vouchers that widows could only use for food products or just fruits and vegetables.

Finally, we should note that the financial situation of widowed women is complicated and results from many elements, e.g. her life, housing, work situations. I analysed these issues in the same study but the presentation of the results in this area exceeds the subject of this article. Nevertheless, I should at least mention the factors that – according to the interviewees – influenced their financial situation. These were mainly the loss of spouse's benefits as a result of widowhood, the disappearance of high costs associated with e.g. husband's medical treatment or addiction after his death; the widow's health condition (medical expenses, medications, and reduced earning opportunities); taking additional jobs; the support of family and friends (mainly children, but also siblings) [Timoszuk 2019].

Although the study focused on the material situation of widows in older age, this does not mean that its results and conclusions are only relevant for this specific social group. It is possible that these issues are commonplace among older women and, perhaps, older men as well. This is a limitation of the above study. Nevertheless, the exclusive focus

on widows in older age was intended. As the literature on the subject revealed many times, they are a group with one of the highest probabilities of experiencing poverty. Therefore, the study may be perceived as a probe, as an identification of the financial situation of this particular subgroup of older people who are extremely vulnerable to experiencing poverty or financial difficulty.

- ¹ The study was conducted as part of a research project No. 2016/21/N/HS4/02846 funded by the National Science Centre as part of the PRELUDIUM grant.
- ² The article includes fragments from my doctoral dissertation: Timoszek, 2019.
- ³ Noteworthy, while widowhood rarely appeared in the Polish scientific literature as a matter of broader analysis, there are publications that signal the importance of marriage and widowhood to demographical or societal matters; e.g. see Halik, 2002.
- ⁴ Own calculations supported by data on population state and structure by age, gender, and marital status from the 2011 Polish Census (<http://stat.gov.pl>, DOA: 2013/04/09). The calculations include people aged 15 and above, and it does not consider the 'undetermined' category for marital status.
- ⁵ The methodology of qualitative research assumes an open and exploratory nature, whereby in the initial stage, definitions and hypotheses for testing purposes are not formulated at the outset, just as with quantitative research. Instead, these are researched and perfected over the course of the study [Flick 2012].
- ⁶ All research documents are attached to the dissertation: Timoszek 2019.
- ⁷ A critically important criterion of choice was ensuring that the degree of variety of the respondents' financial situations was as high as possible. As expected, recruiting widows who judged their financial situations positively proved the most challenging. For this reason, though the initial sample was planned to include 24 interviewees, a decision was made to include an interviewee in a very good financial situation. As such, the sample ultimately consisted of 25 widows.
- ⁸ In this case, the participant requested the interview to happen outside of her home. It was conducted in a public place selected by the widow herself, one which nonetheless allowed for a comfortable and intimate atmosphere.
- ⁹ The method of analysing empirical data was based primarily on guidelines taken from Gibbs 2011; Miles and Huberman 2000; Mynarska 2009.

Bibliography

Bernard A., Li C. [2006], *Death of a spouse: The impact on income for senior men and women*, Statistics Canada, Ottawa.

Biro A. [2013], *Adverse effects of widowhood in Europe*, „Advances in Life Course Research”, 18(1), 68–82. doi:10.1016/j.alcr.2012.10.005

Błądowski P. [2011], *Sytuacja ekonomiczna i potrzeby opiekuńcze osób starszych w Polsce*, w: *Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce*, PolSenior, „Polityka Społeczna”, numer specjalny.

Błądowski P. [2012], *Sytuacja materialna osób starszych*, w: *Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce*, red. M. Mossakowska, A. Więcek, P. Błądowski, Termedia Wydawnictwa Medyczne, Poznań.

Bound J., Duncan G.J., Laren D.S., Oleinick L. [1991], *Poverty dynamics in widowhood*, „Journal of Gerontology”, 46(3), pp. 115–124, <https://doi.org/10.1093/geronj/46.3.S115>

Cherchye L., De Rock B., Vermeulen F. [2008], *Economic well-being and poverty among the elderly: An analysis based on a collective consumption model*, „European Economic Review”, 56(6), <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2012.05.006>

Corden A., Hirst M., Nice K. [2008], *Financial implications of death of a partner*, Working Paper No. ESRC 2288 12.08, Social Policy Research Unit, University of York.

DiGiacomo M., Davidson P.M., Byles J., Nolan M.T. [2013], *An integrative and socio-cultural perspective of health, wealth, and adjustment in widowhood*, „Health Care for Women International”, 34, pp. 1067–1083, doi:10.1080/07399332.2012.712171

Flick U. [2012], *Formułownie pytania badawczego*, w: *Projektowanie badania jakościowego*, red. U. Flick, Seria Niezbędnik Badacza, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

Gibbs G. [2011], *Analizowanie danych jakościowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

Gillen M., Kim H. [2009], *Older women and poverty transition*, „Journal of Applied Gerontology”, 28(3), <https://doi.org/10.1177/0733464808326953>

Halik J. [2002], *Stan cywilny a niektóre cechy gospodarstw osób starszych – problem samotności*, w: *Starzy ludzie w Polsce – Społeczne i zdrowotne skutki starzenia się społeczeństwa*, red. J. Halik, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.

Hungerford T.L. [2001], *The economic consequences of widowhood on elderly women in the United States and Germany*, „The Gerontologist”, 41(1), pp. 103–110, <https://doi.org/10.1093/geront/41.1.103>

Karczewicz E. [2020], *Struktura wysokości świadczeń wypłacanych przez ZUS po waloryzacji w marcu 2020 roku*, Departament Statystyki i Prognoz Aktuarialnych, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa, <https://www.zus.pl/>, [Accessed: 4.09.2020].

Kotowska I.E., Panek T., Sączewska-Piotrowska A. [2015], *Sytuacja materialna gospodarstw domowych osób starszych, w: Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza Społeczna 2015. Raport tematyczny*, red. I.E. Kotowska, Rada Monitoringu Społecznego, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.

Kurzynowski A. [1975], *Wdowieństwo – problem gerontologii społecznej*, w: *Starzenie się i starość w badaniach gerontologicznych w Polsce. Pamiętnik I Zjazdu Naukowego Polskiego Towarzystwa Gerontologicznego, Warszawa 2–3 grudnia 1974 r.*, red. J. Piotrowski, Polskie Towarzystwo Gerontologiczne, Roczniki Gerontologiczne, Warszawa–Wrocław.

- Kurzynowski A. [2004], *Wdowieństwo jako faza życia rodzinnego*, w: *Samodzielność ludzi starych z perspektywy medycyny i polityki społecznej. Dotychczasowe doświadczenia UE i Polski*, Materiały konferencyjne, Oddział Mazowiecki PTG, Warszawa.
- Kvale S. [2010], *Prowadzenie wywiadów*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Li C. [2004], *Widowhood: Consequences on income for senior women. Analytical paper, analysis in brief*, Statistics Canada, Ottawa.
- McGarry K., Schoeni R.F. [2005], *Widow(er) poverty and out-of-pocket medical expenditures near the end of life*, „Journal of Gerontology: Social Sciences”, 60B(3), pp. 160–168, <https://doi.org/10.1093/geronb/60.3.S160>
- Miles M.B., Huberman A.M. [2000], *Analiza danych jakościowych*, Trans Humana Wydawnictwo Uniwersyteckie, Białystok.
- Mynarska M. [2009], *Methodology of the research: qualitative interviews*, w: *Individual fertility choices in Poland*, red. M. Mynarska, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Warszawa.
- Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011, zasób internetowy, <http://stat.gov.pl>, [Accessed: 9.04.2020].
- Norman K.D., Yvonna S.L. [2014], *Metody badań jakościowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Robine J.M., Cambois E. [2013], *Healthy life expectancy in Europe*, „Population, Societies”, 499, pp. 1–4, <https://doi.org/10.3917/popsoc.499.0001>
- Ruzik A., Perek-Białas J. [2005], *Barriers for employment of older people – the case of Poland*, Paper presented at the Paper presented at the 7th European Sociological Association Conference, „The ESA Research Network on Ageing in Europe. Poland 2005”, http://www.ageing-in-europe.de/torunpapers/ESA_RN_Ageing_Torun2005_Ruzik.pdf, [Accessed: 1.09.2020].
- Salive M.E. [2013], *Multimorbidity in older adults*, „Epidemiologic Review”, 35, pp. 75–83, doi:10.1093/epirev/mxs009
- Shakoori I.S., Aslam F., Ashraf G., Akram H. [2020], *Understanding chronic disease risk factors and multimorbidity*, „International Journal Of Community Medicine And Public Health”, vol 7, no 5, doi: 10.18203/2394-6040.ijcmph20201556
- Szatur-Jaworska B. [2012], *Sytuacja rodzinna i więzi rodzinne ludzi starych i osób na przedpolu starości*, w: red. M. Mossakowska, A. Więcek, P. Błędowski, *Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce*, Termedia, Poznań.
- Szukalski P. [2004], *Wdowieństwo w starszym wieku w Polsce jako problem demograficzny*, w: *Samodzielność ludzi starych z perspektywy medycyny i polityki społecznej. Dotychczasowe doświadczenia UE i Polski*, Materiały konferencyjne, Oddział Mazowiecki PTG, Warszawa.
- Szukalski P. [2006], *Wdowieństwo w starszym wieku w Polsce*, „Gerontologia Polska”, 14, pp. 63–70.
- Szukalski P. [2007], *Owdowienie jako zdarzenie demograficzne – ujęcie długookresowe*, w: *Małżeństwo. Etyka. Ekonomia*, red. E. Ozorowski, R.C. Horodeński, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Białystok.
- Szukalski P. [2013a], *Owdowienia*, w: *Małżeństwo: początek i koniec*, red. P. Szukalski, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, pp. 147–164.
- Szukalski P. [2013b], *Społeczno-ekonomiczny kontekst zmian instytucji małżeństwa w powojennej Polsce. Małżeństwo: początek i koniec*, red. P. Szukalski, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, pp. 11–31.
- Timoszek S. [2017], *Wdowieństwo a sytuacja materialna wdów w starszym wieku w Polsce*, „Studia Demograficzne”, 2(172), <https://doi.org/10.33119/SD.2017.2.4>
- Timoszek S. [2019], *Sposoby gospodarowania wydatkami przez starsze wdowy w Polsce*, (praca doktorska), Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa.
- Turek K., Henkens K. [2020], *How skill requirements affect the likelihood of recruitment of older workers in Poland: The indirect role of age stereotypes*, „Work, Employment and Society”, 34(4), pp. 550–570, doi:10.1177/0950017019847943
- Witzel A. [2000], *The problem-centered interview. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum*, „Qualitative Social Research”, 1(1, art. 22).
- Zaidi A. [2010], *Poverty risks for older people in EU countries – an update*, Paper presented at the Policy Brief January (II), European Centre for Social Welfare Policy and Research, Vienna.