

w serwisie

Szukaj

RAPORTY: Wysokie Obcasy Ekstra | Klub Wysokich Obcasów

Aktualności Portrety Moda Zdrowie i uroda Styl życia Kultura Kuchnia Psychologia Wychowanie Seks Listy

PISZĄ DLA NAS BOSACKA SOKOLIŃSKA REITER SZCZEPKOWSKA GESSLER KRĘGLICKA SZCZUKA

NOWOŚCI NASZ SKLEP - ZAPRASZAMY!

Witaj gościu z Google | Możliwe, że zainteresują Cię artykuły na temat: [singielka](#) [praca](#)

A A A Podziel się

Nie masz dzieci, tyraj za wszystkich

Małgorzata Kolińska-Dąbrowska

23.08.2011 aktualizacja: 2011-08-18 14:38

wysokie obcasy



Single

Rys. Marek Sobczyk

Singielka to najniższy poziom w społecznej hierarchii roszczeń: najpierw są rodziny z dziećmi, samotni rodzice, małżonkowie, single mężczyźni (bo oni mają wiele innych zajęć), a na samym końcu kobiety singielki



Rys. Marek Sobczyk

Single

Aleksandra ma 26 lat. Jest zdeklarowaną singielką. - Na razie. Nie do końca życia. Dziś nie chcę się wiązać na stałe - mówi. Postawiła na pracę, karierę zawodową. Od dwóch lat ma etat w dużym banku. Najpierw była na stażu, potem zaproponowano jej umowę-zlecenie i wreszcie etat. Cały czas zajmuje się analizą wniosków kredytowych, pożyczek i gwarancji. - Badam je i oceniam ryzyko. Chyba robię to dobrze, bo ostatnio awansowałam. Szeffowie cenią moją pracę. A ja mogę poświęcić jej dużo czasu. Mąż nie marudzi, dzieci nie płaczą, więc biorę nadgodziny i pracuję w domu. Ale czuję się dyskryminowana.

- Z jakiego powodu? - Bo jestem singielką, nie mam rodziny, dzieci. W dziale jest 11 osób. W całym pionie więcej. Oprócz mnie jest dwóch młodych facetów - kawalerów bez obciążeń. I zawsze gdy ktoś zachoruje, trzeba przejąć czyjeś zlecenie, zastąpić, to szef przychodzi do mnie lub do nich. Wcale to nie są nadgodziny i nikt mi za dodatkową pracę nie płaci. Mam wrażenie, że częściej dostaję takie zastępstwa. Ciągłe odbierałam telefony od koleżanek: "Wiesz, Olu, mam chore dzieci, to zajmij się tym wnioskiem". Przychodzą wakacje, ferie, to urlopy w pierwszej kolejności dostają rodzinni. W zeszłym roku, kiedy się zbuntowałam i chciałam mieć wolne od 22 grudnia, usłyszałam, że chyba zwariowałam, bo ktoś musi być w dziale. Trzy koleżanki udowadniały mi, że muszą mieć urlop, bo przygotowują rodzinną wigilię. Nie ustąpiłam. Kwasy są do dziś. A przecież ja też miałam na święta gości. Do tego mam wrażenie, że kolegom jakoś łatwiej wymówić się od nadgodzin i dodatkowych zadań. Wystarczy, że umówili się na piwo z kumplami, na mecz czy z jakąś dziewczyną, a szef od razu rozumie ich problemy. A ja co? Nie mogę mieć życia osobistego? To dyskryminacja!

W NUMERZE Z 20. SIERPNIĄ



Jestem straszna na wakacjach

Co sobotę w kiosku z "Gazetą Wyborczą"

Galeria okładek

Kup E-wydanie

NOWE! Wysokie Obcasy Extra

REKLAMA

ANSWEAR.
ANSWEAR.WYSOKIEOBCASY.PLNOWA KOLEKCJA -15%
FERRARINA

Z dr Dorotą Merecz-Kot rozmawia Małgorzata Kolińska-Dąbrowska

Z tą dyskryminacją to chyba jednak Aleksandra przesadza?

Nie przesadza. Amerykańskie badania pokazują, że 62 proc. pracujących singli doświadczyło odmiennego traktowania w pracy. Częściej niż osoby, które posiadają rodziny. A ta odmienność ma charakter dyskryminacji. Z tego powodu słychać ostatnio postulaty, by do przepisów antydyskryminacyjnych dodać zapis o zakazie dyskryminacji ze względu na sytuację rodzinną. Problem jest świeży, a sprawa poważna.

Dlaczego poważna?

Chociażby z tego względu, że singli jest coraz więcej. Na przykład w Ameryce tych zadeklarowanych, którzy nigdy nie byli w tzw. poważnym związku, jest aż 51 proc. A jeśli do tego dodać tych, którzy się rozwiedli lub owdowieli i nie są w nowym związku, to ten odsetek dochodzi do 80 proc. dorosłych.

Z powodu sytuacji rodzinnej Ola może czuć się dyskryminowana?

Tak. Choć, jak sądzę, szef dziewczyny i współpracownicy nie mają poczucia, że dyskryminują. W jej przypadku nadgodziny nie są wyjątkiem, tylko regułą, a zastępowanie w pracy matek przestało być przysługą dla koleżanek. Stało się jeśli nie obowiązkiem, to oczekiwaniem połączonym z presją psychiczną. Proszę pomyśleć: jeśli Ola odmówi wsparcia dla mamy gorączkującego malucha, to co o niej powiemy?

Wstrętna dziewczucha.

Samolubna i wredna. To się samo narzuca. Dwie psycholożki Bella DePaulo i Wendy Morris nazywają taką sytuację 'presją ideologii małżeństwa i rodziny'. Bezwidnie zakładamy, że każdy zdrowy człowiek chce być w związku, chce założyć rodzinę, mieć dzieci i przez całe życie do tego dąży. Ci, co tego nie chcą i nie robią, są społecznie podejrzani i okreśłani w kategoriach braku. No bo jak definiuje się singla? To 'człowiek bez' - bez pary, bez dzieci, bez obowiązków

I tak mamy w tym Oli biurze dwie kategorie konkurujących ludzi - 'rodzinni' i single.

Dwie kategorie, tak, lecz nie chodzi o konkurencję, ale stereotypowe spostrzeganie wynikające z owej ideologii małżeństwa i rodziny. To prowadzi do pojawiania się nieuzasadnionych roszczeń ze strony rodzinnych. Oni mają prawo się spóźnić, bo odwożą dziecko do szkoły czy przedszkola. A single mogą dyżurować w święta, bo jeśli są 'pojedynczy', to pies z kulawą nogą na nich nie czeka, nikomu nie sprawią przykrości swoją nieobecnością i mogą spokojnie poświęcić się dla dobra rodzinnych. Dla równowagi dodam, że i single potrafią ugrażyć w stereotypach na temat rodzinnych - np. szef singiel myśli: 'Jola zasługuje na awans, ale... jak sobie poradzi z nowymi obowiązkami i rocznym dzieckiem? Nie, lepiej awansuję Kasię, nie ma zobowiązań, więc będzie bardziej dyspozycyjna'.

Mnie zaskoczył ten podział na singli i rodzinnych. Pani nie?

Mnie jakoś nie. Ludzie identyfikują się bardziej z tymi, którzy są w podobnej sytuacji. Mogę przepadać za moją koleżanką singielką, ale jeśli sama jestem mamą, w sytuacji konfliktu interesów wezmę raczej stronę innej matki.

Czyli w relacjach w zespole współpracowników Oli jest coś, co nazwałabym solidarnością grupową - czyli facet faceta zrozumie, a kobiety już nie. Koleździe łatwiej przekonać szefa mężczyźną. A młoda matka będzie trzymała stronę młodej matki.

Jak mawiają: bliższa koshula ciała. Warto tutaj zaznaczyć jeszcze jedno - singielka to najniższy poziom w tej społecznej hierarchii roszczeń: najpierw są rodziński z dziećmi, samotni rodzice, małżonkowie, single mężczyźni (bo oni mają wiele innych zajęć), a na samym końcu kobiety singielki. Singielki w społecznym odczuciu tylko pozują na takie wyzwolone, a tak naprawdę co wieczór wysiadują same w domu. Są najbardziej niewiarygodne w swym pragnieniu życia w pojedynkę - i my, 'sparowani', dzieciaci, robimy im w gruncie rzeczy przysługę, umożliwiając zajęcie się czymś konstruktywnym, odrywającym od ponurych myśli. Bo jak wynika z badań, w opinii społecznej bycie singielką równa się byciu nieszczęśliwą.

A może w biurze powstała taka sytuacja, bo Aleksandra nie umie być asertywna i dała sobie wejść na głowę? Od początku pozwalała, żeby wszyscy zwalali na nią dodatkową robotę?

Asertywność nie jest lekarstwem na wszystko, często mylona jest nawet ze zwyczajnym chamstwem i skrajnym egoizmem. Czy dobrze by zrobiła, gdyby odpowiedziała twardo 'nie' na pierwszą prośbę koleżanki czy szefa? Jak by się z tym czuła? Jak oceniliby ją inni? Ola próbowała zachować proporcje między zrozumieniem dla trudnej sytuacji innych a własnymi potrzebami. Problem w tym, że tych innych jest więcej

Piszę dużo o naszym rynku pracy i widzę, że generalnie pracodawcy patrzą na sprawę tak: pracownik bez obciążeń rodzinnych to świetny nabytek. Można w niego orać.

Nie można. Jednak rzeczywistość pokazuje, że tak jest. Do tego najczęściej nikt nie wspomina o takiego pracownika, ale to w perspektywie istnienia firmy działania krótkodystansowe. Szef tworzy klimat sprawiedliwości w firmie. Jeśli faworyzuje kogoś z zespołu lub kogoś nadmiernie obciąża, traci i on, i firma. Ludzie przestają być lojalni, gdy mają poczucie niesprawiedliwego traktowania.

Stosowanie strategii 'wykorzystaj i porzuć' jest skuteczne na krótką metę. Opinia o pracodawcy przenika do otoczenia społecznego. Rezultat jest taki, że na pracę u niego decydują się tylko desperaci, pracują krótko i odchodzą. Takie firmy cechuje duża rotacja, a pracodawcy, co zaskakujące, rzadko zdają sobie sprawę, jak dużo to kosztuje. A nowemu pracownikowi potrzeba średnio trzech miesięcy, by wdrożyć się do pracy, i jeszcze kolejnych dwóch, by wykonywał ją na takim samym poziomie jak doświadczony pracownik. A on wtedy ucieka

Ola nie dość, że jest singielką, to jeszcze jest młodą osobą, a najmłodszy pracownicy są bardzo często po prostu wykorzystywani. Szefowie wiedzą, że zależy im na pracy, zrobieniu kariery i pieniądzu, więc dociskają. Młodzi często nie znają kodeksu pracy. Nie protestują, bo wiedzą, że kolega będzie bardziej dyspozycyjny. Dopiero budują swoją pozycję w firmie i pozycję zawodową, więc zależy im na dobrych relacjach z szefami. Nie będą się buntować. Oczywiście trochę uogólniam, by pokazać mechanizm.

Tak, to szerszy problem, zależy od rynku pracy. Przy dużej stopie bezrobocia ludzie zmuszeni są do walki o pracę, a potem do walki o jej utrzymanie. Młodzi są w szczególnie trudnej sytuacji - by pozostać w firmie, muszą się wykazać zarówno przed szefem, jak i przed zespołem. Chyba nie ma na to antidotum. Taka jest przykra rzeczywistość, gdy popyt przewyższa podaż. Otarłabym się o śmieszność, apelując, by młodzi mniej się angażowali, wykazywali etc. Mogę tylko sugerować, by po ustabilizowaniu swojej sytuacji zawodowej, nabraniu doświadczenia pomyśleć o zmianie pracodawcy. W nowej pracy pozycja osoby z doświadczeniem zawodowym jest z reguły lepsza, a nowy szef nie ma pojęcia o tym, jak bardzo dawaliśmy się wykorzystywać wcześniej, więc mamy szansę na stworzenie zdrowszych relacji zawodowych. Trzeba od samego początku stawiać twarde warunki, ale w moim odczuciu skuteczna strategia wyłącznie dla wybitnych, o wyjątkowych i cennych dla pracodawcy kompetencjach. Jeśli ich nie masz, to gdy postawisz mur, zanim dasz się poznać i sam rozpoznasz sytuację w firmie - potraktują cię jako kogoś, kto stwarza problemy. Z takimi nikt nie chce mieć do czynienia. Wszak liczy się pierwsze wrażenie, a w okresie próbnym może nie być drugiej szansy na jego korektę.

To jak rozmawiać w takiej sytuacji z szefem? Dziewczyna ma przecież prawo odmówić przyjęcia dodatkowej pracy, za którą nie dostanie pewnie pieniędzy.

Trzeba porozmawiać o ograniczeniach własnej dyspozycyjności. Rodzinnym wydaje się, że single nie mają żadnych obowiązków. Tymczasem badania pokazują, że większość singli ma rozmaite zobowiązania wobec swoich najbliższych, np. jedna czwarta stale opiekuje się kimś z rodziny. Ponadto znaczna część singli pracuje dodatkowo lub udziela się społecznie.

Warto też powiedzieć szefowi o swoich odczuciach w związku z zaistniałą sytuacją.

Ciekawa jestem, co by zrobił szef Aleksandry, gdyby powiedziała, że chce wieczorem iść na piwo lub z chłopakiem do łóżka i nie zostanie po godzinach?

Już widzę jego minę! Stan cudownego zaskoczenia Zaskakujące wypowiedzi często działają.

A jak wyjaśnić koleżankom, że jeżeli ktoś ma dzieci, to nie oznacza, że ma prawo do przywilejów? I jeszcze zrobić to tak, by nie przysporzyć sobie wrogów?

Porozmawiałabym z koleżankami właśnie o proporcjach. O tym, że rozumiem ich problemy, ale nie mogę sama jedna wykonywać pracy za każdą z nich, gdy tylko zajdzie taka potrzeba. Wyjaśnić, że nie mogę być jednoosobową grupą wsparcia dla dziewięciu matek, ponieważ mnie to obciąża.

Źródło: Wysokie Obcasy