

Jolanta Klimczak-Ziółek

Refleksje z badań nad zmianami aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w województwie śląskim

Górnośląskie Studia Socjologiczne. Seria Nowa 2, 29-46

2011

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

Jolanta Klimczak-Ziółek

Uniwersytet Śląski w Katowicach

Refleksje z badań nad zmianami aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w województwie śląskim*

Abstract: This text is a result of workpackage no. 5 “Old and New Formations of Gender and Class” and “State of the Art” of European research SPHERE: “Space, Place and the Historical and contemporary articulations of regional, national and European identities through work and community in areas undergoing economic REstructuring and regeneration”.

It takes up issues connected with the area of economic restructuring and its influence on labour market, class identity and most of all gender habitus. Therefore, the paper concentrates on rebuilding femininity/masculinity and the division of labour in the family by gender.

Key words: gender, labour market, family, restructuring.

W artykule przedstawiono problematykę kluczową dla tego obszaru tematycznego, który w europejskim projekcie badawczym SPHERE: “Space, Place and the Historical and contemporary articulations of regional, national and European identities through work and community in areas undergoing economic REstructuring and regeneration”, zatytułowany jest *Old and New Formations of Gender and Class* oraz *State of the Art*. Uwaga badaczy koncentruje się na przemianach tożsamości klasowej i genderowej, dokonujących się w ostatnim dwudziestoleciu, a implikowanych przez restrukturyzację w regionie. W niniejszym tekście szczególnie ekspozycję uzyskał aspekt tożsamości genderowej.

* Niniejszy artykuł powstał na podstawie badań przeprowadzanych w ramach VII europejskiego programu ramowego SPHERE (Space, Place and the Historical and contemporary articulations of regional, national and European identities through work and community in areas undergoing economic REstructuring and regeneration) finansowanego przez Unię Europejską, z polskiej strony kierowanego przez prof. zw. dr hab. Kazimierę Wódcz (o czym szerzej na s. 11—27 tego numeru GSS).

Słów kilka o gender(ze)

Kobiecość i męskość to pojęcia, które zgodnie z przyjętą w naszych badaniach koncepcją *gender* traktujemy jako naturalizowane konstrukty społeczne. Są one — zdaniem Pierre’a Bourdieu — wynikiem „długiego, kolektywnego procesu uspołeczniania tego, co biologiczne, i biologizacji tego, co społeczne” (P. Bourdieu, 2004, s. 10). Proces ten jest zaś źródłem mocy męskiej dominacji pochodzącej z „uprawomocnienia relacji dominacji przez wpisanie jej w naturę biologiczną, która sama w sobie jest znaturalizowaną konstrukcją społeczną” (P. Bourdieu, 2004, s. 33). Kategoria biologiczna nie jest więc neutralna i przezroczysta, choć za taką ma uchodzić w procesie wpisywania jej w habitusy ciał i umysłów. Te „pozory biologii [...] powołują do istnienia naturalizowaną konstrukcję społeczną (**gender** jako rodzajowy habitus), będącą naturalnym fundamentem arbitralnego podziału, który znajduje swoje odbicie w zasadach i w rzeczywistości oraz w wyobrażeniach o rzeczywistości” (P. Bourdieu, 2004, s. 10). Kategoria ta wpływa na społecznie wytwarzany system dyspozycji zróżnicowanych płciowo, określa wzory działania w świecie społecznym, wyznacza zasady społecznego definiowania dystynkcji płciowych (P. Bourdieu, 2004, s. 36). Funduje porządek świata społecznego, który opiera się na płciowym podziale: pracy, aktywności, „miejsca, czasu, narzędzi” (P. Bourdieu, 2004, s. 18). A także współistnieje i współoddziałuje wraz z habitusem klasowym, wiekowym, etnicznym, etc., lokując nas w określonym miejscu struktury społecznej, poddając oddziaływaniom przemocy symbolicznej, a także — jak głosi koncepcja interesekcyjna (E. Oleksy, 2008, s. 8), przy kumulacji atrybutów „nienormatywnych” — skazując na zwielokrotnione wykluczenie z dostępu do społecznie cenionych zasobów.

Kobiecość i męskość to zatem zmienne w czasie projekty tożsamościowe, które organizują społeczne życie jednostki w zakresie manifestowanych cech psychofizycznych, wzorów zachowania i scenariuszy ról płciowych (A. Titkow, 2007, s. 30). Nabywane w procesie socjalizacji, stanowią jeden z fundamentalnych identyfikacji społecznych człowieka oraz podstawę stratyfikacji społecznej. Ich moc legitymizująca opiera się na systemie normatywno-aksjologicznym, reprezentującym dominującą ideologię i preferowaną koncepcję ładu społecznego. W czasie zmian społecznych są przedmiotem negocjacji, podlegają redefinicjom i implikują przekształcenia struktury społecznej ze względu na płeć.

Procesem, który w sposób szczególny czyni negocjacyjny i zmienny charakter *gender*’u doświadczanym i widocznym, jest deindustrializacja. Dowodów na to dostarczają nam doświadczenia krajów zachodnioeuropejskich (K. Wódcz, J. Wódcz, 2006). W Polsce zaś spektakularnym świadectwem jest restrukturyzacja ekonomiczna województwa śląskiego.

W niniejszym tekście, opartym na badaniach zrealizowanych w ramach projektu SPHERE, zastanowimy się właśnie nad tymi wymiarami genderowych projektów tożsamościowych, które w wyniku restrukturyzacji gospodarki w regionie podlegać zaczęły negocjacom i ulegać zmianom. Punktem wyjścia będzie dla

nas bardzo krótka rekonstrukcja tego, co na poziomie symbolicznym budowało dyskurs publiczny i znajdowało swoje reprezentacje w praktyce życia społecznego, a w dalszej części sięgniemy po „twarde dane”, obrazujące rozmiar i kierunek przemian w skali makro. Ostatecznie jednak zarówno pierwszy, jak i drugi wątek pełnić będzie funkcję tła, dla kluczowej w niniejszym tekście analizy treści habitusów genderowych, obecnych w narracjach mieszkańców i mieszkank post/robotniczych miast województwa śląskiego.

O de/stabilizacji kobiecości i męskości w tradycyjnej kulturze robotniczej

Po pierwsze zatem, mówimy o regionie, w którym restrukturyzacja koncentrowała się na przemyśle ciężkim, zaś ustawodawcy i cały aparat władzy skupiał swoją uwagę na łagodzeniu skutków transformacji i readaptacji zawodowej mężczyzn. Uznawano bowiem pierwszeństwo mężczyzn w dostępie do pracy zawodowej (J. Reszke, 1991, s. 47), zaś na użytek kobiet eliminowanych z rynku pracy aktualizowano narracje posługujące się figurą retoryczną „uświęconej tradycji”, „odwiecznego porządku”, „prawa naturalnego”, „dobra rodziny”, etc. Sięgnięto więc do rudymentów tradycyjnej kultury robotniczej, zakotwiczonych w maintreanowym dyskursie o regionie. Funkcjonujące w tych ramach toposy kobiecości/męskości opierano na koncepcji ról i atrybutów ufundowanych na dychotomiach: prywatne — publiczne, natura — kultura, zależne — niezależne. Kobiecość lokowano w obszarze domowym, wspierano na rolach matki i żony, obejmujących takie zadania, jak: przywództwo emocjonalne, organizowanie życia rodzinnego i sąsiedzkiego, opieka nad dziećmi, osobami starszymi i chorymi, gotowanie, aprowizacja, sprzątanie. Męskość tymczasem wspierała się na roli zawodowej i powiązanych z nią rolach koleżeńskich i sąsiedzkich, odgrywanych w sferze publicznej. A w rodzinie reprezentowana była przez rolę męża i ojca żywiciela, przywódcy instrumentalnego, najwyższego autorytetu.

Te reprezentacje kobiecości i męskości, uprawomocniane polityką państwa socjalistycznego, jeszcze w latach osiemdziesiątych minionego stulecia oferowały ekonomiczne¹ oraz prestiżowe² uprzywilejowanie wielkoprzemysłowej klasy robotniczej, tracić zaczęły jednak na aktualności w procesie przechodzenia z gospodarki centralnie sterowanej do wolnorynkowej. Redukcja miejsc pracy w sektorze wydobywczym, destabilizująca struktury społeczne, oraz degradacja ekonomiczna i symboliczna środowisk związanych z przemysłem wydobywczym pokazały

¹ W czasach PRL-u średnia zarobków w górnictwie stanowiła dwukrotność średniego wynagrodzenia w kraju.

² Gloryfikowano wówczas etos pracy fizycznej i eksponowano cywilizacyjną rolę i misję robotników, zwłaszcza tych wydobywających „czarne złoto”.

niefunkcjonalność tradycyjnego modelu rodziny i pracy (E. Górnikowska-Zwolak, 2000, s. 96).

Koncentracja kobiet na życiu rodzinnym i zaangażowanie w realizację zadań związanych z rolą żony i matki — normatywizowana przez ów robotniczy styl życia — powodowały brak zainteresowania podnoszeniem poziomu wykształcenia (poziom wykształcenia mieszkanek regionu przez lata był i jest nadal niższy niż w pozostałej części kraju, niższa była też dynamika jego wzrostu) oraz ignorowanie ofert aktywizacji zawodowej (E. Górnikowska-Zwolak, 2001, s. 96—97). Kobiety pozostawały bierne zawodowo i decydowały się na „nieodpłatną pracę” w domu (w latach dziewięćdziesiątych XX wieku dotyczyło to 75% rodzin górników) (M.S. Szczepański, 1998, s. 53—60).

Spowodowane tym uzależnienie sytuacji ekonomicznej rodziny od aktywności zawodowej mężczyzny zaczęło w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia stawiać pod znakiem zapytania egzystencję domowników. Mężczyzna dysponujący kwalifikacjami zawodowymi zdobytymi w specyficznej branży wydobywczej skonfrontowany został z perspektywą przymusowych zwolnień pracowniczych, poszukiwania zatrudnienia na otwartym konkurencyjnym rynku pracy, obniżenia (a bywa/ło, że i utratą) dochodów. Konfrontacja ta wymuszała redefinicję fundamentów męskiej tożsamości — roli pracownika i roli żywiciela rodziny, modyfikację wzorów kulturowych odpowiedzialnych za relacje zawodowe i rodzinne oraz weryfikację systemu norm i wartości. To zaś prowadziło do zmian w społecznej definicji dystynkcji męskości. W tych nowych warunkach kobiety coraz częściej zaczynały poszukiwać pracy zarobkowej. Przeszkodą w skutecznieniu tych działań był brak doświadczenia zawodowego i niewielka liczba ofert dla niewykwalifikowanych pracowników na zmaskulinizowanym rynku pracy. Ostatecznie więc funkcjonalność lansowanej w tradycyjnej kulturze robotniczej koncepcji kobiecości i męskości zweryfikowana została przez nowe warunki ekonomiczne i społeczne. Reprezentacja ta stawała się coraz mniej atrakcyjna i opłacalna, oferując niepewność zamiast poczucia bezpieczeństwa i niski prestiż zamiast szacunku.

Wywołane restrukturyzacją zmiany treści *gender* zaznaczyły się w statusach społecznych obu płci, prawach i obowiązkach wyznaczanych więzami krwi, wzorach zachowań, mechanizmach społecznej kontroli, ideologiach wspierających/zwalczających odmiennosć statusów kobiet i mężczyzn, w obrębie języka symbolicznego i w artystycznych wytworach, w doświadczaniu fizjologii ciała, *self*, statusie małżeńskim i prokreacyjnym, seksualności, osobowości itd. (A. Titkow, 2007, s. 30—31). My jednak skoncentrujemy się na przeobrażeniach w treściach *gender* dotyczących sfery pracy zawodowej i konotowanych przez nią atrybutach oraz dominujących opisach tego wymiaru aktywności społecznej.

Na początku skonstatować należy, że transformacja z systemu socjalistycznego na kapitalistyczny dokonywała się w ramach wyznaczonych przez dominujący dyskurs neoliberalny. To on dostarczał argumentów ekonomicznych i politycznych. On także *rynek* i *demokrację* przeciwstawiał *homo sovieticus* (P. Sztompka, 1992, s. 19). „Na poziomie firmy oznaczało to szeroko zakrojony proces »inżynierii«, który odmieniał organizacje firmy i codzienne czynności pracowników”

(E. Dunn, 2008, s. 87). Pytamy więc, jak w związku z tymi przeobrażeniami społeczno-ekonomicznymi zmieniała się koncepcja pracy zarobkowej, jej miejsca w systemie wartości, wymaganych kwalifikacji zawodowych, związków pracy zarobkowej z domem i rodziną? Czy mamy do czynienia z tym, co David Ost nazywa wyobrażeniami „solidarnościowej, zmaskulinizowanej wielkoprzemysłowej klasy robotniczej” (E. Dunn, 2008, s. 158), gdzie podmiot reprezentowany jest przez ikoniczną figurę robotnika — białego mężczyznę? Czy może pojawiają się inne wyemancypowane podmioty, różnie ukształtowane genderowo (ale i klasowo, rasowo, wiekowo, itp.), o odmiennej od androcentrycznej koncepcji pracy i w związku z tym reprezentujące zróżnicowane projekty tożsamościowe?

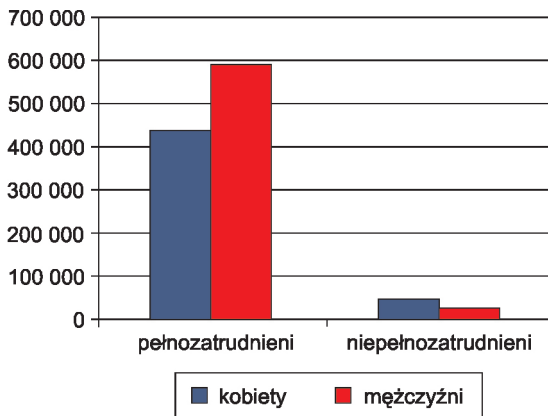
Zmiany obiektywnych struktur relacji na rynku pracy

Spójrzmy najpierw na rynek pracy i zmiany, którym podlega od 1989 roku, z perspektywy makro. Po pierwsze, mężczyźni stanowią ok. 55% populacji **osób pracujących**, przy czym ich udział w całej grupie pracujących stale spada. A to przyczynia się do powolnego wyrównywania różnic w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn i przeobrażania struktury zatrudnienia.

Sprzyjają temu zmiany gospodarki województwa. Z monokulturowej, ufundowanej na przemyśle wydobywczym, staje się gospodarką coraz bardziej różnorodną. Kobietom gospodarka oferuje przede wszystkim pracę w sektorze usług rynkowych i nierynkowych, zatem w stosunkowo nowych obszarach zatrudnienia, powstałych w ramach dokonującej się restrukturyzacji. Najwięcej kobiet zatrudnionych jest w handlu i naprawach (22%), przetwórstwie przemysłowym (17%), obsłudze nieruchomości i firm (9%). Kobiety podejmują także zatrudnienie w branżach tradycyjnie postrzeganych jako kobiece, takich jak edukacja (14%) oraz ochrona zdrowia i pomoc społeczna (11%).

Patrząc na obecny rynek pracy z perspektywy ostatnich dwudziestu lat widzimy, że nastąpiła dwukrotna redukcja zatrudnienia kobiet w przemyśle (z 36% w 1988 do 17% w 2008 roku) i trzykrotnie zmalała liczba kobiet pracujących w budownictwie (z 6% w roku 1988 do 2% w 2008). Zwiększyła się natomiast liczba kobiet zajmujących się handlem (z 18% do 22%). Ostatnie dwie dekady nie zmieniły kilkunastoprocentowego zainteresowania kobiet pracą w edukacji i służbie zdrowia oraz pomocy społecznej. Mężczyźni z kolei dominują w przemyśle, pracują także w sektorze usługowym. Najliczniej zatrudnieni są w przetwórstwie przemysłowym (26%). Spora ich liczba obecna jest też w handlu i w naprawach (14%), górnictwie (11%), budownictwie (11%), transporcie, gospodarce magazynowej i łączności (11%) oraz w obsłudze nieruchomości i firm (8%). W porównaniu ze strukturą zatrudnienia sprzed dwudziestu lat mamy więc do czynienia ze sporymi

zmianami. Podobnie jak w przypadku kobiet, najbardziej spektakularna — bo prawie trzykrotna — redukcja zatrudnienia nastąpiła w przemyśle (z 66% w 1988 do 26% w roku 2008). Naszą uwagę zwraca także dwukrotny wzrost zatrudnienia mężczyzn w transporcie (z 6% w 1988 do 11% w 2008 roku). Nowością są zawody związane z obsługą nieruchomości i podmiotów gospodarczych.



Wykres 1. Pełnozatrudnieni i niepełnozatrudnieni

Źródło: Opracowanie własne na podstawie „Rocznika Statystycznego Województwa Śląskiego 2009”.

Z danych przedstawionych na wykresie 1 wynika, że 93% zatrudnionych w województwie śląskim stanowią pracownicy pełnoetatowi, natomiast pozostałe 7% to niepełnozatrudnieni. Wśród tych ostatnich znajdziemy 10% wszystkich pracujących kobiet i 5% mężczyzn.

Przyglądając się przemianom struktury zatrudnienia z perspektywy genderowej, nie sposób pominąć segregacji rynku pracy ze względu na płeć i obecności **branż sfeminizowanych i zmaskulinizowanych**. Przyjmując, że z tą pierwszą mamy do czynienia, gdy zatrudnionych jest 70% kobiet i więcej, a z tą drugą — gdy zatrudnionych jest 70% mężczyzn i więcej, możemy zauważyć, że sfeminizowanymi branżami gospodarki są opieka zdrowotna i pomoc społeczna (82%), edukacja (79%) oraz pośrednictwo finansowe (70%). W porównaniu zatem z sytuacją sprzed dwudziestu lat liczba profesji sfeminizowanych spadła z sześciu do trzech. Wzrosło bowiem zatrudnienie mężczyzn w niegdyś sfeminizowanej administracji publicznej (w 1988 roku wynosiło ono 70%, w 2008 roku 66%), w łączności (w 1988 roku 72%, w 2008 roku 3%) i w handlu (w 1988 roku 79%, w 2008 roku 53%). Zmaskulinizowanymi zawodami niezmiennie pozostają te związane z: budownictwem (90%), górnictwem i wydobywaniem (90%) oraz transportem i łącznością (97%). W porównaniu z rokiem 1988 obserwujemy eskalację maskulinizacji tych branż, gdyż zatrudnienie kobiet spadło w nich o ponad 10%. Natomiast swój maskulinistyczny charakter straciło leśnictwo (zatrudnienie mężczyzn spadło z 79% w 1988 roku do 54% w roku 2008).

Przeobrażenia rynku pracy i gospodarki regionu wskazują na ograniczanie segregacji płciowej. Owo ograniczenie i wspomniane wcześniej zmniejszające się

dysproporcje aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet nie są jednak w stanie *at hoc* anulować wpływu dziedzictwa przemysłowego i kulturowego regionu. Struktura rynku pracy w województwie śląskim jest bowiem ciągle tą, która rozwija się według modelu męskiego zatrudnienia. Rynek stale wykazuje większy popyt na prace wykonywane przez mężczyzn. Mężczyźni także są lepiej zarabiającymi i szybciej awansującymi pracownikami niż kobiety przy porównywalnych kwalifikacjach. Większość instrumentów wykorzystywanych do kontrolowania i ukierunkowania restrukturyzacji w regionie służyła branżom zmaskulinizowanym (z pominięciem pracujących w nich kobiet, jak w przypadku górnictwa), pozostawiając bez osłon i programów naprawczych (czy ratunkowych) branżę sfeminizowaną.

Kolejnym ważnym zagadnieniem egzemplifikującym zjawisko genderyzacji rynku pracy jest **bezrobocie**. U progu transformacji dane dotyczące bezrobocia były incydentalnie obecne w rocznikach statystycznych, w postaci kilkuosobowych wskazań, tak jak te z 1988 roku, które służą nam do porównań i szacowania skali zmian: 6 bezrobotnych mężczyzn, 0 bezrobotnych kobiet. Tymczasem dane o liczbie wolnych miejsc pracy wskazywały: 59 748 dla mężczyzn i 10 176 dla kobiet. Gospodarka centralnie sterowana unikała bezrobocia przynajmniej na poziomie propagandowym, bezrobocie ukryte nie było zaś szacowane, bo władza zaprzeczała i w głoszonej ideologii podważała możliwość jego istnienia. Transformacja gospodarcza przyniosła zatem zjawisko nowe w doświadczeniu społeczeństwa, a województwo śląskie nie było w tym przypadku żadnym wyjątkiem.

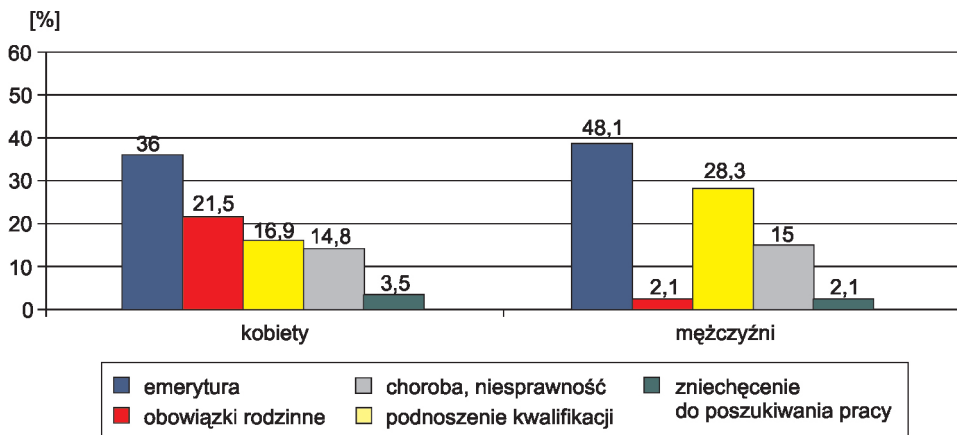
Skala bezrobocia zależała i zależy od koniunktury gospodarczej, śledząc więc wykres opisujący bezrobocie kobiet i mężczyzn, od razu odnieść to możemy do realizowanych w województwie kolejnych programów restrukturyzacyjnych. Większość pracujących stanowią mężczyźni, a większość bezrobotnych — kobiety³.

Możemy zatem mówić o trudniejszej sytuacji kobiet na śląskim rynku pracy. Obecnie bezrobotnymi jest 84 tys. kobiet i 53,1 tys. mężczyzn. Wśród bezrobotnych kobiet dominują osoby długotrwale bezrobotne (61,5%), te, które nie podjęły pracy po urodzeniu dziecka (19,6%), mieszkające na wsi, a zatem — jak się należy domyślać — zaangażowane w nieodpłatną pracę w gospodarstwie domowym i rolnym (18,6%), przed 25. rokiem życia (16,9%), samotnie wychowujące przynajmniej jedno dziecko do 18. roku życia (14,6%), niepełnosprawne (5%). Wśród bezrobotnych mężczyzn także dominują osoby długotrwale bezrobotne (choć jest ich w porównaniu z kobietami mniej, bo 52,7%), a ponadto: mężczyźni w wieku powyżej 50. lat (32,9%), nieposiadający kwalifikacji zawodowych (29,4%), mieszkający na wsi (21,1%), niepełnosprawni (6,8%).

Obok aktywnych zawodowo w województwie śląskim mieszkają także **osoby bierne zawodowo**: 1 132 tys. kobiet i 764 tys. mężczyzn. Wśród kobiet 99,5% nie poszukuje pracy. Najliczniejszą kategorię stanowią emerytki, kobiety zajęte prowadzeniem domu, kobiety podnoszące kwalifikacje, doksztalcające się, niepełnosprawne i zniechęcone niepowodzeniami na rynku pracy. Wśród mężczyzn,

³ Raport o sytuacji na rynku pracy w województwie śląskim. WUP Katowice 2008.

podobnie jak w przypadku kobiet, zdecydowana większość nie poszukuje pracy (99,6%) i tak jak u kobiet dominują te same kategorie uzasadnień, choć np. obowiązki rodzinne wskazywane są 10-krotnie rzadziej, a podnoszenie kwalifikacji — dwa razy częściej. Nieuchronnie więc przychodzi to na myśl stereotypową koncepcję kobiecości i męskości, zgodnie z którą ta pierwsza ufundowana jest na rolach rodzinnych i ogranicza swoją kompetencję do życia rodzinnego, a ta druga zasadza się na aktywności w sferze publicznej, orientacji zadaniowej i ukierunkowaniu na zdobywanie kompetencji i mistrzostwa.



Wykres 2. Przyczyny bierności zawodowej

Źródło: „Rocznik Statystyczny Województwa Śląskiego 2009” (www.stat.gov.pl/katow/index_PLK_HTML.htm)

Kobiecość i męskość w subiektywnym doświadczeniu

Obiektywne przemiany struktury relacji na rynku pracy (i oczywiście na innych polach) wpływają na subiektywne i indywidualne doświadczenia sprawczych jednostek. Te jednostki zaś, rozpoznając nowe okoliczności i warunki, inkorporują w habitus genderowy nowe dyspozycje i wzory potrzebne w relacjach ze światem. To zatem jednostkowe narracje służą subiektywnym manifestacjom kobiecości i męskości oraz re/konstruowaniu „odczuwalnej” zmiany relacji. I w związku z tym, w dalszej części tego tekstu, to z nich czynimy miejsce poszukiwań reprezentacji kobiecości i męskości fundujących habitus genderowy.

W wypowiedziach naszych badanych gender jest przede wszystkim kategorią opisową i jako taka nie implikuje myślenia wspólnotowego oraz poczucia interesu grupowego (por. A. Titkow, 2002, s. 49). Wystarcza jednak do porządkowania i waloryzowania świata społecznego. Odwołując się do przeszłości, nasi respondenci wspominają, że:

Mężczyźni pracowali, to kobiety nie pracowały zawodowo, bo to, co zarobił górnik, to wystarczyło po prostu na życie i wychowanie dzieci. Kobiety nigdy nie pracowały zawodowo, tylko były na utrzymaniu mężów.

m, F⁴

Kiedyś to chłop przyszedł, żona mu nogi myła, obiad podawała itd., ale teraz już tak nie jest!

f, F

Gdy mowa o terażniejszości, narracje stają się mniej jednorodne, a przywoływane trajektorie życia ufundowane są na różnych modelach kobiecości i męskości:

- **tradycyjnym**, który oznacza aktywność kobiety w domu i podejmowanie ról rodzinno-sąsiedzkich oraz aktywność zawodową mężczyzny i odgrywanie roli głowy rodziny i jedyne go żywiciela; model ten realizowany jest przez najstarsze pokolenie respondentów oraz młode kobiety (i ich partnerów), zajmujące się wychowaniem niemowląt i małych dzieci;
- **tradycyjnym zmodyfikowanym**, który oznacza skoncentrowanie kobiety na życiu rodzinnym oraz jej przymusowej aktywności zawodowej, wynikającej z niskiego wynagrodzenia mężczyzny albo braku dochodów (bezrobocie, bierność zawodowa, opuszczenie rodziny itp.); ten model realizowany był przez większość respondentów na różnych etapach życia;
- **nowoczesnym**, w którym kobieta i mężczyzna podejmują zarówno role zawodowe, jak i role rodzinne, odpowiadając za sprawne funkcjonowanie obu tych wymiarów, wymiennie podejmują zadania związane z organizacją życia domowego i wypełnianiem funkcji wychowawczych, stratyfikacyjnych, ekonomicznych, itd.; ten model jest incydentalnie obecny w deklarowanych jako preferowane i realizowane wypowiedziach respondentów.

Widzimy zatem, że praca zawodowa jest rudymenem zróżnicowania koncepcji kobiecości/męskości oraz związanych z nimi modeli życia rodzinnego i zawodowego. Tam, gdzie mowa o włączeniu roli zawodowej do konceptu roli kobiecej, występuje też renegocjowany wzorzec męskości. Renegocjacja w tym przypadku oznacza poszerzenie spectrum aktywności domowej o czynności zarezerwowane tradycyjnie dla kobiet, obejmujące gotowanie i zakupy.

Na gender jako jeden z fundamentów tożsamości oddziałują różne kategorie społeczne i inne niż płeć kulturowa wymiary tożsamości. Jedną z przywoływanych przez respondentki zależności jest etniczność.

Tutaj krytykowano kobiety nie ze Śląska, że nie umieją dbać o dom, że mają w domu brudno, że one okien nie myją, że nie wietrzą pościeli [...], to były te gorsze.

J.S., f, 34, RŚIII

⁴ Skrót po cytatach oznaczają zakodowane dane uczestników badań: f – kobieta, m – mężczyzna, F – *focus*, RŚ – wywiad indywidualny w Rudzie Śląskiej, B – wywiad indywidualny w Będzinie, E – wywiad indywidualny z ekspertem/tką, liczba całkowita – wiek respondenta/tki.

W wariancie śląskim miała ona dawać, jeszcze w latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych minionego wieku, zakorzenie kobiecości, której normatywność wspiera się na nakazie „dbania o dom”, rozumianym jako utrzymanie czystości w mieszkaniu, mycie okien i wietrzenie pościeli.

Przynależność etniczna różnicuje także aspekt wewnątrzrodzinnych relacji genderowych. Mamy bowiem do czynienia z przekonaniem o bardziej tradycyjnym wzorcu w przypadku Romów i mniej tradycyjnym w przypadku Ślązaków.

Jo mom takigo kumpla cygana, Patryk się nazywoKiedys w knajpie siedzimy i on dzwoni do dom do swoi siostry, że bydzie w doma o 8 i żeby mu kolacja zrobiła, i nie że prosi abo co, zrob mi i już i ona mu ta kolacja robi. Jak bych jo do swoi starszej siostry tak zadzwonił, to by mi powiedziała „ty, smarkaty, klupnij się” i na tym by się skończyło.

G.W., m, 30, RŚ

Tradycyjność pierwszego przypadku oznacza podporządkowanie kobiet mężczyznom w rodzinie, w przypadku każdej z pełnionych ról społecznych i bez względu na wiek. Natomiast w drugim przypadku, w pokoleniu ludzi młodych pojawia się brak hierarchiczności między rodzeństwem, bo kulturowe koncepcje kobiecości i męskości oraz wynikające stąd społeczne oczekiwania znoszone są przez wzór egalitarny.

Inną istotną kategorią kształtującą tożsamość genderową jest wiek. Zróżnicowanie pokoleniowe zinternalizowanej koncepcji kobiecości i męskości wykazuje dość przewidywalną dynamikę: tradycyjna tożsamość genderowa funkcjonuje w pokoleniu osób starszych (po 60. roku życia), tożsamość coraz mniej tradycyjna, a coraz bardziej egalitarna, odchodząca od stereotypowego, dychotomicznego definiowania kobiecości i męskości występuje w pokoleniu ludzi młodych (do 35. roku życia).

Interesująca jest tu rola pokolenia ludzi dojrzałych, czyli tego, które wkraczało w okres transformacji, będąc aktywnym zawodowo i najczęściej mając zobowiązania rodzinne wobec współmałżonka(i) i dzieci. To średnie pokolenie wydaje się najbardziej zróżnicowane pod względem kobiecości i męskości. Dziedziczony habitus ufundowany na tradycyjnej koncepcji gender, skonfrontowany został bowiem z procesami makrospołecznymi, wymuszającymi zmiany w treściach ról kobiecych i męskich. Z jednej strony mamy zatem tradycyjne tożsamości realizowane dzięki brakowi zakłóceń w funkcjonowaniu świata zewnętrznego (wysokie i stałe dochody mężczyzny-głowy rodziny), a z drugiej strony obserwujemy reorganizację koncepcji gender tam, gdzie kobieta bierze współ/odpowiedzialność za utrzymanie rodziny i w związku z tym zmienia się struktura czasu w rodzinie i rozkład obowiązków związanych z prowadzeniem domu.

Przemiany tożsamości genderowej odbywają się przez kontestacje starych wzorców i odrzucanie ich jako anachronicznych, nieadekwatnych do współczesnych warunków życia (w tym do wymogów rynku pracy, preferowanego modelu małżeństwa, rodzicielstwa). Przyjmuje to postać otwartych konfliktów i „walki” o normatywność głoszonej koncepcji kobiecości/męskości: „[...] młodzi ludzie się

buntują, oni tak nie chcą, to jest wojna [...] mężczyzna myje podłogę, to nie jest żaden dyskomfort [...]”, albo jest traktowane jako element strategii przystosowawczej, wymuszany gwałtownymi zmianami w aktywności zawodowej członków rodziny (utrata pracy przez mężczyznę, podjęcie albo intensyfikacja aktywności zawodowej kobiet):

[...] jak ja idę na rano do pracy, a on ma na 18 i wychodzi z domu o 17, to on cały dzień siedzi, to nie może tego obiadu ugotować? Ja też jestem zmęczona, cały dzień przy komputerze siedzę! Nie umrze od tego, jak obiad ugotuje!

J.S., f, 34, RŚIII

W wypowiedziach respondentów można zidentyfikować szereg konsekwencji zachodzących zmian:

— coraz mniej czynności jest włączanych do koncepcji roli kobiecej/męskiej:

[...] mężczyźni wykonują więcej obowiązków takich domowych, typu gotowanie, mycie okien, sprzątanie [...], kobiety jeżdżą samochodami, obejmują kierownicze stanowiska, prowadzą tryb życia niezwiązany z rodziną.

J.S., f, 34, RŚIII

— wydłużenie okresu bezdzietnego zarówno w przypadku kobiet, jak i w przypadku mężczyzn:

[...] ja w wieku córki to już prawie ojcem byłem [...]

L., m, 43, RŚXI

— ograniczenie separacji mężczyzn od życia domowego, w związku z przekierowaniem aktywności mężczyzn z koleżeńsko-zawodowej na rodzinną:

Teraz każdy ma swoją chałpa i swoją rodziną, ludzie już tak często się nie spotykają po robocie, na piwo się nie chodzi, bo każdy autem do roboty jeździ, to też się ludzie myni [mniej] razem spotykają [...]

K.R., m, RŚIX

— płciowa neutralność przestrzeni wcześniej zmaskulinizowanych (bary piwne):

[...] na piwo chodzimy oba, [...] to widać i dzieci przychodzą, całe rodziny.

T.R., m, RŚIX

Granice przemian tożsamościowych związanych z kobiecością i męskością są różnie lokowane i odwołują się do różnych ideologii. Można by wymienić tradycyjnie obecny w dyskursie (anty)genderowym **argument natury i naturalizowania** (w ramach racjonalizowania) preferowanych wariantów tożsamości kobiecej/męskiej:

[...] natura wyznacza, jak by to powiedzieć, pewne takie niezmiennie prawa z funkcjami mężczyzny i kobiety i nie wiem, czy przewracanie tego wszystkiego do góry nogami to jest najlepsza metoda, bo to się często widzi takie odwrotne skutki [...]

J.S., f, 34, RŚIII

Argumentację tę wzmacnia kategoria „**dobra rodziny**”:

Trzeba by sobie zadać pytanie, czy to jest dobre dla rodziny? [...]

J.S., f, 34, RŚIII

i w tym „duchu” utrzymana wizja zdestabilizowanego życia domowego oraz zaniedbanych dzieci, bo „kobiety mogą pracować, ale one za dużo pracują” (J.S., f, 34, RŚIII).

Z kolei uzasadnienie konieczności zmian w koncepcji tożsamości kobiecej na rzecz odejścia od tradycyjnego jej wariantu i włączenia doń roli zawodowej opiera się na argumentach **ekonomicznych**. Z nich wynikać ma niezbędność pracy zawodowej kobiet do realizacji podstawowych funkcji rodziny:

Kiedyś [...], jak jedna osoba pracowała, to jakoś to koniec z końcem się wiązało. W tej chwili się pracuje we dwóch i wiadomo, jak jest [...]

f, 45, RŚX

Praca zawodowa kobiet daje gwarancję życia na preferowanym poziomie. Pozwala na finansowanie dóbr materialnych, stanowiących dystynkcję nowoczesności i zamożności. Jest niezbędna dla zapewnienia satysfakcjonującego standardu i stylu życia. Dla jednych będzie to rodzinny wyjazd na wakacje raz w roku, a dla innych konsumpcja różnych dóbr materialnych:

Jakiś ładny komputer [...], jakieś auto, staro skoda za 15 tysięcy [...], jakiś ładny telewizor czy kino domowe [...], po wczasach jeździć zagranicznych, a nawet krajowych, to to wszystko kosztuje [zgodnie ze stylem życia wyznaczonym przez standardy masowej konsumpcji]: [...] większość kobiet musi robić, żeby jakiś standard był [...], moja żona zarobiła te 1 100, a jak by nie robiła, to by było gównem, owszem żyć by szło, ale co to by było za życie, nawet nie stać by było człowieka na żaden luksus, nawet na wczasy [...]

I.S., m, RŚIX

Praca zawodowa kobiet jest koniecznością wtedy, gdy rodzice mają wobec swoich dzieci aspiracje edukacyjne. Szkolnictwo wyższe jest (poza studiami dziennymi w uczelniach publicznych) płatne, dlatego kształcenie dzieci wymaga zasobów finansowych, i to właśnie w ich zdobywaniu praca zarobkowa kobiet okazuje się niezbędna. Edukacja jako wartość jest relatywnie nowa w obowiązującym do czasu transformacji systemie aksjologiczno-normatywnym rodziny robotniczej. Wyższe wykształcenie ma wartość instrumentalną, postrzegane jest jako kapitał kulturowy ceniony na rynku pracy i z tego powodu zostaje włączone do celów rodziny. Jako

cenny zasób wystarczająco uzasadnia aktywizację zawodową kobiet i uczynienie tych ostatnich współodpowiedzialnymi — wraz z mężczyznami — za realizację funkcji ekonomicznej.

Różnie sobie radzą w tych sprawach, różnie sobie radzą, większość kobieta musi robić, żeby jakiś standard był, tym bardziej jak dzieci się już ma koło 20, gdzie wkraczają w system szkolnictwa wyższego, wtedy rodzice są niesamowicie, bo szkoła nie ma darmowa, za wszystko trzeba płacić, i to duże pieniądze, jak się nie dostanie na dzienne studia, no to wtedy kolosalne pieniądze na to trzeba dać, w tej sytuacji sam ojciec nie zarobi na rodzinę i kobieta musi iść do pracy [...]

m, F

W wypowiedziach mężczyzn zarobki kobiet ujmowane są w kategoriach „dodatku do pensji mężczyzny” i źródła „dodatkowych” korzyści materialnych, edukacyjnych i rekreacyjnych. Natomiast kobiety zwracają uwagę na niewystarczalność zarobków mężów w zaspokajaniu podstawowych potrzeb rodziny. W ich narracjach własna praca zarobkowa jest koniecznością życiową:

[...] bo jakby Gienek [mąż B.S.] sam pracował, to by nie pociągnął na rodzina [...]. Ja bym nie pociągnęła z budżetem na rodzinę! [...] Jak jeden z rodziny robi, to jest później kupa długów, zwłaszcza jak jest tak dwoje, troje dzieci, niby ciężko, niby czasy są lepsze, ale jest ciężko. [...] Bo wie pan, wyobraża pan sobie, że mój [mąż] by ino robił i ja bym miała z tego wyżyć z całą rodzinom?!

B.S.

Zdaniem kobiet, nie chodzi więc o podnoszenie standardu życia, ale o prozaiczne, codzienne trwanie rodziny.

Gender a habitus zawodowy

Na podstawie opisu doświadczeń zawodowych i przeobrażeń dokonujących się na rynku pracy możemy zauważyć, że w wypowiedziach respondentów mamy do czynienia z tym, co David Ost nazywa wyobrażeniami „solidarnościowej, zmaszkulinizowanej wielkoprzemysłowej klasy robotniczej” (E. Dunn, 2008, s. 158), gdzie podmiot reprezentowany jest przez ikoniczną figurę robotnika-mężczyzny, a koncepcja pracy opiera się na idei męskiej kooperacji i dominacji:

[...] kwestia [...] etosu pracy była najważniejsza. Wybaczano bicie żony, wybaczano bicie dzieci, picie wybaczano, ale tego, że **ktoś** [w domyśle mężczyzna] nie pracował, nie wybaczano.

D.S., f, 41, FE

Mówienie o pracy zawodowej implikuje mówienie o mężczyźnie. Ten androcentryczny model robotnika ma swój rodowód w przeszłości, o czym wspomina nasza respondentka:

Moja mama sama na nas ośmiu robiła. I poszła kobieta robić jako szesnastolatka na KAULUS, NA GRUBA. Tam się naharowała, szesnaście lat, synka urodziła i musiała nas wszystkich wychować. I co rok, to prorok. A mój tata nie przerobił w Polsce Ludowej ani miesiąca. I to nie, że teraz są takie czasy, tylko że kiedyś też było, tylko że kiedyś się mało o tym mówiło. Bo było wstyd. Taka kobieta jak przyszła na kopalnię do roboty, ona się nie przyznała, że ona ma chłopą NIEROBOLA. A teraz niestety, teraz to jest nagłaśniane. A przedtem kobieta to siedziała jak myszka cicho. I gdzie by ona się przyznała, że: mój chłop tam jest pijak albo tym podobne. On tak samo robi jak ja, tylko mamy tyle dzieci, trzeba zarobić, nie.

f, F

Nie oznacza to, że kobiety nie pracowały na stanowiskach robotniczych. Kulturowe wzorce preferowały je jednak w roli macierzyńskiej, zwłaszcza gdy miały kilkoro dzieci. Historia regionu pokazuje, że przed II wojną światową wiele kobiet zatrudniano w przemyśle i na służbie, ale były one pannami lub wdowami, zaś od 1945 roku propaganda komunistyczna lansowała wzorzec młodej, silnej i uśmiechniętej robotnicy — symbolu oficjalnie propagowanego równouprawnienia kobiet i mężczyzn, lecz ta ikona robotnicy nie uwzględniała odniesień do ról rodzinnych.

Robotniczy styl życia ufundowany na męskiej roli zawodowej i męskiej roli głowy rodziny pracę zarobkową kobiet lokował więc w kategorii wyjątku, a nie reguły (często na przekór praktyce społecznej). I to aktywność zawodowa mężczyzn reprezentowała etos pracy, o którym rozpisywała się i rozpisuje literatura socjologiczna, poszukująca dowodów na specyfikę regionu.

Jednak restrukturyzacja społeczno-ekonomiczna regionu, zainicjowana transformacją ustrojową w 1989 roku, odmieniła egzystencję środowisk robotniczych tak dalece, że miejsce robotnika zajął bezrobotny, a tożsamość męska zaczęła tracić stabilność zbudowaną na filarach tradycyjnych ról społecznych.

Brak miejsca na rynku pracy mężczyźni tłumaczą nieadekwatnym w nowych warunkach wykształceniem, nieodpowiednimi kwalifikacjami:

Ja też byłem bez wykształcenia. I tak ta dzielnica była taka bieda, jednostki się wybiły, co pokończyły szkoły. Dopiero teraz tak więcej może tego jest. Bo każdy już myśli, że to wykształcenie daje coś w życiu. Ojciec na kopalni, babka co miała, jak miała 6 lat, no i tak było. Jak technikum skończył, to już było dobrze. A tak, to zawodowa i jak skończył, to do roboty na kopalni i koniec. A teraz to już... Rodzice więcej myślą, bo to już ta telewizja, ta edukacja...

m, F

Konsekwencją takiego kapitału kulturowego jest m.in. takie zjawisko:

[...] chłop siedzi w domu, a baba robi. Większość jest tu takich, co kobieta robi, a chłop siedzi w domu. A czemu? No bo mu się nie chce robić. Większość teraz jest właśnie takich chłopów, którym się nie chce. On idzie rano szukać roboty, a przychodzi o wpół do szóstej na wieczór... Nigdzie nie było. (*śmiech*) [...] Muszę powiedzieć: tu wolą kraść.

f, F

Deklasacja byłych robotników, przesunięcie źródeł zarobkowania do sfery przestępczej i patologizacja powodowana alkoholizmem to rys biograficzny podkreślany w wizerunku mężczyzn i obecny w narracjach uczestniczek focusu z Rudy Śląskiej. Kobiety te znajdują jednak usprawiedliwienie dla opisanej bierności zawodowej mężczyzn i negatywnych zachowań związanych z łamaniem prawa i nadużywaniem alkoholu, wskazując na okoliczności zewnętrzne, zwłaszcza na brak satysfakcjonujących miejsc pracy:

Ale to nie przyszło same od siebie, to nas doprowadzili do tego. No bo jak taki chłop nie umie znaleźć tej roboty, no kurczę, się woli napić.

f, F

Nienormatywność przywoływanego tu wariantu męskości jest nie tylko usprawiedliwiana, ale poniekąd i bagatelizowana. Bo z punktu widzenia całej rodziny jej interesy i potrzeby są zaspokajane... przez kobiety, znajdujące wsparcie w ośrodkach pomocy społecznej, ale także na rynku pracy:

Bo kobieta ma teraz ciężko. Na przykład ja, szukając sama roboty, znajdę sobie ją prędzej, jak na przykład urząd pracy mi znajdzie. A teraz na dzień dzisiejszy nie mogę na razie robić, ale jak bym poszła poszukać roboty, to bym sobie znalazła robotę. [...] A ta [jest] kobieta zmuszona, bo ktoś musi robić.

f, F

Restrukturyzacja regionu opisywana z perspektywy doświadczeń naszych respondentów, innym — oprócz bezrobotnego — ważnym bohaterem świata robotniczego uczyniła emeryta górniczego. Okazuje się on dobrze uposażonym i zabezpieczonym beneficjentem przemian. Nie ma jednak swojej odpowiedniczki rodzaju żeńskiego, co zatem oznacza bycie robotnicą?

Może to oznaczać:

— relatywnie nisko wynagradzaną pracę zawodową łączoną z drugim etatem nieodpłatnej pracy w domu:

[...] moja żona pracuje za 900 złotych, bo ma 1 216 brutto, no to ma 913 czy 914 wypłaty. Pracuje, nie ma nawet weekendu wolnego żadnego, bo jeżeli ma niedzielę, to w sobotę musi pracować i odwrotnie. Tak że w miesiącu nawet nie ma weekendu wolnego. Może mieć niedzielę i poniedziałek wolny. Pracuje na dwie zmiany i tak jak dzisiaj pracuje od 9 do 17, jest na 18 w domu, no co z tego dnia?

W domu też trzeba coś grzebnąć, wyprać, wyprasować i tak dalej. Ja, że nie pracuję, bo jestem na emeryturze, chociaż robię zakupy i gotuję, tym bardziej że lubię, nie oszukujmy się. To chociaż w tym jej pomagam. A tak to jest ciężko, dom utrzymać, samochód, mamy troje wnuczków, no niestety z mojej emerytury byłoby ciężko.

m, F

— spadek szans na zatrudnienie po 30.—35. roku życia:

[...] większość kobiet teraz pracuje, większość. [...] takich młodych kobiet, bo jak już jest po 30.—35. roku życia, to już ich nie ma kto przyjmować.

m, F

— „męski” charakter regionalnego rynku pracy, zatem niewielkie szanse na dokonywanie wyborów, bo popyt na pracę wykonywaną przez kobiety jest mniejszy niż na pracę wykonywaną przez mężczyzn:

Niestety, ale do chłopów jest roboty jeszcze w pierony. Bo kobieta ma teraz ciężko.

f, F

— szczególnie trudną sytuację kobiet niewykształconych (a tych w regionie wśród aktywnych zawodowo ciągle jest najwięcej), ale także tych, które chcą podnosić swoje kwalifikacje:

[...] bo zdobycie wykształcenia wyższego przez kobietę w momencie, kiedy ona pracuje, zajmuje się domem i tysiąc innych obowiązków jeszcze ma, gdzieś tam rodzice czy ktoś tam jeszcze, to po prostu jest naprawdę horrendalna praca [...] i w ogóle nie kosztem dziecka, nie kosztem rodziny, bo my tak właśnie robimy. Musimy wszystkie role robić, idealnie jak robimy. I tutaj takie zakorzenienie, że przecież nie można dla siebie, tylko trzeba najpierw resztę zaopatrzyć i już. [...] a kiedy nie ma pomocy z zakładu pracy — bo nie ma, bo raczej jest odwrotnie — [...] to na zapłacenie za swoje studia czy jakiś kurs, po prostu nie ma. Nie ma skąd.

D.S., f, 41, E

Trudno zatem spodziewać się nowych wyemancypowanych podmiotów, różnie ukształtowanych genderowo (ale i klasowo, rasowo, wiekowo itp.), od odmiennej od androcentrycznej i neoliberalnej koncepcji pracy. Mamy raczej do czynienia z negocjowaniem nowej wersji starego porządku. Przeobrażeniom rynku pracy towarzyszą bowiem zmiany prawne, zwłaszcza te wprowadzane do kodeksu pracy. Już w 1990 roku podjęto próbę formalnego wyeliminowania genderowej segregacji rynku pracy, likwidując listę zawodów, do których ustawowo dopuszczano jedynie mężczyzn (kilkadziesiąt zawodów, np. kierowca TIR-a, kierowca autobusu, nurek). Wprowadzono zapis penalizujący molestowanie seksualne.

opieki rodzicielskiej („urlop tacierzyński”). Dla regionu zaś symboliczne, bo jeszcze nie praktyczne, znaczenie miało wypowiedzenie 45. paktu Karty Pracy, czego konsekwencją było m.in. przywrócenie kobietom prawa do pracy w kopalni pod ziemią:

Ona nie musi pracować na dole, tylko niech jej nikt nie dyktuje i nie zabrania robić tego, co ona chce robić. I w momencie, kiedy zrozumieliśmy, gdy zaczęliśmy dyskutować na tej płaszczyźnie, że nie wolno ograniczać człowieka, nie wolno mu wytyczać przez państwo czy przez środowiska pewnych granic i mówić tak: tobie wolno tyle, a tobie wolno tyle, tobie nie wolno tego, a tobie nie wolno tego.

A.Ch., m, 55, E

Bezpośredni wpływ na sytuację żon górników miała także zmiana ich uprawnień do „wdowiej renty”, podwyższono bowiem wiek osób, które z takiego świadczenia mogą korzystać, tym samym więc zredukowano liczbę potencjalnych świadczeniobiorczyń oraz zdystansowano się wobec tradycyjnego modelu rodziny górniczej, w którym jedynym żywicielem rodziny był mężczyzna, zdystansowano się też wobec odpowiedzialności za losy rodzin osieroconych przez górników ginących w wypadkach na kopalniach.

Gender jako czynnik różnicujący szanse i bariery na rynku pracy nie tylko powoduje szczególną wrażliwość ustawodawcy, ale także determinuje różnice w konceptualizowaniu praw i obowiązków pracowniczych oraz różne priorytety w zależności od tego, czy mamy do czynienia ze związkiem kobiecym czy też pracowniczym, a więc w praktyce branż przemysłowych głównie męskim. Pomijając historię ruchu związkowego z przełomu XIX i XX wieku, która dostarcza przykładów intencjonalnej walki z zatrudnianiem kobiet, traktowanym jako konkurencja na rynku pracy, sięgnijmy do współczesności. Ta przynosi nam w ostatniej dekadzie intensyfikację działalności związkowej kobiet oraz sektorów sfeminizowanych (pracownic i pracowników hipermarketów, tzw. różowe kołnierzyki, pielęgniarki). Wydaje się zatem, że jest to reakcja na dokonujące się zmiany na rynku pracy, wraz z uznaniem pracy zawodowej jako wartości ekonomicznej i społecznej oraz z wiarą w konieczność i skuteczność (co było niemożliwe przez 1989 rok) legalnej aktywności obywatelskiej. Jest to także reakcja na dominację spetryfikowanych struktur społecznych i anachronicznych wzorów życia społecznego, zachowujących *status quo* mimo zmieniających się warunków społeczno-ekonomicznych.

Niech pointą będzie fragment wywiadu z jedną z naszych ekspertek:

My jesteśmy w ogóle policzkiem dla nich wszystkich, bo to były ich zabawki, tylko i wyłącznie ich zabawki, i oni nie mogą nam tego wybaczyć, że miałyśmy śmiałość zrobienia związku, mało tego — my zamiast zajmować się tylko tą pracą [...], robimy coś więcej [...] Szukamy innych organizacji, wsparcia poza zakładem pracy, bo w zakładzie pracy nie ma na kogo liczyć, jeśli chodzi o inne związki zawodowe czy organizacje [...] Te organizacje [...] są zdominowane

przez mężczyzn, gdzie tam jakaś kobieta jest w roli sekretarki, nawet nie asystentki, bo asystentka musiałaby być już jako partnerka, a czasami jest wiodącą siłą szefa [...], to w tej roli sekretarki do parzenia kawy to gdzieś tam te kobiety są, żeby ładnie wyglądało. Natomiast tam, gdzie się podejmuje decyzje czy gdzie się coś ważnego dzieje, to kobiet jako partnerów nie ma nigdzie [...] Rola kobiety nie kończy się tylko i wyłącznie na tym, że jest pracownicą. Będąc w pracy, kobieta równocześnie jest matką, opiekunką rodziców, często sama jest jedynym żywicielem rodziny, więc te role wszystkie zdaje się przenikają i potrzeba czegoś więcej, żeby po prostu umożliwić jej, dla naszego wspólnego dobra — że tak powiem górnolotnie — godzenie tych ról. I my działamy na tym polu, staramy się tworzyć takie klimaty i jednoczyć mnóstwo organizacji

D.S, f, 41, E

Literatura

- Bourdieu P., 2004: *Męska dominacja*. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Dunn E., 2008: *Prywatyzując Polskę*. Warszawa: Krytyka Polityczna.
- Górnikowska-Zwolak E., 2001: *Kobiety w tradycyjnej rodzinie górniczej*. „Kultura i Społeczeństwo”, nr 2, s. 85—103.
- Oleksy E., 2008: *Tożsamość i obywatelstwo w społeczeństwie wielokulturowym*. Warszawa: PWN.
- Reszke J., 1991: *Nierówności płci w teoriach. Teoretyczne wyjaśnienia nierówności płci w sferze pracy zawodowej*. Warszawa: Res Publica Press.
- Szczepański M.S., 1998: *Opel z górnictwem pióropuszem. Restrukturyzacja województwa katowickiego*. Katowice: Wydawnictwo „Śląsk”.
- Sztompka P., 1992: *Dilemmas of the Great Transition*. “Sisyphus: Social Studies”, Vol. 2, no. 8, s. 9—28.
- Titkow A., 2002: *Interes grupowy polskich kobiet. Zakres wątpliwości i szanse artikulacji*. W: M. Fuszara, red.: *Nowy kontrakt płci. Kobiety w Polsce na przełomie wieków*. Warszawa: ISP.
- Titkow A., 2007: *Tożsamość polskich kobiet. Ciągłość, zmiana, konteksty*. Warszawa: IfiS.
- Wódcz K., Wódcz J., 2006: *Dimensions of Silesian Identity*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

Źródła internetowe

- Raport o sytuacji na rynku pracy w województwie śląskim*. WUP Katowice 2008, www.wup-katowice.pl
- „Rocznik Statystyczny Województwa Śląskiego”, 2005—2010, www.stat.gov.pl