



You have downloaded a document from
RE-BUŚ
repository of the University of Silesia in Katowice

Title: Kapitał kulturowy liderów związkowych w Polsce a ich świadomość ekonomiczna w zakresie praw i problemów pracowniczych kobiet

Author: Sławomira Kamińska-Berezowska

Citation style: Kamińska-Berezowska Sławomira. (2020). Kapitał kulturowy liderów związkowych w Polsce a ich świadomość ekonomiczna w zakresie praw i problemów pracowniczych kobiet. "Humanizacja pracy" Nr 1 (2020), s. 67-82



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



UNIwersYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

Sławomira Kamińska-Berezowska
Instytut Socjologii Uniwersytet Śląski
slawomira.kaminska-berezowska@us.edu.pl

Kapitał kulturowy liderów związkowych w Polsce a ich świadomość ekonomiczna w zakresie praw i problemów pracowniczych kobiet

Streszczenie

W przedstawionych rozważaniach poruszony jest problem definicji i relacji terminów świadomość ekonomiczna, kapitał ludzki i kapitału kulturowy. Podstawowym przedmiotem zainteresowania jest świadomość ekonomiczna liderów związkowych w zakresie praw i problemów pracowniczych kobiet na współczesnym rynku pracy w Polsce. Przeprowadzone analizy zwracają uwagę na problem dyskryminacji i nierównych szans płci na rynku pracy zawodowej. Jest to też nawiązanie do stulecia uzyskania przez Polki praw wyborczych oraz próba oceny zainteresowania ich sytuacją zawodową przez reprezentatywne związki zawodowe działające w III RP. W oparciu o dotychczasowe badania socjologiczne dotyczące podejścia działaczy związkowych do równości płci wskazana została dysproporcja wiedzy o problemach i prawach pracowniczych kobiet, która wiąże się z większą znajomością tych problemów przez liderki związkowe niż liderów- mężczyzn. Z tych względów szczególna uwaga została poświęcona podkreśleniu wagi struktur związkowych, które skupiają kobiety (a więc Sekcji Kobiet Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” oraz Komisji Kobiet Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych), a także potrzebie ich aktywności, jak i potrzebie badania różnych aspektów świadomości ekonomicznej liderów związkowych.

Słowa kluczowe: świadomość ekonomiczna, związki zawodowe, prawa i problemy pracownicze kobiet, dyskryminacja, kapitał kulturowy, kapitał ludzki.

Wprowadzenie

Warto zastanowić się jak współcześnie - po ponad stu latach od uzyskania przez Polki praw wyborczych - wygląda sytuacja kobiet na rynku pracy zawodowej czy mogą one liczyć na wsparcie liderów związkowych w zakresie równości praw i szans płci. Celem niniejszych rozważań jest więc podjęcie tego typu refleksji socjologicznej z odwołaniem do pojęć kapitału kulturowego i świadomości ekonomicznej liderów związkowych w Polsce w kontekście znajomości praw i problemów pracowniczych kobiet jako podstawy do wspierania równości płci na współczesnym rynku pracy.

Problemy definicji kapitału kulturowego i badań świadomości ekonomicznej w III RP

Jednym z najbardziej popularnych pojęć we współczesnym dyskursie publicystycznym, jak i w naukowym dyskursie socjologów czy ekonomistów jest pojęcie kapitału ludzkiego. Sugestywnie pojęcie to zostało opisane i rozwinięte przez Gary Beckera (1993), który podkreślił możliwości i znaczenie inwestowania w kapitał ludzki, jako równie istotne dla osiągania zysków finansowych firm, jak wydatki na kapitał fizyczny, w tym na maszyny i urządzenia. To podejście przyczyniło się też do rozwoju koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi i kluczowego traktowania w jej ramach kapitału ludzkiego jako tego, który obejmuje przede wszystkim wiedzę i umiejętności pracowników (zob. Król, Łudwiczynski, red. 2006). Pojęcie kapitału ludzkiego zostało też potraktowane jako klucz analizy sytuacji jednostek na rynku pracy, w tym ich wynagrodzeń i problemów dyskryminacji. Mimo wielu niewątpliwych pożytków tego pojęcia jest ono związane z promowaniem perspektywy ekonomicznej i ściśle indywidualistycznej, a stąd, jak pisze Tomasz Warczok (2010) w socjologii można zauważyć pewne dystansowanie się i odchodzenie od tego podejścia na rzecz odwołania do teorii kapitału kulturowego Pierra Bourdieu (2005). W ujęciu francuskiego socjologa kapitał kulturowy jednostek w postaci ich zasobów wiedzy, zdolności, praktyk i umiejętności faktycznych i/lub potwierdzonych certyfikatami jest tworzony dzięki społecznemu zakorzenieniu poszczególnych ludzi oraz dzięki związanym z nim sposobem ich rynkowego funkcjonowania. Na powstawanie kapitału kulturowego jednostek składa się zatem charakter podłoża strukturalnych nierówności w społeczeństwie i związany z nią indywidualny kapitał finansowy poszczególnych aktorów życia społecznego. W tym sensie pojęcie kapitału kulturowego pozwala na uchwycenie i pozostawienie w kręgu uwagi procesów reprodukcji nierówności społecznych i ich legitymizowania przez kasy dominujące. Dodatkowo P. Bourdieu (2004) poświęca też szczególną uwagę analizie reprodukcji męskiej dominacji i odtwarzania się habitusu rodzajowego będącego udziałem kobiet na rynku pracy.

Świadomość ekonomiczną można ująć jako pojęcie o pokrewnym, choć odmiennym i węższym znaczeniu, co kapitał kulturowy w powyżej zdefiniowanym sensie. Genealogia świadomości ekonomicznej ma charakter socjologiczny i wiąże się z analizami Karola Marksa (2013, Szacki, 1981) i jego rozważeniami świadomości klasowej, w tym *klasy w sobie* i *klasy dla siebie*. W ujęciu tego autora to właśnie miejsce w społecznym podziale pracy wpływa na kształtowanie się świadomości klasowej, a autorefleksja nad własnym niekorzystnym położeniem jest momentem kluczowym dla przekształcania się „klasy w sobie” na „klasę dla siebie”, a w konsekwencji dla zamiany i poprawy pozycji klasowej. Zdecydowanie odmienne podejście do

marksowskiego ujęcia relacji bazy, która kształtuje nadbudowę prezentował Max Weber (1994) i sugestywnie wskazywał w *Etyce protestanckiej i duchu kapitalizmu* na rolę świadomości wpływającej na kształtowanie się kapitalistycznych reguł gry rynkowej. Abstrahując od głębszej analizy odmienności perspektyw obu niemieckich filozofów i socjologów można zauważyć, że faktycznie wspólnie istotnie przyczynili się do późniejszego ukształtowania się pojęcia świadomości ekonomicznej w myśli społecznej. W polskiej literaturze socjologicznej świadomość ekonomiczna, zwana też mentalnością ekonomiczną, była przedmiotem analiz Jerzego Wiatra (1987, s.33, za: Gardawski, 1996, s.75), który określił ją jako: *...ogół występujących w danym społeczeństwie poglądów i ocen odnoszących się do ekonomicznych stosunków między ludźmi i do ich technologicznych uwarunkowań*. Świadomość ekonomiczna w tym ujęciu, inspirowanym marksizmem, jest więc rozpatrywana w kontekście poziomu rozwoju sił wytwórczych i społecznych stosunków pracy. Jest ona traktowana jako wytwór i efekt pewnego typu stosunków społecznych, ale też jako przyzwolenie dla określonego ładu gospodarczego. Do tego ujęcia problemu świadomości ekonomicznej nawiązały badania przeprowadzone i opisane w ramach projektu kierowanego przez Juliusza Gardawskiego (1996). Badacz ten ujął świadomość ekonomiczną w kategoriach analiz opinii dotyczących ustalenia *wizji pożądanego ładu gospodarczego* w sensie rozważania orientacji i założeń dotyczących preferowanych regulacji gospodarczych w Polsce po 1989 roku, a więc powiązał ją bezpośrednio z zachodzącą wówczas transformacją społeczno-gospodarczą (Gardawski, cyt. wyd.). W kontekście analiz socjologicznych przyjmuje się bowiem, że dla budowy i funkcjonowania społeczeństwa rynkowego konieczna jest powszechna akceptacja, jego podstawowych elementów, wśród których Alan Aldridge (2006) wymienia: własność prywatną, wolność osobistą dotyczącą praw do forsowania własnych interesów, respektowanie zasady wzajemności i wymiany gospodarczej, gospodarkę pieniężną czy aktywność rynkową pracowników i przedsiębiorców. Gwarancję zaś dla funkcjonowania wymienionych elementów gospodarki rynkowej stanowi określony ład polityczny. W badaniach J. Gardawskiego (tamże) obejmujących lata 1991-1994 w kwestii pożądanej przez robotników wersji gospodarki dobrze urządzonej wyróżniono trzy podstawowe orientacje ekonomiczne, a były to:

- Umiarkowana modernizacja zwana też „wizją gospodarki przyjaznej rynkowo” tj. związana z pewnym stopniem akceptacji dla prywatyzacji i związanej z nią orientacji na konkurencyjność i efektywność, ale dającej zabezpieczenie przed bezrobociem;
- Orientacja tradycyjna - w badaniach objęła trzy syndromy- zrzeszenia kontrolujące gospodarkę, egalitaryzm i etatyzm, władzę kontrolującą gospodarkę (Zawiera ona odrzucenie zmian własnościowych

oraz wiele sprzeczności, w tym założenie, że zakłady pracy pozostaną własnością państwa i będą centralnie zarządzane, ale równocześnie będą ze sobą konkurowały);

- Orientacja liberalna - w badaniach objęła syndrom prywatyzacji i związanej z nią konkurencyjności i efektywności (ale wiązała się z akceptacją dla bezrobocia, ze sprzedażą nawet wielkich przedsiębiorstw także kapitałowi zagranicznemu i możliwością zakładania przez ten kapitał przedsiębiorstw w Polsce).

Zgodnie z danymi z przeprowadzonych badań większość respondentów skłaniała się ku orientacji określonej jako umiarkowana modernizacja, a najmniej było zwolenników orientacji liberalnej, w tym więc sensie można mówić o ograniczonym przyzwoleniu robotników dla transformacji społeczno-gospodarczej w Polsce w latach dziewięćdziesiątych. W badaniach tych odnotowano istotną odrębność preferencji wyboru w kontekście płci respondentów, bo kobiety wyjątkowo silnie popierały orientację tradycyjną. Jak pisze autor: „Kobiety wyjątkowo silnie popierały rozwiązania etatystyczne: monopol własności państwowej w gospodarce oraz powrót do bezpośredniego zarządu państwowego nad przedsiębiorstwami. W tych postulatach przejawiał się lęk kobiet przed zmianami systemu gospodarczego. Kobiety pracujące przy produkcji bezpośredniej są najbardziej narażone na zwolnienia z pracy, stąd chęć powrotu takiego systemu, który mimo braku efektywności dawał paternalistyczną opiekę nad pracownikiem. Jak wynikało z rozmów z robotnicami, dawne uciążliwości życia codziennego były ich zdaniem mniej dokuczliwe niż doświadczana obecnie niepewność stałości pracy i społeczna degradacja warstw najniżej zarabiających.” (Gardawski, 1996, s.106). Badacz zaważa zatem, że te wybory robotnic mogły się wiązać z ich odmienną sytuacją rynkową (w tym większym niż w przypadku mężczyzn narażeniem kobiet na zwolnienia z pracy i obawami o utratę źródeł stałego dochodu), ale na tej konkluzji zakończył on swoje uwagi i nie podjął głębszej refleksji w zakresie wyjaśnienia tych opinii.

Do analizy normatywnych modeli ładu społeczno-gospodarczego odwoływały się także inne badania mentalności Polaków przygotowane przez zespół socjologów i psychologów w 1988 roku, a więc w okresie tuż poprzedzającym transformację społeczno-gospodarczą III RP (Koralewicz, Ziółkowski, 2003). Badania te obejmowały jednak szeroki wachlarz zagadnień, bo ujmowały nie tylko aspekty życia gospodarczego i politycznego, lecz też po prostu społecznego i odwoływały się szerszej kategorii analiz, czyli nie do świadomości ekonomicznej, a do społecznej, która zamiennie była też określana mentalnością społeczną. W porównaniu do świadomości społecznej analizy świadomości ekonomicznej mają więc nieco węższy charakter. Wyrazem tego są analizy świadomości ekonomicznej koncentrujące

się w zasadzie tylko na ocenie stanu wiedzy na temat ekonomii i gospodarki, w tym: gospodarowania budżetem domowym, sposobów oszczędzania i inwestowania, systemów podatkowych, ubezpieczeń i emerytur, mechanizmów inflacji czy sposobów działania instytucji finansowych.¹ Badania tego typu generalnie obrazują deficyty wiedzy ekonomicznej i ich zróżnicowanie w zależności od szeregu kategorii społeczno-demograficznych badanych, w tym głównie od wykształcenia. Jak wskazuje Janina Danuta Łaniec (1993, s.7) świadomość ekonomiczna stanowi więc formę *...świadomości ludzkiej, która zawęża się do zjawisk ekonomicznych i która jest szczególnie uzależniona od warunków ekonomicznych człowieka*, a zatem jej treść w dobie gospodarki rynkowej zmieniła się w stosunku do tej z czasów gospodarki centralnie sterowanej. Zdaniem autorki świadomość ekonomiczna obejmuje zarówno wiedzę jednostki w zakresie zjawisk makro i mikro ekonomicznych, jak i stosunek do ładu gospodarczego, z jakim się ona styka się, a także przyjmowane jednostkowo praktyki działań ekonomicznych. Świadomość ekonomiczna jest zatem przez badaczy wiązana z poziomem wiedzy jednostki, z jej pozycją klasową, jak również warunkami społeczno-gospodarczymi jej funkcjonowania. Warto podkreślić, że generalnie zauważa się - co najmniej od czasów refleksji Karola Marksa czy Maksxa Webera - korelację między zmieniającymi uwarunkowaniami gospodarczych reguł rynku a charakterem świadomości jego uczestników, w tym zarówno pracowników, pracodawców, jak i liderów związkowych. Dla współczesnych badaczy oznacza to możliwość różnego ujmowania świadomości ekonomicznej i analizowania jej stanu wśród różnych kategorii respondentów, a więc przykładowo J. Gardawski (1996, 2001) podejmował analizy świadomości ekonomicznej jako wskaźnika pozycji klasowej, a Urszula Swadźba (2018) w kontekście jej roli i wyzwań w życiu młodego pokolenia młodego pokolenia studentów państw Grupy Wyszehradzkiej. Teoretyczny model analizy świadomości ekonomicznej zaprezentowany przez tą ostatnią autorkę, składał się przy tym z analizy sześciu następujących elementów: wiedza ekonomiczna, system wartości i aspiracji ekonomicznych, praca i przedsiębiorczość, wartość pieniędzy i oszczędności, stosunek do biedy i bogactwa, konsumpcja. Każdy z tych elementów został też podany analizom w socjologicznych badaniach ilościowych (Swadźba red., 2018) wśród młodzieży państw Grupy Wyszehradzkiej.

Powyżej krótko zaprezentowane zestawienie różnych podejść do analiz świadomości ekonomicznej pokazuje, że mogą one koncentrować się na odmiennych aspektach życia gospodarczego, w tym na tych ściśle finansowych, tych dotyczących pożądaných typów relacji rynkowych między pracodawcami a pracobiorcami czy tych dotyczących szeroko rozumianej pracy i kon-

¹ Zob. https://www.nbportal.pl/_data/assets/pdf_file/0006/54528/Diagnoza-stanu-wiedzy-i-swiadomosci-ekonomicznej-Polakow-2015.pdf (dostęp 05 XII 2018)

sumpcji. W związku z tym wydaje się uprawnionym także ujęcie świadomości ekonomicznej jako zasobu wiedzy, ocen i preferencji dotyczących ekonomicznego otoczenia życia jednostki w aspekcie jej funkcjonowania na rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem praw pracowniczych kobiet. Analizy świadomości ekonomicznej mogą więc zawierać pytania dotyczące wiedzy o problemach pracowniczych kobiet, jak i pytania sondujące oceny i preferencje w zakresie optymalnych możliwości wykorzystania ich potencjału pracowniczego. Tego typu pytania obejmują zatem dwie odrębne kwestie, bo z jednej strony dotyczące świadomości wyrażającej się poziomem wiedzy o porządku zastanym, czyli w tym wypadku o faktycznym funkcjonowaniu kobiet na rynku, a z drugiej strony dotyczące analizy świadomości w sensie badania opinii o porządku normatywnym, a więc o pożądanym sposobach regulowania praw pracowniczych kobiet. Jest to istotne rozróżnienie, bo luka między faktyczną i oczekiwaną sytuacją rynkową kobiet nadal ma miejsce.

Dyskryminacja kobiet na rynku pracy w Polsce a działania związków zawodowych

Walki z dyskryminacją kobiet na rynku pracy można oczekiwać od liderów związków zawodowych jako zainteresowanych poprawą warunków pracy i płacy, jak i respektowaniem praw pracowniczych. Problemem jest tu jednak, fakt, że kobiety weszły na rynek pracy zawodowej w Polsce na innych zasadach niż mężczyźni, co było związane z utrudnieniami ich dostępu do wykształcenia i uzyskaniem pełni praw wyborczych w 1918 roku, od którego zyskały możliwość formalnego wpływania w parlamencie na stanowienie korzystnych dla siebie rozwiązań prawnych (*Kronika kobiet*, 1993). Dążenia Polek do uzyskania tych samych praw, jakie były udziałem mężczyzn wiązało się z ich długotrwałą aktywnością czy wręcz z walką w ruchach kobiecych i feministycznych, które jednak w swej formie, ze względu na specyfikę historii Polski, nie były tak brutalne, jak przykładowo w Wielkiej Brytanii (tamże). Wspólna walka Polek i Polaków o odzyskanie niepodległości kraju przez okres 123 lat zaborów sprzyjała bowiem integracji obu płci w toku realizacji wspólnych celów. Po odzyskaniu niepodległości Polski prawa wyborcze Polek zostały zapisane w *Dzienniku Praw Państwa Polskiego* z dnia 28 listopada 1918 roku, a później potwierdzone zostały w konstytucji marcowej z 1921 roku. Po drugiej wojnie światowej te konstytucyjne gwarancje równości płci zostały potwierdzone, ale - jak zauważa B. Kalinowska-Nawrotek (2005) - aż do 1996 roku prawa te nie miały swojego odpowiednika na poziomie kodeksu pracy, czyli możliwości walki z dyskryminacją ze względu na płeć faktycznie były bardzo mocno ograniczone. W związku z tym wśród obecnie funkcjonujących rozwiązań prawnych bardzo ważny jest nie tylko zakaz dyskryminacji ze względu na płeć wpisany do

Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 1997, lecz także nowelizacje kodeksu pracy z 1974 roku, w tym zwłaszcza te związane z wprowadzeniem, jak pisze Barbara Kalinowska-Nawrotek (2005), po 1989 roku przepisów dotyczących: sankcji za naruszenia zasady równego traktowania płci, wprowadzenia uprawnień do korzystania z urlopu wychowawczego przez kobietę i mężczyznę, wprowadzenia definicji dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, jak też rozszerzenia dyskryminacji ze względu na płeć przez objęcie tym pojęciem też molestowania seksualnego i zniesienie górnej granicy żądanego odszkodowania związanego z zadośćuczynieniem ze strony pracodawcy, który nie przestrzegał zasady równego traktowania płci.

Współcześnie problemy dyskryminacji płci na rynku pracy zawodowej są wiązane w polskiej literaturze socjologicznej (Lisowska, 2008; Titkow, red. 2003) raczej z uwarunkowaniami kulturowymi, choć nie znaczy to, że przyjęte rozwiązania prawne są idealne, a do naruszeń zakazu dyskryminacji nie dochodzi. Na utrzymującą się trudniejszą sytuację kobiet na rynku pracy w Polsce wskazują następujące dane:

- Niższe współczynniki aktywności zawodowej kobiet (48,2 % wobec 64,5 % mężczyzn w I kwartale 2018, „Aktywność ekonomiczna...”, 2018);
- Wyższe stopy bezrobocia kobiet (4,3 % wobec 4,1 % mężczyzn w I kwartale 2018, „Aktywność ekonomiczna...”, 2018);
- Luka płacowa, której wysokość wzrasta wraz z poziomem wykształcenia, czyli w 2014 roku wynosiła ona przy wykształceniu gimnazjalnym -7,82%; przy średnim -21,66%, przy policealnym 16,2%, a w przypadku wyższego aż 29,04% (*Kapitał ludzki...*”, GUS 2015), z kolei w 2016 roku ogólny wskaźnik różnicowania płac (tzw. Gender Pay Gap) dla Polski wyniósł 7,2 %, co oznacza, że kobiety w Polsce zarabiają średnio właśnie o 7,2% mniej od mężczyzn (*Różnice w wynagrodzeniach...*”, 2018);
- Średnią udziału kobiet w zarządach spółek giełdowych nie przekracza 12 %, z kolei w 2014 roku dla Rynku Głównego wyniosła 11,6%, dla WIG30 – 6,3%, a dla spółek Skarbu Państwa - 3,2% (Adamska, Twarowska, Kasak, 2015).
- Niski udział kobiet we władzach organizacji związkowych (2010-2014 w Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” było 7 osób, w tym 1 kobieta; z w kierownictwie OPZZ były 4 osoby w tym także tylko 1 kobieta; Prezydium FZZ to można w nim wymienić 12 osób, w tym niestety tylko 2 kobiety, Kamińska-Berezowska, 2013).

Można zatem nadal mówić o trudniejszej sytuacji kobiet na rynku pracy stosunku do tej, jaka jest udziałem mężczyzn i szukać sposobów wdrożenia w życie pełnego równouprawnienia płci. W tym kontekście warto zwrócić

uwagę, z jednej strony na projekt *Gender Index* (Lisowska red. 2007) jako wpływający na funkcjonowanie kobiet na rynku pracy, a z drugiej strony na ruchy kobiece i związkowe walczące z dyskryminacją płci.

Projekt *Gender Index* powstał jako reakcja na kwestie dyskryminacji płci i został zrealizowany dzięki Inicjatywie Wspólnotowej EQUAL, a sfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (Lisowska red. 2007). W Polsce w ramach projektu *Gender Index* w 2006 roku podjęto pięć następujących inicjatyw: 1) utworzono pierwszy polski wskaźnik *Gender Index* monitorujący stopień równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy; 2) ogłoszono konkurs *Firma Równych Szans*, gdzie zastosowano opracowany wskaźnik monitorowania równości płci; 3) stworzono *Przewodnik dobrych praktyk* wzbogacony o przykłady skutecznych rozwiązań w zakresie zarządzania różnorodnością; 4) uruchomiono pierwszy polski program szkoleniowy *Zarządzanie firmą równych szans*, który dotyczył zarządzania różnorodnością w zakresie płci, 5) przeprowadzono kampanię społeczną *Równi w pracy. To się opłaca* (Lisowska red., 2007). Na szczególną uwagę zasługuje opracowany wówczas wskaźnik *Gender Index*, który wśród firm dobrowolnie zgłaszających się do udziału w konkursie *Firma równych szans* objął analizami siedem obszarów przedmiotowych, a więc: 1) procedury rekrutacji, 2) dostęp do awansów, 3) ochronę przed zwolnieniem, 4) dostęp do szkoleń, 5) wynagrodzenia, 6) ochronę przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem oraz 7) możliwości godzenia ról rodzinnych i zawodowych (Kuropka, Pisz, 2007). Analizy te przeprowadzone pod kątem praktykowania równości płci umożliwiły rejestrację dobrych praktyk i wypracowanie zaleceń w zakresie wykorzystania potencjału obu płci, a także były wykorzystywane w późniejszych latach realizowania kolejnych edycji tego projektu (Lisowska, 2009). Słabą stroną realizowanego dotąd w Polsce projektu *Gender Index* był jednak brak współpracy z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi, choć one także, z założenia, walką z dyskryminacją na rynku pracy są zainteresowane.

Ruchy kobiece i związkowe walczące z dyskryminacją płci na rynku pracy w Polsce wiążą się nie tylko z zainteresowaniem sprawami czysto ekonomicznymi, lecz też z działaniami na rzecz zmiany negatywnych stereotypów kobiet, a także sposobu myślenia i mówienia o ich roli w społeczeństwie. Wśród fundacji i organizacji pozarządowych działających na rzecz kobiet uwagę zwraca, zwłaszcza, skupiający środowiska kobiet z całego kraju i systemowo działający Kongres Kobiet, który powstał w 2009 roku jako reakcja na marginalizowanie kobiet w życiu publicznym. Sugestywnym obrazem tej marginalizacji stały się jednak wydane już niemal dziesięć lat wcześniej publikacje Shana Penn (2003) dotyczące niewidzialności kobiet w ruchu związkowym „Solidarności” oraz Agnieszki Graff (2001) pokazują-

ce odradzającą się refleksję feministyczną w Polsce widzianej jako młoda demokracja „bez kobiet”. Ta ostatnia autorka stwierdzała między innymi: *Męska dominacja w kulturze zapisana jest głęboko w świadomości i nieświadomości obu płci: nie jako pogląd, ale jako oczywistość, składnik rzeczywistości zastanej. Myślisz „prezydent” i widzisz statecznego pana w garniturze. Myślisz „rząd”, i masz rząd panów w garniturach. Ta kultura, jednoznacznie kojarząca prestiż i władzę z męskością, ulega jednak zmianom, a w ciągu ostatnich 150 lat wiele zmieniło się na korzyść kobiet.* (Graff, 2001 s. 51). Dążenie do przyspieszania korzystnych zmian w zakresie równości płci towarzyszyło także pierwszemu Kongresowi Kobiet w 2009, a potem kongresom kolejnym, na których obecne były czasem liderki reprezentujące działające w Polsce związki zawodowe². Ostatni jak dotąd kongres odbył się w setną rocznicę uzyskania przez Polki praw wyborczych, a jego hasło brzmiało - *Wszystkich praw. Całego życia!*.

Działania związków zawodowych przeciwko dyskryminacji kobiet na polskim rynku pracy są podejmowane przede wszystkim przez tzw. kobiece struktury związkowe, do których w Ogólnopolskim Porozumieniu Związków Zawodowych można zaliczyć Komisję Kobiet, a w Niezależnym Samorządnym Związku Zawodowym „Solidarność” – Sekcję Kobiet, co szerzej opisuje też praca *Kobiety w wybranych segmentach polskiego ruchu związkowego a równość płci. Studium z zastosowaniem teorii Pierre’a Bourdieu* (S. Kamińska-Berezowska, 2013). Monitorowaniem równości płci na europejskim rynku pracy jest też zainteresowana Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (European Trade Union Confederation), jak też Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych (International Trade Union Confederation)³. Dla walki przeciwko dyskryminacji ze względu na płeć polskie związki zawodowe podejmują też współpracę organizacjami pozarządowymi, w tym z Polskim Towarzystwem Prawa Antydyskryminacyjnego, czego efektem stało się też powstanie publikacji *Związki zawodowe a przeciwdziałanie dyskryminacji. Podręcznik dobrych praktyk* pod redakcją Krzysztofa Śmiszka (2009). Publikacja ta przybliżyła szereg inicjatyw antydyskryminacyjnych, które są już praktykowane przez związki zawodowe w innych krajach UE.

Wśród wartych odnotowania większych projektów realizowanych przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność” należy wymienić zwłaszcza ten z 2010 roku pt. *Realizowanie Strategii Lizbońskiej poprzez wdrażanie wytycznych dotyczących równouprawnienia płci w 4 krajach Unii Europejskiej*

² Zob. https://www.kongreskobiet.pl/pl-PL/text/kongresy_kobiet/x_kongres_kobiet (dostęp 03 XII 2018)

³ Zob. <https://www.ituc-csi.org/no-rolling-back-on-women-s-rights?lang=en> czy <https://www.etuc.org/en> (dostęp 08 XII 2018)

(Śmiszek, red. cyt. wyd.). W ramach tego projektu odbyły się także szkolenia dotyczące polityki równościowej związków zawodowych, a także przegląd dobrych praktyk w tym zakresie stosowanych. Współcześnie na stronie internetowej NSZZ „Solidarność”⁴ można znaleźć informacje dotyczące wagi równości płci jako jednej z fundamentalnych zasad nowoczesnego rynku pracy (w zakładce – *Kobiety, rodzina, praca*), a także postulaty walki z wciąż potwierdzaną danymi statystycznymi dyskryminacją kobiet, w tym dotyczącą zapewniania równych szans w toku procesu kadrowego (np. wynagrodzeń, awansów czy zatrudniania), jak i informacje o: szczególnej ochronie kobiety w ciąży, przysługującym jej urlopie macierzyńskim oraz przysługującym mężczyźnie urlopie ojcowskim, uprawnieniach przysługujących rodzicom posiadającym małoletnie potomstwo (np. o urlopie wychowawczym dla matki lub ojca, o ograniczeniach dotyczących zatrudniania ich nocą, jak też o ochronie przed zwolnieniem w przypadku nieobecności związanej z opieką nad dzieckiem i pobieranym z tego tytułu zasiłkiem). Kwestie walki z dyskryminacją płci były (Kamińska-Berezowska 2013) i są nadal - jak wynika z pobieżnej nawet analizy stron internetowych NSZZ „Solidarność” - szczególnie bliskie Sekcji Kobiet, która działa na poziomie krajowym i na szczeblach regionalnych⁵. Tą odrębność percepcji problemów kobiet przez liderki i liderów - mężczyzn tego związku sugestywnie obrazuje też sprawa tzw. konwencji antyprzemocowej Rady Europy, którą Anna Wolańska (pełniąca obecnie rolę koordynatorki do spraw kobiet w NSZZ „Solidarność”) uznała za istotną dla działania przeciwko przemocy wobec kobiet, a w ujęciu męskiego lidera związkowego kwestia ta była potraktowana jako *antyprzemocowe banialuki*⁶.

Na stronach internetowych dwóch pozostałych reprezentatywnych związków zawodowych, czyli Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, podobnie jak na stronach Forum Związków Zawodowych, problemy dyskryminacji płci także są obecne, podobnie jak nawiązania do mijającej właśnie setnej rocznicy praw wyborczych kobiet, która stała się fundamentem dla kreowania równości również na rynku pracy zawodowej. W przypadku strony FZZ było to odniesienie się do problemów luki płacowej w związku z obchodzonym 03 listopada Dniem Równej Płacy w Unii Europejskiej i z podnoszonymi na tym poziomie staraniami wyrównania płac za pracę równej jakości⁷. Na stronie OPZZ można było, z kolei, odczytać mię-

⁴ Zob. <http://www.solidarnosc.org.pl> (dostęp 05 XII 2018)

⁵ Zob. <http://www.solidarnosc.org.pl/twoje-prawa-i-pieniadze/twoje-prawa/kobieta-rodzina-i-praca/kobiety-na-rynku-pracy> czy <http://sekcjakobiet.wixsite.com/szczecin> (dostęp 05 XII 2018)

⁶ Zob. www.tysol.pl/a4647-Anna-Wolanska-Prosze-sie-nie-wypowiadac-w-imieniu-kobiet (dostęp 05 XII 2018)

⁷ Zob. <http://fzz.org.pl/sprawy-miedzynarodowe/> (05 XII 2018)

dzy innymi wezwanie Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC) i Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych (ITUC) adresowane do rządów państw i pracodawców w sprawie poparcia kampanii Międzynarodowej Organizacji Pracy na rzecz zaprzestania przemocy i nękania uwarunkowanego płcią w sferze pracy⁸. Stanowisko dotyczące zwalczania przemocy w sferze pracy i życia rodzinnego uznała też za istotny problem społeczny Komisja Kobiet OPZZ⁹. W ramach analiz specyfiki sytuacji kobiet na rynku pracy zawodowej komisja ta zajęła się też takimi kwestiami jak niższe emerytury kobiet, skutki programu 500 plus, a nawet przeprowadziła w 2011 roku badania ankietowe dotyczące przestrzegania uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem, doświadczania dyskryminacji, mobbingu i molestowania w miejscu pracy¹⁰. Badania te, przeprowadzone wśród związkowców zrzeszonych w OPZZ, wykazały, że dyskryminacja, mobbing i molestowanie są zjawiskami, na jakie bardziej narażone są kobiety, a rekomendacje z przeprowadzonych badań zwracały uwagę na konieczność wypracowania standardowych procedur dotyczących rozwiązywania tych problemów ze wsparciem organizacji związkowych, jaki i na potrzebę dalszego monitorowania tych zjawisk i prowadzenia szkoleń w zakresie walki z nimi.

Socjologiczne badania jakościowe (Kamińska-Berezowska, cyt. wyd.) przeprowadzone w okresie 2010-11 wśród liderów związkowych reprezentatywnych organizacji związkowych branż sfeminizowanych, zmaskulinizowanych oraz władz związkowych w województwie śląskim i łódzkim, które były poświęcone kwestiom analiz ich kapitału kulturowego są też źródłem wiedzy o poziomie wrażliwości i świadomości badanych w zakresie problemów pracowniczych kobiet. Badania te wskazują na odmienności percepcji problemów pracowniczych kobiet przez liderów- mężczyzn i liderki związkowe w tym sensie, że te ostatnie widzą więcej i głębiej. Każdorazowo większa wiedza liderów związkowych jest też związana z branżą, jaką sami reprezentują, a segmentacja rynku pracy tworzy te sfeminizowane i zmaskulinizowane. Z tych ostatnich branż jako najsilniejszych wywodzą się często liderzy reprezentatywnych organizacji związkowych na szczeblu regionalnym i wyższym, a to nie sprzyja ich bogatej wiedzy w zakresie kobiecych problemów pracowniczych. Taki stan rzecz sprzyja tworzeniu się w ramach organizacji związkowych struktur, które skupiają tylko liderki, czyli powstawaniu tzw. kobiecych struktur związkowcy, jak Komisja Kobiet OPZZ czy Sekcja

⁸ Zob. <http://www.opzz.org.pl/aktualnosci/swiat/stop-przemocy-wobec-kobiet-w-miejscu-pracy-poprzyj-konwencje-mop> (dostęp 05 XII 2018)

⁹ Zob. <http://www.opzz.org.pl/komisje-problemowe/komisja-kobiet> (dostęp 05 XII 2018)

¹⁰ <http://www.opzz.org.pl/assets/opzz/media/files/2c380e8c-7df9-47d0-bab9-39180acfa256/wyniki-ankiety-opzz-nt-rodzicielstwa.pdf> (dostęp 05 XII 2018)

Kobiet NSZZ „Solidarność”. Te niezależnie od siebie stworzone struktury kobiece w dwóch reprezentatywnych związkach zawodowych mogą być swoistym uzasadnieniem dla słów brytyjskiej filolożki klasycznej Mary Beard, że: *Nie da się łatwo wpasować kobiet w strukturę od początku zaprogramowaną jako męska - trzeba tę strukturę zmienić* (Mary Beard 2018, s.103). W każdym razie działania liderki Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność” czy Komisji Kobiet OPZZ zdają się właśnie zainteresowania związków zawodowych poszerzać i pogłębiać o kwestie rynkowego funkcjonowania kobiet. Jeśli rozważać wiedzę jako główny czynnik kreujący świadomość problemów pracowniczych kobiet i możliwości działania na rzecz rozwiązywania tych problemów, to podział wiedzy liderów związkowych jest z jednej strony zróżnicowany w sposób uwarunkowany czynnikami indywidualnymi (w tym doświadczeniem czy wykształceniem), ale z drugiej strony zdecydowanie jednak kobiety- liderki związkowe, przynajmniej w badaniach z roku 2010-11 (Kamińska-Berezowska, cyt. wyd.), o ochronie przysługującej kobiecie w ciąży czy o urlopach macierzyńskich każdorazowo wiedziały, podczas gdy mężczyźni-liderzy czasem wykazywali się w tym zakresie wręcz zaskakującą ignorancją. Przykładem niech będzie następujące wypowiedź lidera związkowego na poziomie regionalnym:

Co do kwestii przywracania ich do pracy, po tych urlopach macierzyńskich, no to tutaj jedynie możemy prosić pracodawców i to tylko i wyłącznie prosić, bo takie żądanie, żeby oni je przyjęli z powrotem, czasem budzi właśnie skutek odwrotny, tak że to też jest taki element, który w mojej ocenie wymaga bezwzględnej regulacji prawnej, żeby to nie było tak, że kobieta, która idzie na urlop macierzyński, nie ma potem gwarancji powrotu do pracy, jeszcze 15 lat temu takie regulacje istniały, z tego, co sobie przypominam, i można było spokojnie iść na urlop macierzyński, nawet były takie czasy, że urlop macierzyński był urlopem płatnym...” (Kamińska-Berezowska, cyt. wyd., s. 265).

Jest to, oczywiście, wyjątkowo jaskrawy przykład ignorancji, ale faktycznie w badaniach zarejestrowany. W powyższym kontekście znaczenie funkcjonowania liderki związkowych i ich możliwości zajęcia się problemami pracowniczymi własnej płci można potraktować jako kluczowe wyzwanie i mające istotną wagę dla monitorowania i wyrównywania równości szans pracowników na rynku pracy zawodowej.

Uwagi końcowe.

Badania świadomości ekonomicznej liderów związkowych są trudne do przecenienia dla funkcjonowania organizacji związkowych, jakie reprezentują. Problemy definiowania i ujmowania pojęcia świadomości ekonomicznej mają charakter fundamentalny dla zakresu badań, które są przeprowadzane zarówno przez socjologów, jak i ekonomistów. W niniejszych roz-

ważaniach zwrócono uwagę, że wśród istotnych aspektów analiz składających się na definiowanie i badanie świadomości ekonomicznej warta ujęcia jest także wrażliwość dotycząca specyfiki praw i problemów pracy zawodowej kobiet. Badanie świadomości ekonomicznej liderów związkowych pod kątem ich wiedzy o dyskryminacji i wyrównywania szans płci na rynku pracy zawodowej w Polsce nabiera też szczególnej wagi w kontekście starzenia się społeczeństw europejskich i wyzwań rozwoju gospodarczego. Świadomość ekonomiczna liderów związkowych w zakresie praw i problemów pracowniczych kobiet dotyczy, w istocie, ich refleksji o równości płci na rynku pracy, która wydaje się być współcześnie niezbędną dla zapewnienia wzrostu gospodarczego i rozwoju poziomu życia jednostek. Kwestia tego jaka jest obecnie świadomość ekonomiczna liderów związkowych i czy będzie ona wzrastać też w obszarze praw i problemów pracowniczych kobiet wymaga jednak dalszych badań. Generalnie jest to, tym ważniejsze, że odmienności ról płci w procesie prokreacji, jak również związane z tym konflikty ról zawodowych i rodzinnych kobiet wydają się być ponadczasowe, a więc domagają się ciągłej uwagi i stałego monitorowania.

Bibliografia

1. Adamska Lidia, Twarowska Katarzyna, Kasak Inga, 2015, *Kobiety we władzach spółek giełdowych w Polsce. Dlaczego nie ma zmiany?*, Fundacja Liderów Biznesu, Warszawa.
2. „Aktywność ekonomiczna ludności Polski w I kwartale 2018 roku”, 2018, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
3. Aldridge Alan, 2006, *Rynek*, przeł. M. Żakowski, Wydawnictwo Sic!, Warszawa.
4. Beckera Gary, 1990, *Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich*, przeł. H. Hagemeyerowa i in., Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa
5. Beard Mary, 2018, *Kobiety i władza Manifest*, przeł. E.Hornowska, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań.
6. Bourdieu Pierre, 2005, *Dystynkcja. Społeczna krytyka władzy sądenia*, przeł. P.Biłos, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
7. Bourdieu Pierre, 2004, *Męska dominacja*, przeł. L. Kopciwicz, Oficyna Naukowa, Warszawa.
8. Gardawski Juliusz , 1996, *Przyzwolenie ograniczone Robotnicy wobec rynku i demokracji*, Wydawnictwo Naukowe PWN Warszawa.
9. Gardawski Juliusz, 2001, *Powracająca klasa Sektor prywatny w III Rzeczpospolitej*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.
10. Graff Agnieszka, 2001, *Świat bez kobiet. Płeć życiu publicznym*, Wydawnictwo W.A.B. Warszawa.

11. *Kapitał ludzki w Polsce w 2014 r.*, 2015, GUS, Warszawa.
12. Kalinowska-Nawrotek Barbara, 2005, *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.
13. Kamińska-Berezowska Sławomira, 2013, *Kobiety w wybranych segmentach polskiego ruchu związkowego a równość płci. Studium z zastosowaniem teorii Pierre'a Bourdieu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
14. *Kronika kobiet*, 1993, oprac. całości zespół pod kier. Mariana B. Michałika, oprac. red. tekstów zespół tł., red. i korektorów pod kier. Marii Żmigrodzkiej-Wolskiej, Kronika, Warszawa.
15. Koralewicz Jadwiga, Ziółkowski Marek, 2003, *Mentalność Polaków. Sposoby myślenia o polityce, gospodarce i życiu społecznym 1988-2000*, wyd. II zmienione, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
16. Król Henryk, Ludwicyński Antoni, red. 2006, *Zarządzanie zasobami ludzkimi Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, Wydawnictwo naukowe PWN, Warszawa.
17. Kuroпка Ireneusz, Pisz Zdzisław, 2007, *Wskaźnik Gender Index – opis i zasady konstruowania* [w:] Lisowska Ewa (red.), *Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*, EQUAL, UNDP, Warszawa.
18. Łaniec Janin Danuta, 1993, *Świadomość ekonomiczna młodzieży*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Olsztynie, Olsztyn.
19. Lisowska Ewa, red., 2007, *Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*, EQUAL, UNDP, Warszawa.
20. Lisowska Ewa, 2008, *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie*, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie - Oficyna Wydawnicza, Warszawa
21. Lisowska Ewa, 2009, *Różnorodność ze względu na płeć w miejscu pracy* [w:] „Kobieta i biznes”, nr 1-4.
22. Marks Karol, 2013, *„Kapitał 1.1: rezultaty bezpośredniego procesu produkcji*, przeł. M. Ratajczak ; przedm. do pol. wyd. Antonio Negri, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
23. *Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce w 2016, 2018*, Urząd Statystyczny w Bydgoszczy. Urząd statystyczny w Bydgoszczy, Bydgoszcz.
24. Penn Shana, 2003, *Podziemie kobiet*, przeł. H.Jankowska, Rosner & Wspólnicy, Warszawa.
25. Swadźba Urszula, 2018, *Theoretical and methodological basis of the research* [W:] Swadźba Urszula red., 2018, *The economic awareness of the young generation of Visegrad countries. A comparative analysis*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.

26. Swadźba Urszula red., 2018, *The economic awareness of the young generation of Visegrad countries. A comparative analysis*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
27. Śmiszek Krzysztof, red. 2009, *Związki zawodowe a przeciwdziałanie dyskryminacji. Podręcznik dobrych praktyk*, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Warszawa.
28. Szacki Jerzy, 1981, *Historia myśli socjologicznej*, t.1, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa.
29. Titkow Anna, red. 2003, *Szklany sufit Bariery i ograniczenia karier kobiet*, Instytut Spraw publicznych, Warszawa.
30. Weber Max, 1994, *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, przeł. J.Miziński, Test, Lublin.
31. Warczok Tomasz, 2010, *Kapitał ludzki – dekonstrukcja pojęcia*, [w:] A.Bartoszek, K.Czekaj red. *Aktywizacja kapitału ludzkiego – dylematy teorii a praktyka małych i średnich miast*, Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa im. Wojciecha Korfanteo, Katowice.

Źródła internetowe:

1. https://www.nbportal.pl/__data/assets/pdf_file/0006/54528/Diagnoza-stanuwiedzy-i-swiadomosci-ekonomicznej-Polakow-2015.pdf (dostęp 03. XII 2018)
2. <http://www.equal.org.pl/baza.php?M=10&PID=86&lang=pl> (dostęp 03. XII 2018)
3. https://www.kongreskobiet.pl/pl-PL/text/kongresy_kobiet/x_kongres_kobiet (dostęp 03 XII 2018)
4. <http://www.solidarnosc.org.pl/> (dostęp 05 XII 2018)
5. <http://www.solidarnosc.org.pl/twoje-prawa-i-pieniadze/twoje-prawa/kobieta-rodzina-i-praca/kobiety-na-ryнку-pracy> (dostęp 05 XII 2018)
6. www.tysol.pl/a4647-Anna-Wolanska-Prosze-sie-nie-wypowiadac-w-imieniu-kobiet (dostęp 05 XII 2018)
7. <http://www.opzz.org.pl/> (dostęp 05 XII 2018)
8. <http://www.opzz.org.pl/aktualnosci/swiat/stop-przemocy-wobec-kobiet-w-miejscu-pracy-poprzyj-konwencje-mop> (dostęp 05 XII 2018)
9. <http://www.opzz.org.pl/assets/opzz/media/files/2c380e8c-7df9-47d0-bab9-39180acfa256/wyniki-ankiety-opzz-nt-rodzicielstwa.pdf> (dostęp 05 XII 2018)
10. <http://fzz.org.pl/sprawy-miedzynarodowe/> (05 XII 2018)
11. <https://www.etuc.org/en> (dostęp 08 XII)
12. <https://www.ituc-csi.org/no-rolling-back-on-women-s-rights?lang=en> (dostęp 08 XII 2018)
13. <http://www.opzz.org.pl/assets/opzz/media/files/2c380e8c-7df9-47d0-bab9-39180acfa256/wyniki-ankiety-opzz-nt-rodzicielstwa.pdf> (dostęp 05 XII 2018)

Abstract**The culture capital of trade union leaders in Poland and their economic awareness of women's rights and employment-related problems**

First the article provides definitions of economic awareness, human capital and culture capital. The main focus is put on economic awareness of trade union leaders regarding women's rights and employment-related issues in the current Polish labour market. Conducted analyses indicate discrimination and unequal gender chances in the labour market. To some extent, it also makes a reference to the hundredth anniversary of giving Polish women the right to vote and attempts to assess the extent of interest in women's situation on the part of main trade unions acting in the Third Polish Republic (RP III). The existing sociological research related to union leaders' attitude to gender equality indicates a disproportion in the awareness of women's problems and employment-related issues and shows that this awareness was higher in female union leaders in comparison with male leaders. Therefore, particular focus is put on the significance of women union structures (e.g. Women Section of Solidarity Independent Trade Union) as well as need for their activity and the need of investigating various aspects of economic awareness in trade union leaders.

Key words: economic awareness, trade unions, women's rights and employment-related issues, discrimination, cultural capital, human capital