

Kazimiera Wódz, Jolanta Klimczak-Ziółek
Uniwersytet Śląski, Katowice

Restrukturyzacja sektora górnictwa węglowego a sytuacja zawodowa kobiet zatrudnionych w przedsiębiorstwach górniczych

Abstract: The focus of the paper is situation of women, employed in the coalmine industry and the consequences of the restructuring of mining sector for this group of women. The authors describe the changes of the structure of employment of women taking into account the coalmine sector and labour market outside of this sector, the outplacement solutions addressed to women within the programs of the restructuring of the sector and their consequences for the professional reorientation of women. Discussion about the economic aspects of the problem is followed by the critical reflection about the discriminatory practices associated with the process of deindustrialization, the socio-cultural determinants of the position of women within the “restructuring” discourses changing patterns of femininity and potential consequences of ongoing cultural transformations.

Key words: restructuring of coal-mining industry, women-miners, discriminatory practices, changing patterns of femininity.

Specyfika górnośląskiej restrukturyzacji

Transformacja ustrojowa zapoczątkowała w województwie śląskim dynamiczne zmiany, które od początku rodziły społeczne i polityczne napięcia. Najbardziej uprzemysłowiony obszar, o największym zagęszczeniu ludności, z silnymi wpływami kultury robotniczej i z relatywnie zasobnymi gospodarstwami domowymi, skonfrontowany został z likwidacją kopalń i hut, upadkiem przemysłu lekkiego, redukcją przywilejów branżowych, degradacją całych dzielnic i miejscowo-

ści uzależnionych od likwidowanych zakładów pracy. Wysokim kosztem ekonomicznym towarzyszyły wzrastające koszty społeczne. Gwałtownie rosła stopa bezrobocia, drastycznie zwiększała się skala ubóstwa, następowało znaczne rozwarstwienie społeczne, wyodrębniły się kategorie osób (m.in. kobiety i osoby w wieku produkcyjnym niemobilnym) szczególnie narażone na wykluczenie z rynku pracy (K. Wódz, J. Wódz 2006, s. 150—152). Te negatywne konsekwencje restrukturyzacji gospodarki regionu próbowano kontrolować i ograniczyć, wprowadzając rozwiązania legislacyjne służące łagodzeniu społecznych skutków zmian zachodzących w podstawowych branżach przemysłowych. A w działaniach tych szczególnie rolę przypadła sektorowi górnictwa węgla kamiennego. Ten sektor, który przed 1989 rokiem stanowił istotne źródło dochodów dla całej gospodarki krajowej i dla regionu — w związku z przechodzeniem od gospodarki centralnie planowanej do wolnorynkowej — stawał się coraz bardziej deficytowy oraz niekonkurencyjny. Anachroniczny pod względem technologicznym i organizacyjnym, wymagał wsparcia finansowego oraz systemowych rozwiązań. Równocześnie zatrudnieni w nim ludzie stanowili (i stanowią nadal) kilkusettyśieczną siłę społeczną, która kierowana przez górnicze związki zawodowe władna była wpływać na życie polityczne, czego wyrazem stały się potężne akcje protestacyjne, kierowane przeciwko kolejnym ekipom rządowym. I wreszcie nie bez znaczenia okazały się społeczne mity tworzone na użytek regionu i kraju, odwołujące się do stereotypowego wizerunku „czarnego” Śląska, węgla cenniejszego niż złoto i górniczej tradycji jako rudymentu tożsamości regionalnej. Mity te legitymizowały działania, w których akceptowaną i bezdyskusyjną oczywistością była dominacja „męskiego” świata wartości i doświadczeń, reprezentowanego przez zmaskulinizowany przemysł wydobywczy (K. Wódz, J. Wódz, 2006).

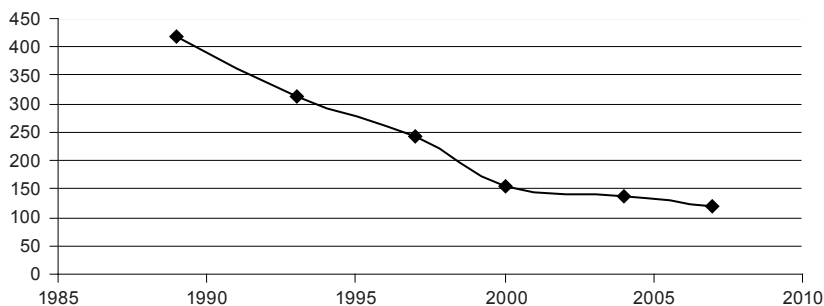
Górnictwo poddawane przemianom restrukturyzacyjnym przechodziło różne koleje losu. U progu transformacji w branży tej pracowało ponad 414,7 tys. osób, szacowano także, że pośrednio i bezpośrednio związanych z nią było zawodowo milion osób (K. Wódz, 2001, 33—41). W latach 1989—1993 zredukowano zatrudnienie o 25,1% (do 311,3 tys. osób). Towarzyszyło temu pogarszanie się kondycji finansowej sektora, spadały ceny węgla, malał popyt i wzrastała podaż, zaprzestano dotowania z budżetu sprzedawanego węgla, 60 kopalń zgrupowano i przekształcono w spółki akcyjne Skarbu Państwa, zachęcając do redukcji kosztów wydobycia oraz większej efektywności. Tę politykę restrukturyzacyjną górnictwa węgla kamiennego realizowano na podstawie dwu dokumentów: *Restrukturyzacja górnictwa węgla kamiennego w Polsce — realizacja pierwszego etapu w 1993 roku w ramach możliwości finansowych państwa*, przyjęty przez Komitet Ekonomiczny Rady Ministrów w dniu 15 marca 1993 roku oraz *Program powstrzymania upadłości górnictwa węgla kamiennego w Polsce*, rozpatrzony przez Komitet Ekonomiczny Rady Ministrów w dniu 1 września 1993 roku. W kolejnych latach wdrażać zaczęto program *Restrukturyzacja górnictwa węgla kamiennego. Część II — Program dla realizacji II etapu w okresie 1994—1995*, przyjęty przez Komitet 18 lutego 1994 roku. Z powodu wzrostu wynagrodzeń, spadku cen węgla i utrzymywania nierentownych kopalń także i ten program poniósł fiasko, a branża przyniosła

kolejne wielomilionowe straty. Ratunkiem miał być kolejny scenariusz uzdrawiający sektor górniczy: „*Górnictwo węgla kamiennego, polityka państwa i sektora na lata 1996—2000*” — program dostosowania górnictwa węgla kamiennego do warunków gospodarki rynkowej i międzynarodowej konkurencyjności, który został przyjęty przez Rząd RP w kwietniu 1996 roku i Sejm RP w grudniu 1996 roku. Na jego podstawie planowano oddłużyć kopalnie i doprowadzić do ich rentowności przez obniżenie kosztów pracy i kosztów wydobycia węgla. Ostatecznie jednak okazało się, że jednym z niewielu wymiernych efektów wdrażania tego programu restrukturyzacyjnego była redukcja zatrudnienia o 28,7 tys. osób.

Przełomowy dla górnictwa i restrukturyzacji w regionie miał być okres 1998—2002, czyli czas przewidziany na realizację programu reformy przyjętego przez rząd 30 czerwca 1998 roku: *Reforma górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 1998—2002*. Instrumentem prawnym wspierającym ten zamysł była ustawa z 26 listopada 1998 roku „O dostosowaniu górnictwa węgla kamiennego do funkcjonowania w warunkach gospodarki rynkowej oraz szczególnych uprawnieniach i zadaniach gmin górniczych”, która weszła w życie 14 stycznia 1999 roku. Konsekwencją wdrażania tego programu była m.in. zmiana podmiotów zarządzających restrukturyzacją kopalń, nowe procedury wyboru rad nadzorczych, całkowita lub częściowa likwidacja 23 kopalń, zmniejszenie zatrudnienia o 97,3 tys. osób (z Górniczego Pakietu Socjalnego skorzystało 66,5 tys.), obniżenie kosztów sprzedaży węgla i wreszcie uzyskanie (w 2001 roku) dodatniego wyniku ze sprzedaży węgla (M. Turek, 2001).

W kolejnych trzech latach restrukturyzacja górnictwa realizowana była na podstawie Ustawy o restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w latach 2003—2006 (z 28 listopada 2003), na poziomie regionalnym towarzyszyły jej *Regionalna Strategia Innowacji Województwa Śląskiego na lata 2003—2013* oraz *Program łagodzenia w regionie śląskim skutków restrukturyzacji zatrudnienia w górnictwie węgla kamiennego 2003*. Od 2007 roku górnictwo restrukturyzowane jest na podstawie Ustawy o restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w latach 2007—2015 oraz *Strategii działalności górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 2007—2015* (K. Wódz, J. Wódz, 2006, s. 157—160).

Efektem realizowanej restrukturyzacji górnictwa były zmiany sposobu funkcjonowania zarówno całej branży, jak i gospodarki regionu śląskiego. Przyjęte rozwiązania prawne i sposób ich wdrażania doprowadziły do redukcji zatrudnienia w górnictwie i przeprofilowania aktywności zawodowej tej części pracowników, która korzystając z odpraw i instrumentów aktywizująco-adaptacyjnych, zajęła się własną działalnością gospodarczą. Pozostałe zwalniane osoby znalazły zatrudnienie w branżach okołogórniczych albo w zagranicznych kopalniach i w prywatnych firmach górniczych działających w regionie. I wreszcie część pracowników odchodzących z kopalń zasiłowała rzeszę odbiorców świadczeń emerytalno-rentowych, przyczyniając się do radykalnego obniżenia wieku emerytów (mężczyzn) w Polsce.



Wykres 1. Zatrudnienie w górnictwie węgla kamiennego

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z „Rocznika Statystycznego Województwa Śląskiego 2006”. Warszawa GUS.

Kobiety jako beneficjentki programów restrukturyzacyjnych i reformy górnictwa

Historia restrukturyzacji sektora górniczego obejmuje dwie dekady przemian, w których pierwszoplanową rolę — dyskurs medialny, polityczny i naukowy — przypisuje mężczyznom. Problematyka reformy górnictwa rzadko bywa więc podejmowana z perspektywy kobiet, rzadko też kobiety przedstawiane są jako aktywne uczestniczki zmian społeczno-ekonomicznych. Pojawiają się jedynie w tle rozważań na temat górnictwa i skutków dokonujących się w gospodarce regionalnej przemian, występując głównie w rolach matek i żon górników. Obecność tych tradycyjnych reprezentacji kobiecości jest oczywiście niezwykle istotna z punktu widzenia doceniania roli kobiet i ich „nieodpłatnej pracy” (A. Titkow i in., 2002) w historii regionu i górnictwa (M.S. Szczepański, 1997, s. 193). Jest także bardzo ważna w egzemplifikowaniu skutków zmian społeczno-ekonomicznych i szacowaniu przeobrażeń dokonujących się w życiu rodzinnym i społecznym (W. Mrozek, 1987, s. 246). Jednak jako jedyna albo przynajmniej dominująca koncepcja kobiecości legitymizuje praktykę definiowania roli pracownic kopalń przez pryzmat roli żony i cedowania odpowiedzialności za ich los na mężczyzn-mężów. Usprawiedliwia także dewaloryzowanie pracy zawodowej kobiet przez traktowanie jej jako jedynie dodatkowego źródła dochodów rodziny i w związku z tym nie niosącej z sobą wartości porównywalnej do tej przypisywanej pracy mężczyzny.

Warto więc sięgnąć po ten ciągle mało obecny konstrukt kobiecości, który wymyka się stereotypowym schematom obecnym w dyskursie o górnictwie. Konstrukt, który wspiera się na roli zawodowej odgrywanej przez kobiety pracujące w górnictwie, funkcjonujący niezależnie od relacji z mężczyzną, wspierający się na innych niż małżeńska rolach społecznych i na innych niż rodzina wymiarach społecznej aktywności. W historii restrukturyzacji górnictwa te kryteria spełnia-

ło kilkadziesiąt tysięcy kobiet. Na początku transformacji ustrojowej w polskim górnictwie (w 1993 roku) pracowało ich 38 508 tys., czyli ponad 12% wszystkich zatrudnionych. W trakcie restrukturyzacji ich liczbę redukowano: w 2000 roku stan zatrudnienia kobiet wynosił 16 642, w 2005 roku — 13 179, a w roku 2006 — 12 744 kobiet. Na każdym z tych etapów restrukturyzacji przynajmniej 10% zatrudnionych stanowiły kobiety (*Informacja Rządu w sprawie sytuacji górnictwa...*, 2007 s. 7).

Tabela 1

Zatrudnienie kobiet w górnictwie węgla kamiennego w Kompanii Węglowej w latach 1993—2006

Rok	Stan zatrudnienia w górnictwie w ostatnim dniu roku	Stan zatrudnienia kobiet w ostatnim dniu roku	Zmniejszenie zatrudnienia od roku poprzedniego
1993	311 299	38 508	×
1994	288 432	32 696	5 812
1995	271 972	29 786	2 910
1996	257 780	27 600	2 186
1997	243 304	26 495	1 105
1998	207 935	23 308	3 187
1999	173 631	19 601	3 707
2000	155 032	17 268	2 333
2001	145 995	16 534	734
2002	140 717	15 247	1 287
2003	136 456	14 459	788
2004	127 097	13 609	850
2005	123 414	13 179	430
2006	120 382	12 744	435

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Informacji Rządu w sprawie sytuacji górnictwa węgla kamiennego ze szczególnym uwzględnieniem bezpieczeństwa pracy*. Druk nr 1294, s. 7 (www.orka.sejm.gov.pl).

Kobiety pracujące w górnictwie przez pierwszych 15 lat trwania transformacji były pomijane, a ich obecność przemilczana. Nie istniały jako podmiot biorący udział w konstruowaniu reformy górnictwa, nie miały przedstawicieli (ani przedstawicieli) zabiegających o ich prawa, nie były także przedmiotem zainteresowania autorów kolejnych programów „ratunkowych”. Traciły zatrudnienie, nie będąc chronionymi przez programy osłonowe przysługujące pracownikom „dołowym”. Ich sytuacja była szczególnie także dlatego, że jako kobiety miały dużo większe trudności ze znalezieniem zatrudnienia na śląskim rynku pracy niż mężczyźni. I choć kobiety pracujące na powierzchni legitymowały się (i nadal legitymują) przeciętnie lepszym wykształceniem od mężczyzn, to nie były one konkurencyjne na otwartym rynku pracy. Kobiety także rzadziej mogły zatrudnić się poza kopalnią do prostych prac fizycznych, co wiązało się m.in. z ich wiekiem: znaczna część kobiet zatrudniona została w kopalniach w latach 70. i 80. XX wieku.

Kobiety znalazły się w obszarze zainteresowań twórców restrukturyzacji górnictwa dopiero wtedy, gdy rozwiązano problem zatrudnienia mężczyzn-pracowni-

ków dołowych. W 2003 roku w dniu 28 listopada uchwalono Ustawę o restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w latach 2003—2006, która weszła w życie 29 grudnia 2003 roku. Ustawa ta miała być narzędziem outplacementowym skierowanym do pracowników powierzchni, których 2/3 stanowiły kobiety. Zaproponowany program nie korespondował ani atrakcyjnością finansową ani świadczeniami osłonowymi z tymi, które wcześniej oferowano innym grupom pracowników górnictwa. Miał jednak zwiększać szanse kobiet (choć ich nie gwarantować) na przebranżowienie i znalezienie miejsca pracy poza sektorem górnictwem. I w tym celu oferował pracownikom przedsiębiorstw górniczych instrumenty aktywizująco-adaptacyjne, takie jak: stypendium na przekwalifikowanie, kontrakt na przekwalifikowanie, pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej.

Efektywność zaproponowanego programu restrukturyzacyjnego pod względem ilościowym okazała się jednak co najmniej wątpliwa: szacowana na ok. 7 tys. skala odejść z przedsiębiorstw górniczych została ponad 100-krotnie przeszacowana. A wśród osób, które odeszły z górnictwa na mocy tej ustawy opinie o instrumentach aktywizująco-adaptacyjnych były zróżnicowane i świadczyły o pewnym rozczarowaniu. Gdyby jednak chcieć porównać losy kobiet, które mogły skorzystać z ustawy obowiązującej od grudnia 2003 roku, z losami kobiet, które odeszły z górnictwa w latach 1998—2003, to zauważyć można pewne różnice świadczące na korzyść zaproponowanego pracownikom powierzchni rozwiązania systemowego¹.

Po pierwsze, mimo zbieżności w profilu społeczno-demograficznym kobiet (większość zwalnianych kobiet związana była zawodowo przez 20 lat z kopalnią jako jedynym miejscem zatrudnienia, dominowały kobiety z wykształceniem średnim technicznym, zamężne i posiadające dzieci, pracujące na stanowiskach niższego i średniego szczebla) te dwie populacje inaczej poradziły sobie na rynku pracy. Spośród kobiet odchodzących z kopalni w latach 1998—2003 zatrudnienie znalazła 1/3, natomiast spośród kobiet z populacji pracowników zwalnianych w latach 2004—2005 pracowało 2/3.

Po drugie, wśród czynników decydujących o znalezieniu zatrudnienia kobiety z populacji 1998—2003 w pierwszej kolejności wymieniały znajomości i pomoc osób bliskich, natomiast kobiety z populacji 2004—2005 wskazywały na kwalifikacje i kompetencje oraz instrumenty aktywizująco-adaptacyjne. Obecnie wykonywaną pracę osoby z populacji 1998—2002 zdobyły najczęściej dzięki znajomościom i pomocy rodziny, z kolei badane z populacji 2004—2005 zatrudnienie zdobyły dzięki bezpośrednim kontaktom z pracodawcami oraz za sprawą działań Górniczej Agencji Pracy.

Po trzecie, wśród kobiet odchodzących z kopalń w latach 2004—2005 mamy do czynienia z samozatrudnieniem, które nie pojawiło się — jako forma aktywności zawodowej — w populacji kobiet zwalnianych w latach wcześniejszych.

¹ Dane pochodzą z badań przeprowadzonych w ramach grantu japońskiego „Skutki restrukturyzacji zatrudnienia w kopalniach węgla kamiennego z uwzględnieniem losów pracowników powierzchni odchodzących z kopalń w latach 2004—2005” — zrealizowanych w 2006 roku na zlecenie Ministerstwa Gospodarki, przez: prof. zw. dr hab. Kazimierę Wódz (kierownik projektu), Jolanę Klimczak-Ziółek, Andrzeja Niesporka, Dorotę Nowalską.

Po czwarte, osoby z populacji 2004—2005 częściej pracowały na stanowiskach nie robotniczych, lecz umysłowych, cieszących się większym prestiżem niż profesje wykonywane przez osoby z populacji 1998—2003.

Podsumowując efekty wprowadzenia ustawy skierowanej bezpośrednio do sfeminizowanej kategorii pracowników powierzchni, można wskazać na te związane z podtrzymaniem aktywności zawodowej, pomocy w znajdowaniu nowych możliwości zatrudnienia, dawaniu pewnego poczucia bezpieczeństwa i stabilizacji życiowej. Można równocześnie mieć wątpliwości dotyczące — niezwykle spóźnione — czasu wprowadzenia tego rozwiązania. Zwłaszcza że redukcja zatrudnienia w latach poprzedzających wspomnianą ustawę była znacznie większa niż ta z lat 2004—2005, sięgając w okresie 1998—2003 prawie 10 tys. zwolnień (*Informacja Rządu w sprawie sytuacji górnictwa...*, 2007, s. 7).

Společno-zawodowa aktywność kobiet w górnictwie

Specyfika zmaskulinizowanych branż, do jakich należy górnictwo, przez lata nie tylko powodowała marginalizację problemów zawodowych kobiet, ale także czyniła z samych kobiet kategorię pracowniczą o ograniczonym dostępie do cennych zasobów ekonomicznych i symbolicznych.

Obecność kobiet w górnictwie, choć dawała i daje im uprawnienia branżowe (w postaci m.in. deputatów węglowych), nie gwarantowała i nadal nie gwarantuje wynagrodzenia odpowiadającego średniej pensji w sektorze. Przeciętne wynagrodzenie w górnictwie wynosi w przypadku zatrudnionych w nim kobiet 2614,14 zł, a w przypadku mężczyzn — 3657,55 zł (*Górnictwo węglowe...*, 2004). Szczegółowo zróżnicowanie płcią wysokości zarobków pokazuje tabela 2. Wynika z niej, że najwyższe wynagrodzenie jest poza zasięgiem zatrudnionych w górnictwie kobiet, im zaś przypada w udziale nadreprezentowanie kategorii osób z najniższym uposażeniem.

Poza różnicami finansowymi istotną rolę odgrywają także elementy kultury organizacyjnej, stojące za degradacją wartości pracy wykonywanej przez kobiety (co prze-

Pełnozatrudnieni według płci

Wynagrodzenie brutto za październik 2004 roku (zł)							
Stawki wynagrodzenia	≥947	947,4— 1184,2	1184,2— 1421,1	1421,1— 1657	1657,1— 1894,8	1894,8— 2131,6	2131,6— 2368,5
Kobiety	0,8	1,4	3,5	4,4	10,4	13,8	13,7
Mężczyźni	0,4	1,1	1,3	2,4	3,3	4,2	4,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Górnictwo węglowe w województwie śląskim*, Katowice GUS 2004.

jawia się m.in. tym, że mężczyźni jako „karę” traktują wysyłanie ich do pracy w sortowni) i lekceważeniem postulatów pracowniczych, gdy dotyczą wyłącznie kobiet.

Świadomość tych ograniczeń i specyfiki własnego statusu spowodowała, że w dyskursie górniczym kobiety pojawiać się zaczęły nie tylko jako kategoria „kłopotliwych pracowników”, ale także jako aktor zbiorowy zabiegający o słyszalność swojego głosu, reprezentowany od 2005 roku przez oficjalne przedstawicielstwo interesu kobiecego w górnictwie: Związek Zawodowy Kobiet w Górnictwie w kopalni Rydułtowy-Anna — partner(ka) w dialogu społecznym.

Publiczne i formalne zaistnienie kobiet związkowczyń² wprowadziło spektakularną zmianę w politycznych i społecznych debatach o górnictwie oraz roli i miejscu kobiet w tej branży (i szerzej — na Śląsku). Oto bowiem zachwiał się mit męskiego górnictwa, sektor zaś zaczął być przedstawiany i postrzegany jako ten dający pracę kobietom, i choć zmaskulinizowany, to jednak na co dziesiątym stanowisku zatrudniający kobiety.

Ten nowy głos stał się także ważnym w negocjowaniu „nowego kontraktu płci” w związku z przygotowywanym w 2008 roku przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej wypowiedzeniem Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 45 i pojawieniem się formalnej możliwości zatrudniania kobiet na stanowiskach pracowników „dołowych”. Zwolenniczki i zwolennicy likwidacji ograniczeń zatrudnienia kobiet w kopalniach wskazywali na niesprawiedliwość wynikającą z nierówności w dostępie do zasobów finansowych, przy porównywalnym obciążeniu wysiłkiem fizycznym w pracach wykonywanych na powierzchni (np. w sortowni, lampowni). Pojawiał się także motyw wolnego wyboru, jako wskaźnika zmian ideologicznych. Zwracano wreszcie uwagę na to, że likwidacja barier prawnych nie jest równoznaczna ze stworzeniem w praktyce warunków pozwalających kobietom na pracę „na dole”. Bo doświadczenia kobiet pracujących w kopalniach w innych krajach oraz doświadczenia kobiet pracujących w Polsce w kopalniach przed 1957 rokiem pokazują, że poważnym problemem jest:

- wykluczanie kobiet z sieci nieformalnych, co skutkuje brakiem wsparcia w wykonywanej pracy, bez którego nie sposób pracować;
- brak zaufania do umiejętności kobiet i traktowanie ich jako zagrożenie dla innych pracujących pod ziemią;
- męska kultura i stereotypy płci utrudniające adaptację zawodową (S. Tallichet, 1997, s. 31—49);

Tabela 2

i wysokości wynagrodzenia

Wynagrodzenie brutto za październik 2004 roku (zł)							
2368,5— 2842,2	2842,2— 3315,9	3315,9— 3789,6	3789,6— 4263,0	4263— 4737	4737— 5684	5684— 6631	≤6631
22,2	12,4	6,4	4,4	3,2	2,0	0,6	0,8
12,3	13,9	17,2	13,4	9,1	10,7	3,8	2,7

² Związek Zawodowy Kobiet KWK Rydułtowy-Anna miał początkowo w swojej nazwie „górnictwo”. Jego działaczki jednak zrezygnowały w 2008 roku z tego specyfikatora w nazwie, zabiegając o integrację kobiet ze wszystkich środowisk pracowniczych.

- seksualizacja relacji zawodowych i molestowanie seksualne, przyjmujące niekoniecznie charakter fizyczny (co w świetle obowiązującego prawa jest bardziej wymiernym wskaźnikiem doznawanej przemocy), ale najczęściej werbalny (w formie np. żartów) i niewerbalny (związany z mową ciała) (S. Tallichet, 1997, s. 43);
- łączenie ról rodzinnych z zawodowymi w sytuacji, gdy jedno i drugie wymagają bardzo dużego wysiłku fizycznego, co oznacza pracę na „dwóch etatach”, i póki „etat domowy” nie zostanie włączony do wzorca normatywnej męskości jako obligatoryjny (jak w przypadku normatywnej kobiecości), obciążenie kobiet będzie większe niż w przypadku mężczyzn-górników.

Tym obawom towarzyszy refleksja wskazująca na potencjalne pozytywne zmiany w kulturze organizacyjnej górnictwa i szanse np. na poprawę jakości relacji międzypracowniczych dzięki podniesieniu standardów komunikacyjnych. Niektórzy posługując się tymi samymi stereotypami płci, co przeciwnicy zatrudnienia kobiet w kopalni, podkreślają przydatność niektórych umiejętności „kobiecych” i „naturalnych” predyspozycji w wykonywaniu różnych czynności zawodowych. I wreszcie remedium na zmaskulinizowaną kulturę i rytuały utrwalające męską dominację ma być praca w zespołach kobiecych i budowanie sieci wzajemnego wsparcia (S. Tallichet, 2006).

Prognozy na przyszłość

Trudno obecnie oszacować potencjalne zainteresowanie kobiet nowymi możliwościami stwarzanymi na górniczym rynku pracy. Na uwagę zasługuje jednak wzrost zainteresowania kobiet branżami zmaskulinizowanymi, ze względu na dostępność w nich pracy oraz atrakcyjne (w porównaniu z innymi branżami) wynagrodzenie. Wystarczy sięgnąć do statystyk Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach, by się przekonać, że poza górnictwem kobiety spotykamy w zmaskulinizowanym budownictwie (6 tys.), w rolnictwie, łowiectwie i leśnictwie (31 tys.), w sektorze wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, wodę (9 tys.), w transporcie, gospodarce magazynowej i łączności (40 tys.), w działalności usług komunalnych (23 tys.) (WUP 2006 za: Ł. Buszman, 2008). Wzrasta także liczba uczestniczek szkoleń o profilu męskim, organizowanych przez urzędy pracy. W Katowicach największym powodzeniem cieszy się: górnictwo i przetwórstwo przemysłowe (30 kobiet ukończyło szkolenia, 29 znalazło pracę), architektura i budownictwo (25 ukończyło szkolenia, 10 podjęło pracę), usługi transportowe (131 ukończyło szkolenia, 71 podjęło pracę), usługi obuwnicze (216 ukończyło kursy, 53 podjęło pracę), ochrona własności i osób (189 ukończyło szkolenia, 78 podjęło pracę) (WUP 2005/6 za: Ł. Buszman, 2008).

Reorientacja w zainteresowaniach zawodowych kobiet koresponduje z androcentrycznym profilem rynku pracy. Ten bowiem mimo dekompozycji spowod-

wanej restrukturyzacją przemysłu nadal wykazuje większy popyt na prace tradycyjnie wykonywane przez mężczyzn. Zaś filarami gospodarki województwa śląskiego pozostają stare branże silnie wpisane w historię regionu, takie jak górnictwo i hutnictwo, oraz nowe branże związane z nowoczesnymi technologiami, reprezentowane przede wszystkim przez przemysł samochodowy (wytworzący w województwie śląskim ponad 80% produkowanych w kraju samochodów) oraz przemysł elektromaszynowy, metalowy i chemiczny („Rocznik Statystyczny Województwa Śląskiego 2007”). Wystarczy także spojrzeć na rozwój Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, gdzie funkcjonuje obecnie ponad 200 przedsiębiorstw zatrudniających 37 tys. pracowników, by się przekonać, że preferowane zawody i specjalności związane są z tradycyjnie męskimi profesjami. Poszukuje się spawaczy ręcznych gazowych, robotników gospodarczych, robotników do prac prostych w przemyśle, kierowców ciężarówek. Modelowy pracownik jest zatem absolwentem szkoły technicznej o profilu odpowiadającym stereotypowo męskiemu modelowi edukacji.

Jak pokazują doświadczenia krajów Europy Zachodniej i Stanów Zjednoczonych, budowanie rynku pracy na męskiej aktywności i ograniczanie szans zawodowych kobiet jest powszechną praktyką towarzyszącą deindustrializacji i restrukturyzacji obszarów zdominowanych przez przemysł ciężki. Ramą dla jej występowania jest seksizm i — legitymizowane tradycją — preferowanie mężczyzn przy udostępnianiu cenionych zasobów. Skala tego zjawiska zależy od koniunktury gospodarczej oraz interesów politycznych i lobbingu grup interesu. Z tych powodów trudno sądzić, że zrestrukturyzowana gospodarka regionu stanie się w niedalekiej przyszłości egalitarna płciowo, można jednak spodziewać się wzrostu zainteresowania kobiet tymi obszarami rynku pracy, które tradycyjnie były i są zmaskulinizowane. Tym bardziej że tego typu działania znajdują nie tylko wsparcie instytucjonalne w postaci choćby regulacji prawnych, ale także uzasadnienie w treściach coraz mniej tradycyjnych i stereotypowych wzorców kobiecości i męskości.

Literatura

- Mrozek W., 1987: *Górnosłaska rodzina w procesie przeobrażeń*. Katowice: Śląski Instytut Naukowy.
- Reszke I., 1991: *Nierówności płci w teoriach*. Warszawa: IFiS PAN.
- Szczepański M., 1997: *Rodzina w procesie restrukturyzacji. Instytucja zapoznana? Przypadek województwa katowickiego*. W: K. Wódz, K. Faliszek, E. McLean Petras, red.: *Kobiety wobec przemian procesu transformacji*. Katowice: Wydawnictwo „Śląsk”.
- Tallichet S., 2006: *Daughters of the Mountain*. Pennsylvania State University Press.
- Tallichet S., 1997: *The Underground Proving Ground Women and Men in an Appalachian*. In: C. Sacks, eds.: *Women Working in Environment. Resourceful Natures*. Washington: Taylor & Francis, s. 31—49.

- Titkow A., Duch-Krzysztofek D., Budrowska B., 2004: *Nieodpłatna praca kobiet*. Warszawa: IFiS PAN.
- Wódz K., 2001: *Kłopotliwe dziedzictwo. Stare regiony przemysłowe w epoce postindustrialnej*. W: K. Faliszek, K. Łęcki, K. Wódz, red.: *Górnicy. Zbiorowości górnicze u progu zmian*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, s. 12—41.
- Wódz K., Wódz J., 2006: *Dimensions of Silesian Identity*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Wódz K., Klimczak-Ziółek J., Niesporek A., Nowalska D., 2005: *Skutki restrukturyzacji zatrudnienia w kopalniach węgla kamiennego z uwzględnieniem losów pracowników powierzchni odchodzących z kopalń w latach 2004—2005 — badania i raport*. Warszawa: Ministerstwo Gospodarki.
- Górnictwo węglowe w województwie śląskim*, 2004. Katowice: GUS.
- Przemiany demograficzne w województwie śląskim w latach 2000—2006*. Katowice, 2007, lipiec.
- Kobiety w Polsce*. 2007. Warszawa: GUS.

Źródła internetowe

- Buszman Ł., 2008: *Panie na budowie*. „Echo miasta” z 21 stycznia 2008 ([www http://www.echomiasta.pl](http://www.echomiasta.pl)).
- Turek M., 2008: *Proces dostosowawczy polskiego górnictwa węgla kamiennego do warunków gospodarki rynkowej*. On-line: <http://www.igeos.pl/doc/coaldialogue/Proces%20dostosowawczy%20-%20Turek.doc> (data dostępu: 30.10.08).
- Informacja o sytuacji na śląskim rynku pracy. Stan na 30.06.2007 r.* On-line: http://www.frdl.katowice.pl/attach/WUP-skrot_1.doc.
- Informacja Rządu w sprawie sytuacji górnictwa węgla kamiennego ze szczególnym uwzględnieniem bezpieczeństwa pracy*. Druk nr 1294 on-line: www.orka.sejm.gov.pl.