

KATARZYNA RAKOWSKA 
Uniwersytet Warszawski

KONFLIKT UPŁCIOWIONY. SPÓR ZBIOROWY I STRAJK Z PERSPEKTYWY LIDERÓW I LIDEREK ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH¹

Streszczenie

W artykule omówiono przejawy upłciowienia konfliktu zbiorowego pracy z perspektywy liderów i liderek organizacji związkowych. Bazując na 36 wywiadach z osobami, które prowadziły spory zbiorowe i strajki, analizie poddano konflikt w miejscu pracy w kontekście płci jego uczestników i uczestniczek oraz upłciowienia wykonywanego zawodu. Analiza zebranego materiału miała na celu odpowiedzieć na pytania, czy i jak płeć uczestniczek oraz uczestników sporów zbiorowych wpływa na przebieg tych procesów, ze szczególnym uwzględnieniem strajku. Biorąc pod uwagę kategorie takie jak żądania, emocje i sytuacja rodzinna, refleksji poddano kwestię wpływu płci i upłciowienia zawodu na sposoby protestowania, nastawienie do konfliktu i skłonność do eskalacji, relacje z kolegami i koleżankami z pracy, w tym zarządzanie emocjami podczas konfliktu oraz wpływ relacji rodzinnych na możliwość prowadzenia protestu. Artykuł uzupełnia dotychczasowe badania nad rolą płci w zbiorowych stosunkach pracy, szczególnie wypełnia lukę w analizie konfliktów zbiorowych pracy z uwzględnieniem płci. Przeprowadzona analiza sugeruje, że praktyki płciowe w organizacjach wpływają

Mgr, doktorantka, Wydział Socjologii; e-mail: k.rakowska@is.uw.edu.pl;
<https://orcid.org/0000-0002-9845-1904>

¹ Artykuł powstał w wyniku realizacji projektu badawczego „Związki zawodowe wobec ograniczenia prawa do strajku” finansowanego w ramach konkursu Preludium przez Narodowe Centrum Nauki, nr projektu: 2018/31/N/HS5/02781.

na praktykę sporu zbiorowego, jednak kontekst konfliktu pracy dominuje w wielu aspektach nad potencjalnymi wpływami reżimu płciowego.

Słowa kluczowe: płeć, upłciowione zawody, spór zbiorowy, strajk, zbiorowe stosunki pracy

WSTĘP

Związki zawodowe, podobnie jak inne organizacje, mają upłciowiony charakter [Acker 1991, 2010]. Badania nad strukturami płci w organizacjach pracowniczych pokazują, że dominuje w nich kultura męskości promująca cechy takie jak racjonalność, brak zaangażowania emocjonalnego, przyzwolenie na negatywne emocje, szczególnie agresję, a więc charakterystyczny wzorzec twardego, walecznego związkowca [Williams 2002], a same związki są postrzegane jako męskie ruchy społeczne [Connell 2019]. Z drugiej strony do związków zawodowych należy coraz więcej kobiet, a duże konflikty zbiorowe dotyczą sfeminizowanych branż i zawodów, takich jak administracja publiczna, edukacja i ochrona zdrowia. Płeć staje się też coraz częściej elementem analizy zbiorowych stosunków pracy, szczególnie negocjacji układów zbiorowych [Pillinger, Wintour 2019; Dickens 2000; Erikson 2021; Nunes 2021].

W artykule tym staram się odpowiedzieć na pytania, czy, a jeśli tak to, w jaki sposób płeć oraz upłciowienie pracy i związków zawodowych przejawia się w narracjach liderów i liderek związkowych o sposobie i możliwościach prowadzenia protestu, sposobie prowadzenia sporu zbiorowego, wybieranych taktykach, relacjach z kolegami i koleżankami z pracy i otoczeniem zewnętrznym, w tym relacjach rodzinnych uczestników i uczestniczek sporów zbiorowych. Zastanawiam się, czy i jeśli tak to, w jaki sposób wyłaniające się z tych narracji praktyki płciowe kobiet i mężczyzn w zmaskulinizowanych i sfeminizowanych zawodach oraz w działających w nich związkach zawodowych wpływają na praktykę konfliktów pracowniczych. Część analizowanych wywiadów prowadzona była w trakcie epidemii COVID-19, w związku z czym przyglądałam się też temu, czy i w jaki sposób zdaniem liderów i liderek związkowych epidemia wpłynęła na konflikt pracowniczy w upłciowionym miejscu pracy.

RAMA TEORETYCZNA

Upłciowienie organizacji

Upłciowienie organizacji, w tym związków zawodowych, związane jest z dominacją reżimu płciowego, czyli mechanizmów kształtowania różnicowań i hierarchii opartych na kulturowych różnicach między kobietami i mężczyznami [Connell 2019]. Stwierdzenie, że organizacja jest upłciowiona, oznacza, że mechanizmy działające na korzyść i niekorzyść jej członków, a także mechanizmy wyzysku i kontroli, działań i emocji pożądaných i zwalczanych przez organizację oraz tożsamość organizacyjną, są kształtowane poprzez kategorie różnicowania pomiędzy mężczyzną i kobietą, męskością i kobiecością [Acker 2010]. Upłciowienie organizacji jest procesem dynamicznym – różne wyobrażenia na temat płci w różnych krajach będą bowiem inaczej kształtowały relacje w ramach miejsc pracy czy związków zawodowych [Connell 2005b]. Konfiguracje płciowe w ramach organizacji są również wielowymiarowe i relacyjne – jedne upłciowione elementy porządku organizacyjnego kształtują inne [Connell 2005a]. Raewyn Connell zwraca uwagę, że reżim płciowy w organizacjach można rozpatrywać w 4 wymiarach: 1) jako podział pracy ze względu na płeć; 2) jako relacje władzy między płciami; 3) jako emocje i relacje międzyludzkie oraz 4) jako kulturę i symbolikę płci [2005a]. Wszystkie te wymiary reżimu płci odnajdziemy w związkach zawodowych.

Po pierwsze upłciowiony podział pracy manifestuje się podziałem na zawody męskie i kobiece [Acker 1991; Britton, Logan 2008], a co za tym idzie – sfeminizowane i zmaskulinizowane związki zawodowe. Po drugie historycznie związki zawodowe częściej powstawały w branżach zdominowanych przez mężczyzn, przez co kojarzone są jako męskie organizacje [Connell 2019]. Po trzecie kobiety w związkach zawodowych rzadziej niż mężczyźni zajmują pozycje kierownicze, powierzane są im prostsze zadania, takie jak prowadzenie biura, ale nie stanowiska zarządcze [Gray 1993; Connell 2005a]. Po czwarte kobiety częściej wykonują pracę emocjonalną, rozumianą jako zarządzanie własnymi lub cudzymi uczuciami [Hochschild 1983], także w związku zawodowym – oczekuje się po nich wsparcia psychicznego i opieki [Franzway 2000]. Po piąte zmaskulinizowany świat związków zawodowych wymaga zarówno od kobiet, jak i od mężczyzn ukrywania części emocji w sferze publicznej, uznając emocjonalne podejście do problemów za nieprofesjonalne [Williams 2002]. Wyjątkiem są związki zawodowe w zawodach zmaskulinizowanych, w których dopuszcza się eksponowanie emocji uważanych za typowo męskie – takich jak agresja

i gniew [Williams 2002]. Kobiety natomiast muszą tę męską kulturę przemocy zaakceptować i dostosować się do niej [Bates 2022]. Po szóste ze względu na obciążenie większością pracy reprodukcyjnej kobiety, podejmując działalność związkową, decydują się na „trzeci etat”, obok odpłatnej pracy zawodowej i nieodpłatnej pracy domowej [Kamińska-Berezowska 2013; Kirton 2018]. To potrójne obciążenie znacznie utrudnia ich aktywność społeczną oraz możliwość udziału w życiu związku zawodowego, zwłaszcza w obciążających czasowo, fizycznie i psychicznie protestach. Na aktywność kobiet w związkach zawodowych można też spojrzeć przez pryzmat empowerment rozumiany jako upodmiotowienie, upelnomocnienie, umacnianie i uprawomocnienie grup pozbawionych władzy i słabszych oraz przejęcie przez nie kontroli, świadomości i odrębności w życiu zbiorowym [Bieniecka, Piątek, 2022]. Przewycięzanie opisanych przeszkód oraz aktywne starania o polepszenie swojej sytuacji zarówno wewnątrz związków, jak i w miejscach pracy, są elementem empowerment, co potwierdzają badania [Selwyn 2009; Ali, Wakili, Liberty 2021].

Przytoczone dane wskazują, że kobiety w związkach zawodowych napotykać wiele barier tworzonych przez reżim płciowy na poziomie rodziny, miejsca pracy, branży oraz organizacji związkowej i próbują je przewyciężyć. Jednak nieliczne analizy skupiają się na doświadczeniach mężczyzn w związkach zawodowych [Williams 2002; Slutskaya i in. 2016], co sprawia, że refleksji uykają przemiany męskości i reżimu płciowego w organizacjach pracowniczych oraz różnice w funkcjonowaniu kobiet i mężczyzn w tych organizacjach. W tym artykule porównuję doświadczenia kobiet oraz mężczyzn w zmaskulinizowanych i sfeminizowanych związkach zawodowych w szczególnym momencie – podczas konfliktu zbiorowego pracy, co stanowi uzupełnienie dotychczas prowadzonych badań.

Upłciowiony konflikt pracy (UKP)

Gdy mówimy o upłciowionych związkach zawodowych, należy pamiętać, że na omówiony wyżej porządek płciowy organizacji nakłada się sytuacja konfliktu w miejscu pracy. Już w latach 90. XX wieku Patricia Gwartney-Gibs i Denise H. Lach zaproponowały model badania konfliktów zbiorowych pracy, według którego analizie należy poddać wpływ płci na dynamikę konfliktu, czyli jego przyczyny, przebieg i efekty [Gwartney-Gibbs, Lach 1994]. W ciągu następujących 30 lat, mimo wielu badań nad płcią w związkach zawodowych, rzadko skupiano się na samym przebiegu konfliktów. Dotychczasowe analizy koncentrowały się na konfliktach w konkretnych branżach, zwłaszcza sfeminizowanych jak edukacja [Uetrict 2014; Blanc 2019; Jaume, Willén 2019; Tarlau 2019] i ochrona zdrowia

[Hayward, Fee 1995; Briskin 2011, 2012, 2013; Strachan 2016], nie analizowały jednak kwestii upłciowienia w ujęciu przekrojowym – między zawodami i związkami zawodowymi.

Biorąc pod uwagę model P. Gwartney-Gibs i D.H. Lach, warto zwrócić uwagę na to, że płeć wpływa na każdy ze wspomnianych etapów zbiorowego konfliktu w pracy. Szczególną uwagę w ostatnich latach związki zawodowe zwracają na upłciowiony kontekst przyczyn konfliktów, czyli uwzględnienie potrzeb wynikających z płci i ról płciowych w formułowaniu żądań pracowniczych, np.: dotyczących równych płac lub związanych z obowiązkami opiekuńczymi [Corradini, Lagos, Sharma 2022; Seby 2022]. Z drugiej strony psychologia społeczna wskazuje, że kobiety inaczej zachowują się podczas sytuacji konfliktowych w miejscu pracy oraz podczas negocjacji płacowych. Odmierna socjalizacja kobiet w porównaniu z mężczyznami może skutkować brakiem pewności siebie, unikaniem konfliktów i konfrontacji z autorytetem [Gwartney-Gibbs, Lach 1994] oraz rzadszym podejmowaniem negocjacji i częstszym nastawieniem na porażkę w nich [Hong, van der Wijst 2013; Reif, Kugler, Brodbeck 2020]. Wynika to zarówno z upłciowionego charakteru organizacji, który wymusza pewne zachowania, jak i z wyuczonych, zinternalizowanych ról płciowych, przez które kobiety i mężczyźni się postrzegają [Gottfried 2013]. Role płciowe mogą wpływać na negocjujące kobiety poprzez nakładanie ograniczeń na to, co jest postrzegane jako atrakcyjne lub właściwe zachowanie w negocjacjach [Kennedy, Riley, McGinn 2002].

Ponadto płeć wpływa na samą możliwość protestowania. Po pierwsze otoczenie instytucjonalne ma upłciowiony charakter. Prawo reguluje, w których zawodach i na jakich stanowiskach można strajkować. Powszechne jest, że ze strajku nie mogą korzystać służby mundurowe, takie jak policja czy wojsko, a są to zawody zmaskulinizowane, co znacznie ogranicza dostęp do prawa do strajku mężczyzn. W większości państw jednak zakaz strajku obejmuje różne stanowiska pracy związane z utrzymaniem usług publicznych, a te są często sfeminizowane. Decyzje organów państwowych lub sądów sprawiły, że w ostatnim czasie w Europie zakazano strajków wielu sfeminizowanym zawodom, m.in. nauczycielkom na Węgrzech i w Norwegii, pielęgniarkom w Finlandii i pracownikom pomocy społecznej w Polsce [Lindblom 2023]. Niezależnie jednak od przepisów strajk jest szczególnie utrudniony w wysoce sfeminizowanych zawodach opiekuńczych, w których zachodzi relacja z osobą, wobec której sprawowana jest opieka [Kubisa, Rakowska 2021]. Klasycznie rozumiany strajk polegający na przerwaniu pracy nie jest fizycznie możliwy ze względu na bezpieczeństwo osób korzystających z opieki, ale też często dla samych pracowników stanowi sytuację moralnie

niedopuszczalną i trudną psychicznie. Sprawia to, że w zawodach opiekuńczych mamy do czynienia z konfliktem interesów klasowych i specyfiki zawodu. Strajk w opiece jest też negatywnie postrzegany przez opinię publiczną. Kobiety zatrudnione w opiece muszą przez to prowadzić podwójną walkę – klasową i kulturową, związaną z przewyciężeniem reżimu płciowego [Kubisa, Rakowska 2021].

Wszystkie te aspekty nazywam zbiorczo upłciowionym konfliktem pracy (UKP), czyli konfliktem zbiorowym w stosunkach pracy, na który wpływa dominujący w danym czasie i miejscu reżim płciowy. Na UKP składają się wymiary organizacyjne, a więc cechy organizacji pracowniczych (sfeminizowane/zmaskulinizowane związki zawodowe, udział kobiet w związkach zawodowych, upłciowienie branży), a także przyczyny konfliktu, jego przebieg i efekty oraz upłciowienie miejsca pracy i otoczenia instytucjonalnego. UKP to też sposób, w jaki podjęcie i prowadzenie walki wpływa na upodmiotowienie (ang. *empowerment*) biorących w niej udział osób. Liczba elementów składających się na upłciowienie konfliktu zbiorowego pracy świadczy o tym, że płęć wpływa na wiele wymiarów i etapów procesu, jakim jest spór zbiorowy. Analiza tego typu konfliktu z perspektywy płci może mieć zatem wielowymiarowy charakter.

Literatura przedmiotu, choć bogata w wymiarze analizy funkcjonowania, relacji oraz statusu kobiet w organizacjach, jakimi są związki zawodowe, nadal zawiera liczne luki w obszarze tego, jak płęć przejawia się w przyczynach, przebiegu i efektach konfliktu pracowniczego. W tym artykule skupię się przede wszystkim na UKP w jego przebiegu, na podstawie relacji członków i członkiń związków zawodowych, które prowadziły spory zbiorowe i organizowały strajki w zawodach i związkach zmaskulinizowanych, jak i sfeminizowanych.

Związki zawodowe, płęć i epidemia COVID-19

Na upłciowiony charakter organizacji oraz konfliktu w miejscu pracy w ostatnich latach nałożyły się trudności wywołane epidemią COVID-19. Należy pamiętać, że sama epidemia miała upłciowiony i klasowy charakter, ponieważ to głównie kobiety pracują na tzw. pierwszej linii (ang. *frontline workers*), stanowiąc ok. 76% z 49 milionów pracowników opieki oraz 86% pracowników opieki osobistej w ochronie zdrowia na świecie [EIGE 2021]. Pandemia stanowiła szczególne wyzwanie dla zrzeszających je związków zawodowych. Po pierwsze organizacje pracownicze w tym czasie musiały zmierzyć się z pogarszającymi się warunkami pracy, zwolnieniami i obniżkami pensji pracowników [Otieno, Dickson, Mwamadzingo 2021]. Po drugie pandemia wpłynęła na dialog społeczny i rokovania zbiorowe, choć w różnym stopniu – podczas gdy w niektórych krajach

zachowano standardowe procedury, w innych konsultacje trójstronne zostały odsunięte na bok, negocjacje zbiorowe były odkładane lub zawieszane na czas nieokreślony, zwłaszcza w tych branżach, które zostały objęte lockdownem, a liczba odnowionych układów zbiorowych gwałtownie spadła [Allinger, Adam 2021]. Po trzecie brak możliwości spotkań spowodowany obostrzeniami utrudniał organizowanie pracowników i kontrole warunków pracy [McFarlane 2022]. Z drugiej strony związki zawodowe wykazywały zwiększoną aktywność protestacyjną w trakcie pandemii [Pleyers 2020], choć dotyczyła ona tylko wybranych branż i państw [Trapmann i in. 2022].

Pandemia COVID-19 sprawiła tym samym, że organizowanie w związki zawodowe i prowadzenie konfliktów zbiorowych pracy stało się trudniejsze. Dotyczy to zwłaszcza zawodów sfeminizowanych, bo ich przedstawicielki były szczególnie dotknięte ryzykiem zakażenia i obciążone pracą. Uwzględnienie zatem kontekstu pandemii COVID-19 jest szczególnie ważne w analizie konfliktów zbiorowych pracy z perspektywy płci.

Upłciowione organizacje i UKP w Polsce

W porównaniu z innymi krajami europejskimi w Polsce przynależność do związków zawodowych jest na niskim poziomie. W 2018 roku osoby zrzeszone w związkach zawodowych stanowiły 4,9% dorosłej ludności Polski oraz 16,3% – pracujących na podstawie stosunku pracy w zakładach zatrudniających powyżej 9 osób [GUS 2019]. Przynależność do związków częściej deklarują kobiety (13%) niż mężczyźni (9%) [CBOS 2021]. Wynikać to może z faktu, że związki zawodowe obecne są w 65% instytucji publicznych, 25% spółek prywatno-publicznych i tylko w 16% firm sektora prywatnego [CBOS 2021], a w sektorze publicznym pracuje więcej kobiet niż mężczyzn [GUS 2014]. Coraz częściej konflikty pracownicze odbywają się w branżach i zawodach sfeminizowanych. Od lat jednym z najczęściej protestujących związków zawodowych jest Ogólnopolski Związek Pielęgniarek i Położnych [Kubisa 2014], a największy strajk po 1989 roku został zorganizowany w branży edukacji w 2019 roku [Świątkowski 2019].

W Polsce, mimo że mniej kobiet niż mężczyzn zasiada we władzach związkowych, to kobiety są aktywne w organizacjach zakładowych i inicjują nowe działania związków, przyczyniając się do rozwoju organizacji [Mrozowicki, Trawińska 2013]. Badania wskazują na podwójne obciążenie kobiet w zawodach sfeminizowanych – kobiety w związkach zawodowych pracujące w opiece mierzą się z wielokrotną opresją dyktowaną przez reżim płciowy – jako kobiety i jako pracownice sektora, który nie jest dowartościowany społecznie [Kubisa 2014].

Zarazem badania wśród liderek sfeminizowanych związków wskazują, że na ich możliwości działania nakładają się czynniki zewnętrzne związane z pozycją społeczną kobiet w rodzinie i na rynku pracy oraz wewnętrzne – właściwe upłciowionym związkom zawodowym [Kamińska-Berezowska 2013]. Jako bariery w działalności członkinie związków zawodowych wymieniają, m.in. brak czasu dla siebie i najbliższych, trudności z godzeniem ról rodzinnych, trudności z uzyskaniem akceptacji najbliższych dla zaangażowania w działalność związkową i odczuwanie niechęci części liderów-mężczyzn do akceptacji kobiet na stanowiskach związkowych [Kamińska-Berezowska 2013; Mrozowski, Trawińska 2013].

Możliwość organizowania protestów i strajkowania w Polsce w różnym stopniu dotyczy kobiety i mężczyzn². Z jednej strony instytucjonalnie strajk jest wykluczony w pewnych zawodach – zgodnie z prawem zabroniony jest w służbach mundurowych i organach bezpieczeństwa państwa (zawody zmaskulinizowane) oraz w urzędach państwowych i samorządowych, sądach i prokuraturze (zawody sfeminizowane). Warto wspomnieć, że w administracji publicznej, w której nie ma prawa do strajku, pracuje więcej kobiet niż mężczyzn [GUS 2021]. Strajk jest również utrudniony w zawodach opiekuńczych, mimo że zazwyczaj jest on dopuszczany prawem. Według prawa strajku nie można prowadzić, gdy zagraża on życiu lub zdrowiu ludzkiemu, co sprawia, że nie wszystkie osoby zatrudnione w ochronie zdrowia mogą strajkować jednocześnie. Ponadto wykonywanie pracy opiekuńczej wiąże się z relacją z osobą, wobec której sprawowana jest opieka [Kubisa, Rakowska 2021]. Klasycznie rozumiany strajk polegający na przerwaniu pracy nie jest fizycznie możliwy, ale też często dla samych pracownic moralnie niedopuszczalny i trudny psychicznie. Sprawia to, że w zawodach opiekuńczych mamy do czynienia z konfliktem interesów klasowych i specyfiki zawodu. Strajk w opiece jest też negatywnie postrzegany przez opinię publiczną. Kobiety zatrudnione w opiece muszą więc prowadzić podwójną walkę – klasową i kulturową, związaną z przewycięzeniem reżimu płciowego [Kubisa, Rakowska 2021]. Niezależnie od zawodu badania wskazują, że kobiety muszą przewyciężyć więcej barier, organizując protest i strajk. Przede wszystkim zmagają się problemem przewycięzania uczuć niepożądanych podczas sporu zbiorowego – przełamy-

² Nie można zapomnieć, że aktywność strajkowa w Polsce jest wyjątkowo niska na tle innych państw europejskich. Co roku w Polsce notuje się od kilku do kilkudziesięciu strajków. Wynika to z paru powodów, m.in. niskiego uzwiązkowienia, strategii obieranej przez związki zawodowe i skomplikowanej procedury rozwiązywania sporów zbiorowych, która skutecznie przeciwdziała strajkom [zob.: Płucienniczak i in. 2022]. W tym artykule skupiam się jednak na tych konfliktach, w których związki zawodowe przeszły większość etapów sporu zbiorowego, szczególnie na tych, w których strajk odbył się mimo wspomnianych przeszkód.

wania strachu oraz przejawiania odwagi w zakresie artykułowania postulatów przed dyrekcją, organami sądowymi różnych instancji i mediami oraz w obliczu represji ze strony pracodawców [Kamińska-Berezowska 2015].

Płeć nie różnicuje formalnych przyczyn sporów zbiorowych i strajków. W Polsce większość z nich toczy się o kwestie płacowe i jest to niezależne od charakteru i upłciowienia zawodu. Według danych publikowanych corocznie przez Państwową Inspekcję Pracy w latach 2005–2021 żądania dotyczące warunków płacy stanowiły średnio 57% wszystkich zgłoszonych postulatów rocznie, warunki pracy – 16%, prawa i wolności związkowe – 6%, świadczenia socjalne – 4%, a „inne wykraczające poza definicję sporu zbiorowego” stanowią średnio aż 18% rocznie. Polskie prawo nie dopuszcza prowadzenia sporów zbiorowych z rządem, a więc o kwestie, które decydują o jakości pracy kobiet – długości urlopów rodzicielskich, stażu emerytalnego, wysokości emerytur czy wysokości różnych świadczeń rodzinnych i opiekuńczych. Badania wskazują jednak, że wśród kobiecych ruchów związkowych i społecznych motywacją do działania oprócz płac są także poczucie niezadowolenia z sytuacji społecznej i ekonomicznej, poczucie krzywdy, marginalizacji, zagrożenie bezrobociem i uszczuplenie praw w tym praw ekonomicznych i reprodukcyjnych [Kamińska-Berezowska 2014].

W Polsce, podobnie jak w innych krajach, płeć wpływa na możliwości protestowania, ale też formy protestu. Badania nad konfliktem pracowniczym w zawodach sfeminizowanych wskazują na bojowość organizacji pracowniczych w tych sektorach oraz innowacyjne podejście do prowadzenia walk pracowniczych [Kubisa 2014, 2016, 2021; Kubisa, Rakowska 2021]. Sfeminizowane związki zawodowe można scharakteryzować jako związki walczące [Kubisa 2014], dążą bowiem do realizacji interesów pracowniczych przez różnego rodzaju protesty, w tym strajki. Jednocześnie ze względu na formalne ograniczenia prowadzenia protestu w niektórych zawodach oraz kulturowe ograniczenia narzucane przez reżim płciowy w stosunku do zawodów opiekuńczych (etos poświęcenia, relacja z klientem, role płciowe) pracownice opieki i opiekunki rozwinęły nowe sposoby prowadzenia walki pracowniczej przez upolitycznienie [Kubisa 2016] i upublicznienie [Kubisa, Rakowska 2021] wykonywanej pracy. Niewidoczna zazwyczaj praca opiekuńcza jest więc przez nie wynoszona na zewnątrz, w przestrzeń publiczną, np.: badania pacjentów wykonywane przez pielęgniarki podczas protestu w Białym Miasteczku [Kubisa 2014; Kamińska-Berezowska 2015], a narracja budowana wokół protestu wykracza poza opis osobistych dochodów i warunków życia, odnosi się za to do szeroko rozumianej polityki społecznej i kondycji państwa oraz społeczeństwa [Kamińska-Berezowska 2015]. Sfeminizowane związki zawodowe inaczej też niż

tradycyjne zmaskulinizowane, jak choćby organizacje górników, prowadzą protesty – demonstracje i pikety towarzyszące sporom zbiorowym. Męski protest jest bardziej nastawiony na pokazanie agresji, a przez to siły – towarzyszy mu palenie opon, rzucanie petard, ostre, wulgarne okrzyki [Kamińska-Berezowska 2014]. Kobięce protesty charakteryzowane są jako nastawione na zachowanie spokoju, opanowanie, dialog z otoczeniem [Kamińska-Berezowska 2014]. Liderki związkowe opowiadają też o konieczności sprawowania opieki emocjonalnej wobec innych uczestniczek protestu – w tym ukrywania własnych negatywnych emocji i pokazywaniu opanowania [Kamińska-Berezowska 2014].

Badania przeprowadzone wśród członków i członkiń OPZZ wskazują, że mimo ograniczenia działania tego związku zauważalnego podczas epidemii COVID-19 zdaniem ponad połowy respondentów epidemia nie wpłynęła na kontakt z przewodniczącymi organizacji zrzeszonych, a związek odpowiednio reprezentował interesy pracowników w tym czasie [Kubisa, Zielińska 2022]. Oznacza to, że mimo utrudnień w organizowaniu i komunikacji związki zawodowe podjęły dodatkowy wysiłek w celu reprezentacji pracownic i pracowników. Ponieważ pandemia COVID-19 jest szczególną formą kryzysu, w analizie uwzględniłam ją jako kontekst, który mógł mieć wpływ na prowadzone spory zbiorowe. W analizie zgromadzonego materiału poszukiwałam odpowiedzi na pytania, czy i w jakim stopniu pandemia COVID-19 wpłynęła na upłciowiony konflikt pracy, w tym przede wszystkim czy miała większy wpływ na spory zbiorowe prowadzone w zmaskulinizowanych, czy sfeminizowanych związkach.

METODY I MATERIAŁ BADAWCZY

Biorąc pod uwagę wymiary UKP oraz luki w badaniach zarówno zagranicznych, jak i polskich, zgromadzone wywiady analizowałam pod kątem tego, czy i jak płeć wpływa na przyczyny i przebieg sporu zbiorowego. Konflikt pracy w kontekście płci analizuję, bazując na wywiadach z osobami, które prowadziły spory zbiorowe i strajki w zmaskulinizowanych i sfeminizowanych zawodach. Do osiągnięcia założonych celów badawczych postanowiłam wtórnie wykorzystać dane pochodzące z wywiadów jakościowych zgromadzone w ramach dwóch projektów badawczych na temat sporów zbiorowych i strajków: warsztatu badawczego: 1) *Strajk jako skrajna forma protestu pracowniczego w kontekście lokalnym*, który współprowadziłam w roku 2019 w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego oraz 2) projektu badawczego pt. *Związki zawodowe wobec ograniczenia prawa do strajku*, który realizowałam w latach 2019–2023. Ponieważ wtórnie wykorzystuję dane zbierane w celu zbadania przebiegu sporów

zbiorowych i strajków, niemożliwe było zadanie bezpośrednich pytań o rolę płci w konflikcie. Jednak na podstawie narracji liderów i liderek związkowych można scharakteryzować przebieg konfliktu, uwzględniając rolę płci w nastawieniu do konfliktu, wywoływanych przez niego emocji, wpływu ról płciowych na konflikt, w tym relacje z innymi uczestnikami i uczestniczkami sporów zbiorowych, a także wpływ pandemii COVID-19 na prowadzone konflikty w perspektywie UKP. Wywiady w obu projektach badawczych prowadzone były metodą wywiadu narracyjnego z ustaloną listą zagadnień [Kvale 2010], w których w pierwszej kolejności osoby badane były proszone o opis przebiegu sporu zbiorowego i strajku, w którym brały udział, a następnie proszone o opisanie doświadczeń związanych z prowadzeniem sporu zbiorowego i udziałem w strajku oraz opisanie relacji z kolegami i koleżankami z pracy i z pracodawcą na każdym etapie sporu zbiorowego. W pierwszym badaniu dodatkowo osoby badane proszone były o opis emocji towarzyszących sporowi zbiorowemu i strajkowi, w drugim – o opinie na temat ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Większość wywiadów w ramach projektu badawczego (2) prowadzona była podczas pandemii COVID-19, co zostało uwzględnione w scenariuszu badania w pytaniach o wpływ pandemii na działalność związkową i prowadzenie sporów zbiorowych.

Materiały zastane dostarczają wiedzy, którą można wykorzystać w nowych kontekstach i do innych, niż pierwotnie zakładano, celów badawczych [Karkowska, Bielińska 2019: 24]. Szczególnie uzasadnione jest wykorzystanie zgromadzonych danych jakościowych w przypadku badania populacji nieuchwytnych, czyli takich, do których trudno zdobyć dostęp [Borowska-Beszta, Bartnikowska, Ćwirynkało 2017]. Za takie można uznać przedstawicieli i przedstawicielki związków zawodowych, obawiają się oni bowiem ujawniania wiedzy, która mogłaby osłabić ich pozycję albo spowodować represje ze strony pracodawcy. Mimo że ponowna analiza danych jakościowych pozwala uniknąć ryzyka nadmiernej eksploatacji badanych z grup nieuchwytnych, to stawia ona pewne wyzwania. Badacze zwracają uwagę na problemy z anonimizacją danych wtórnych, z czasem prowadzenia badań, który wpływa na zmiany kontekstu kulturowego, społecznego i historycznego, oraz zaufaniem badanych i kwestiami zgody na prowadzenie badań [Grinyer 2009; Irwin 2013; Ruggiano, Perry 2019]. Ponieważ wtórnie wykorzystuję dane, które już pozyskałam w ramach dwóch innych projektów badawczych, dodatkowa anonimizacja nie była konieczna. Dane zbierane były w latach 2018–2022 w Polsce wśród liderów i liderek związkowych, nie doszło zatem do zmiany kontekstu kulturowego, społecznego i politycznego. Wszyscy badani poinformowani byli, że wywiady prowadzone są w celu zbadania doświadczenia prowadzenia sporu zbiorowego i strajku oraz ich przebiegu, tym samym

analiza kontekstu płci mieści się w pierwotnym zakresie, nie doszło bowiem do zmiany ogólnego tematu badania.

Analizie poddałam 36 wywiadów z 37 osobami (1 wywiad prowadzony był z 2 osobami jednocześnie), z których 34 kierowały strajkiem. Wszystkie wywiady prowadzone były z liderami i liderkami organizacji zakładowych, którzy prowadzili spór zbiorowy i strajk³, przy czym w grupie znajdowało się 17 kobiet i 20 mężczyzn. 21 wywiadów przeprowadzono w trakcie epidemii COVID-19. Wszystkie zostały przeprowadzone po zakończeniu sporu zbiorowego. Do analizy wybrałam 3 sposoby dobierania przypadków do próby badawczej scharakteryzowane przez Michaela Pattona jako próbkowanie oparte na cechach danej grupy: wybór przypadków typowych, czyli tych, w których konflikt zbiorowy był prowadzony według ustalonej prawem procedury przez związek zawodowy, wybór przypadków najbardziej informatywnych, czyli wywiady z liderami i liderkami organizacji związkowych i maksymalizacja heterogenności próby badawczej, czyli dobór przypadków z różnych branż z sektora prywatnego i publicznego [Patton 2014].

TABELA 1: Zestawienie badanych w podziale na płeć, branżę i doświadczenie udziału w strajku

branża	liczba kobiet	liczba mężczyzn	liczba badanych kierujących strajkiem
edukacja	6	4	10
gastronomia	0	1	1
logistyka	1	0	0
lotnictwo	1	2	3
ochrona zdrowia	6	0	6
pomoc społeczna	1	2	3
przemysł	1	1	1
transport	1	9	9
górnictwo	0	1	1
razem	17	20	34

Źródło: opracowanie własne.

Wywiady analizowałam, wspomagając się CAQDAS (Computer-Assisted Qualitative Data Analysis Software) w postaci oprogramowania MaxQDA

³ Osoby badane określam jako liderów i liderki związkowe, mimo że formalnie pełniły różne funkcje w swoich zakładach pracy. Są to osoby, które w trakcie opisywanych wydarzeń były przewodniczącymi, wiceprzewodniczącymi organizacji zakładowych, międzyzakładowych, regionalnych i/lub członkami komitetów strajkowych. Mimo różnego statusu formalnego wszystkie osoby kierowały sporem zbiorowym lub strajkiem, pełniły zatem role przewodnie w związku zawodowym podczas konfliktu.

[Lewins, Silver 2007]. Ponieważ w analizowanych wywiadach pytano wprost o spór zbiorowy, strajk, przebieg poszczególnych faz konfliktu oraz epidemię, w celu analizy tych zagadnień zastosowałam jakościową analizę tekstu [Schreier 2013] opierającą się na kodowaniu indukcyjnym [Gibbs 2013]. W wywiadach nie pytano natomiast wprost o kwestie związane z płcią, dlatego w celu identyfikacji przejawów upłciowienia związków zawodowych i procesu sporu zbiorowego zastosowałam wyszukiwanie leksykalne, które łączy metody jakościowe i ilościowe, ponieważ pozwala nie tylko na szybką identyfikację treści, ale także analizę ważnych aspektów strukturalnych języka i kontekstu wypowiedzi [Bolden, Moscarola 2000]. Po zidentyfikowaniu wzmianek o nastawieniu do konfliktu, o emocjach oraz rodzinach poddałam je analizie kontekstualnej i tematycznej, która pozwoliła zweryfikować postawione pytania badawcze dotyczące rekonstrukcji roli płci w konflikcie pracowniczym i wpływu płci kulturowej na praktykę sporu zbiorowego.

ANALIZA

Upłciowiony konflikt pracy – przyczyny

W analizowanych wywiadach przyczyny sporów zbiorowych na poziomie zakładów pracy oscylowały głównie wokół kwestii płacowych oraz warunków pracy. W zawodach sfeminizowanych częściej jednak pojawiają się też żądania godnościowe – związane z atmosferą pracy, szacunkiem, kulturą. Na poziomie branżowym zarówno pielęgniarki, nauczycielki, jak i górniczy, oprócz podwyżek domagali się reformy systemu funkcjonowania branży, na przykład sposobu finansowania z budżetu państwa. Jednak to w zawodach sfeminizowanych odwoływano się podczas protestów do wyższych wartości i roli społecznej zawodu. Zarówno nauczycielki, jak i pielęgniarki wiążą poprawę warunków swojej pracy z poprawą świadczenia usług i działania systemu edukacji czy ochrony zdrowia. Tego typu narracji nie tworzyli pracownicy branż zmaskulinizowanych, nawet jeśli pracowali w sektorze usług publicznych takich jak transport. Kobiety w zawodach opiekuńczych odczuwają więc i podkreślają misyjność zawodu i jego znaczenie społeczne.

Upłciowiony konflikt pracy – charakter konfliktu

Przebieg sporu zbiorowego pod względem formalnym jest ściśle regulowany przez ustawę o rozwiązywaniu sporów zbiorowych [Ustawa 1991], trudno zatem oczekiwać w tym zakresie różnic między zakładami pracy i związkami

zawodowymi. Różne natomiast może być nastawienie organizacji pracowniczych do konfliktu i jego eskalacji. W analizowanych wywiadach to mężczyźni nieco częściej odwoływali się do dialogu niż kobiety, ale zarówno mężczyźni, jak i kobiety częściej traktowali spór zbiorowy jako pole bitwy niż dialogu społecznego, nawet język, jakim jest opisywany, bywa militaryzowany. Liderzy i liderki związków zawodowych opowiadają o walce o płace i warunki pracy, ale też walce o godność, o ludzi i o przyszłość. Wykonywany zawód nie różnicuje w tym zakresie badanych. Kobiety w zawodach sfeminizowanych, a więc nauczycielki, stewardesy, pielęgniarki, równie często opowiadają o związkowej walce, jak mężczyźni górnicy czy mechanicy. Krótko spór zbiorowy określiła jedna z pielęgniarek: „To jest po prostu walka” [W4_pielęgniarka], natomiast o negocjacjach kolejarz powiedział: „w żargonie związkowym nazywa się to trzeba mieć broń. Trzeba, żeby druga strona widziała, [...] oni nie straszą, oni mają tą dubeltówkę. I nie wiadomo, kiedy ją wypalą [...] To jest wojna lwów tak naprawdę” [W19_kolejarz]. Takie podejście wynika z faktu, że spór zbiorowy jest niezwykle trudnym doświadczeniem dla związków zawodowych i pracowników ze względu na skomplikowane przepisy prawne, jakim podlega, ale też ze względu na konfrontacyjne nastawienie pracodawców, którzy zwalczają związki zawodowe i stosują represje – niezależnie od branży i charakteru zawodu. Wszyscy badani, bez względu na wykonywany zawód, woleliby sporu zbiorowego uniknąć. W ich wypowiedziach powtarza się żal do pracodawców o to, że nie chcieli podjąć dialogu i niejako zmuszają pracowników do walki: „faktycznie oni [tj. pracodawcy] tylko uczestniczyli w spotkaniach, ale oni nie byli, jakby w dialogu społecznym” [Z13_kolejarz] oraz „Dialog był pozorowany, jedna strona [tj. pracodawcy] udaje, że się spotyka” [W10_lotnictwo]. Związkowcy i związkowczynie deklarują, że są gotowi do polubownego sposobu rozwiązywania sporów wokół funkcjonowania zakładu pracy, a postawa pracodawcy zmusza jednak do eskalacji konfliktu.

Upleciowiony konflikt pracy – emocje

W analizowanych wywiadach kobiety i mężczyźni równie często odwoływali się do emocji w wypowiedziach typu: „nie chcieliśmy, aby górę wzięły emocje” albo „na tym etapie było już dużo emocji”. Natomiast to mężczyźni częściej odwoływali się do wymiaru psychicznego sporu zbiorowego oraz opisywali emocje takie jak strach i stres. Wyniki te wydały mi się zaskakujące, ponieważ, zgodnie z dominującym reżimem płciowym, to kobiety częściej obarczane są pracą emocjonalną w związkach zawodowych. Zakładałam więc, że będą one opisywały spór zbiorowy i strajk w bardziej emocjonalny sposób, ponieważ potrafią te uczucia

rozpoznać i nazwać. Jednak o psychologicznym wymiarze konfliktu również często mówili mężczyźni i kobiety, zarówno w zawodach sfeminizowanych, jak i zmaskulinizowanych, co wyrażało się bezpośrednio w wypowiedziach: „No to niestety, ale doświadczenie strajku, jest doświadczenie bardzo obciążające psychicznie [...]. No to jest walka psychiczna, psychologiczna również, czy wewnątrz strasznie duża” [Z14_kolejarz]; „to było też obciążające psychicznie” [Z29_nauczycielka]; „Jeżeli chodzi o sam strajk, no to trudne, w sensie trudne doświadczenie, bo jednak emocje sięgające zenitu” [Z32_pracownik gastronomii]; „Do każdego strajku człowiek musi się przygotować [...]. Przygotować w sensie psychicznym” [Z36_pielęgniarka]; „ale no poziom emocji nieraz jest niezwykle wysoki” [W18_kolejarz]; „to jest bardzo stresujące, dni się nie śpi. I odpowiedzialność nie tylko za siebie, ale za tych ludzi się ma właśnie” [W19_kolejarz]; „te emocje [tj. podczas strajku] już są na takim na takim levelu” [W12_górnika].

Analiza treści wypowiedzi wskazuje, że kobiety i mężczyźni w równym stopniu usprawiedliwiali strachem bądź stresem decyzje kolegów i koleżanek z pracy dotyczące nieprzystępowania do strajku lub opuszczania strajku. Strach stanowił dla nich tym samym okoliczność łagodzącą wobec oskarżeń o brak solidarności pracowniczej. Męski strach natomiast częściej dotyczył strategii i mobilizacji w trwającym sporze zbiorowym, co wyrażało się w wypowiedziach: „Nie ma oddolnej presji, albo ona jest niewystarczająca [...] i obawiam się, obawiam...” [Z14_kolejarz] albo: „My żeśmy się obawiali takiej rzeczy, że jeśli nas jest za mało, jest tylko sześćdziesięciu” [W15_kierowca]. Zdarzyło się też, że w zmaskulinizowanym zawodzie (mechanicy) strach stanowiąc powód do wstydu. Określenie: „ci, co bardziej strachliwi” stanowić miało obelgę w stosunku do kolegów z pracy, którzy zamiast przystąpić do strajku, wybrali absenteizm, czyli przebywali podczas kulminacji konfliktu na zwolnieniach chorobowych. W podobnym tonie wypowiadał się mężczyzna – przedstawiciel zawodu sfeminizowanego: „ci strachliwi, ale przyzwoici, to na przykład nie brali tej dodatkowej pracy” [W25_pracownik socjalny]. Kobiety natomiast częściej mówiły o strachu przed utratą pracy i artykułowały obawy przed represjami. W wywiadach wyraźnie jednak widać, że zarówno liderki, jak i liderzy związków zawodowych przyzwyczajeni są do pracy z emocjami, a ich doświadczenie pozwala antycypować emocje pracownic i pracowników związane z trwającym konfliktem: „No i to trwało przez dziewięć dni w bardzo podobny sposób. Co raz mniej osób było pod koniec po świętach, bo to były święta, ciężki czas. My żeśmy do pracowników strajkujących w okresie świątecznym przyjeżdżali, wspierali, podtrzymywali na duchu, bo to nie było łatwe strajkować tyle czasu” [W26_transport]. Wyrażają to też słowa jednej z przewodniczących organizacji

zakładowej pielęgniarek i położnych: „powiedz mi, czego się boisz, ze strachem to ja mogę rozmawiać” [W7_pielęgniarka], które można potraktować jako strategiczne podejście do emocji – należy je przewidzieć, a jeśli miałyby odciągnąć kogoś od protestu – wyeliminować, na przykład przez perswazję, jeśli zagrażają akcji strajkowej.

Mężczyźni w zawodach zmaskulinizowanych deklarowali też, że wykorzystują emocje jako element strategii pozwalający na odstępianie od pracy: „Jaką mamy pewność, że ten mechanik jest w pełni zdalny psychofizycznie do wykonywania swoich czynności zawodowych” [W8_mechanik] oraz „Bo wiesz, zawsze można odkręcić kota ogonem w drugą stronę, że ja jestem psychicznie dzisiaj niezdolny do tego, że się boje o swoje życie i kolegów, że coś zrobię nie tak. No i do widzenia” [W12_górnik]. Okazywanie emocji w męskim zawodzie stało się więc elementem walki pracowniczej i sposobem na przystąpienie do dzikiego strajku, na wzór brania zwolnień lekarskich, czyli strajku przez absenteizm.

Uplciowiony konflikt pracy – rodzina

Mężczyźni i kobiety w równym stopniu obawiali się o sytuację finansową rodzin podczas strajku. Kobiety wyraźniej natomiast, w przeciwieństwie do mężczyzn, doceniały wsparcie rodzin podczas strajku – zarówno emocjonalne, jak i praktyczne w postaci przejęcia obowiązków domowych czy przywożenie aprowizacji dla strajkujących. Odciążenie z części tej pracy, na przykład z obowiązków pracy opiekuńczej czy prac domowych, jest szczególnie pomocne podczas trwającego konfliktu, a czasem jest jedynym sposobem na umożliwienie kobietom udziału w proteście bądź strajku.

Emocjonalne wsparcie ze strony rodzin ważne jest jednak także dla mężczyzn. Wyrażają to słowa pracownika komunikacji publicznej:

No, ale nawet i żona mi sama tutaj pomagała, mówi: „Jak już wszedłeś” to, to mówi „ja wytrzymam”. Bo to wiadomo było, że mnie w domu nie ma. Mówi: „Ja to wytrzymam, ale jak już to zacząłeś, to pociągnij to do końca”, nie. I to tak chyba jednak pomagało. Dzieci też tam za granicą siedziały, więc też obserwowały i też tak każdy tam tego, „Tata, wspieramy cię”, to to... No chyba ten taki bodziec rodzinny był chyba najważniejszy. [W15_kierowca]

Mężczyźni jednak do wsparcia rodzin podchodzili częściej strategicznie – jako sposobu na nagłośnienie strajku lub wywarcia dodatkowej presji. O sytuacji takiej opowiadał górnik:

Jak zrobiliśmy w styczniu, czyli w zimie zrobiliśmy, że zaczęły przychodzić same z siebie żony górników, którzy protestowali pod kopalnię, znicze zapalały jako symbol światełka czy inne rzeczy. No, to znowu, to jakby odżywało, tak, wszystko, co się tam działo. I potem

przychodzili następni i następni, chcieli oglądać, co się dzieje i tak dalej. [...] Czy nawet, jak protest długo trwał, to żony się wybrały, żony górników wybrały się do prezydentowej, do Warszawy, autobusami. Prosić o pomoc i o wstawiennictwo, [...] No to są te wszystkie różnego rodzaju formy, które powodują, że to nagłośnienie jest tak widoczne, że nie można przejść obok. [W12_górnik]

W takim przypadku rodziny zmieniają się z obciążenia we wsparcie oraz atutem w walce związkowej.

Upłciowiony konflikt pracy – wpływ pandemii COVID-19

W 21 wywiadach liderzy i liderki związków zawodowych oceniali wpływ epidemii COVID-19 na działalność związkową i spór zbiorowy. Zdecydowana mniejszość wzmianek o epidemii dotyczyła kwestii indywidualnych, takich jak higiena i zagrożenie dla zdrowia oraz utrata zarobków spowodowana zwolnieniem produkcji, świadczenia usług i przestojami w pracy. W zebranych wypowiedziach, na poziomie zakładów pracy i toczonych konfliktów, COVID-19 nie miał dużego znaczenia, nawet w zawodach sfeminizowanych, tzw. pierwszej linii. Co ciekawe, mimo że na poziomie krajowym sfeminizowane związki zawodowe prowadziły wzmoczone działania w celu poprawy bezpieczeństwa pracy w trakcie epidemii, liderki organizacji zakładowych, w których trwały konflikty pracownicze, nie deklarowały szczególnie zwiększonego ryzyka związanego z zakażeniem: „Teraz żeśmy walczyli z covidem i niekompetencją zarządzających w tej sprawie. A covid to nic naprzeciw proszę pani świerzbu norweskiego, to już masakra jest” [W6_pielęgniarka] oraz „...my się znowu zajmujemy też BHP i to jest dla nas ważne, dla naszego bezpieczeństwa, ludzi też. Covid nas nie zdemolował, bo nas demolują bakterie inne” [W10_lotnictwo]. Organizacje walczące, które prowadzą częste spory, w tym konflikty wokół bezpieczeństwa i higieny pracy, przyjęły zatem zagrożenie związane z zakażeniem nowym wirusem jako kolejny groźny dla zdrowia czynnik nieodbiegający znacznie od innych niebezpieczeństw, z jakimi wiąże się praca w zawodach opiekuńczych i usługach.

Epidemia skłoniła natomiast do poszukiwania nowych form protestu, szczególnie w zawodach sfeminizowanych. Pielęgniarki i położne organizowały w trakcie obowiązywania ograniczeń sanitarnych tradycyjne demonstracje, ale w nowej formule – z zachowaniem dystansu społecznego. Dzięki dystansowi między uczestniczkami demonstracje te zajmowały więcej przestrzeni publicznej, sprawiały też wrażenie bardziej uporządkowanych, na wzór szyku bojowego armii. Pracownice pomocy społecznej postanowiły natomiast przesunąć narrację wokół konfliktu do mediów – w trakcie obowiązywania zakazu demonstracji wykupywały ogłoszenia prasowe, a nawet reklamy zewnętrzne na billboardach,

na których informowały o warunkach pracy i zarzutach, jakie kierowały wobec dyrekcji ośrodków. Upublicznienie protestu przez zapośredniczenie w mediach pomagało zyskać sojusze w opinii publicznej oraz zwiększyć presję na władze samorządowe odpowiedzialne za prowadzenie ich miejsc pracy. Wcześniejsza skłonność do innowacji, na przykład przejawiająca się przez protest w formie upubliczniania niewidzialnej pracy, ułatwiła im dostosowanie do nowych warunków i dalsze innowacje w zakresie taktyk stosowanych podczas konfliktów prowadzonych w czasie epidemii COVID-19.

DYSKUSJA I WNIOSKI

Analiza wywiadów wykazała, że płeć nieznacznie różnicuje spór zbiorowy w pracy w zakresie jego przyczyn i przebiegu. Mimo że coraz więcej organizacji związkowych zwraca uwagę na rolę płci w organizacji i jej rozwoju oraz postuluje uwzględnienie różnych potrzeb wynikających z płci [Corradini, Lagos, Sharma 2022], to w Polsce konflikty toczą się głównie o płace. Wynika to z czynników formalno-prawnych, czyli prawa regulującego spory zbiorowe. Niemniej to sfeminizowane związki zawodowe w zawodach opiekuńczych (ochrona zdrowia, edukacja) przy okazji walk płacowych wnoszą postulaty dotyczące funkcjonowania systemu ochrony zdrowia i edukacji, czyli poruszały oprócz kwestii klasowych także kwestie ogólnospołeczne. Mimo że ani kobiety, ani związki sfeminizowane nie mogły formalnie formułować „kobięcych” postulatów, to w przeciwieństwie do zmaskulinizowanych związków odwoływały się do społecznej roli wykonywanego zawodu, przez co wzmacniały uzasadnienie swoich żądań.

W zakresie przebiegu konfliktu, zarówno mężczyźni, jak i kobiety deklaruwali chęć do rozwiązywania problemów za pomocą dialogu, ale mieli poczucie zmuszenia przez pracodawcę do eskalacji działań. Zmilitaryzowany język, jakim opisywane są konflikty pracownicze, świadczy o ich klasowym wymiarze. Literatura przedmiotu sugeruje, że kobiety w związkach zawodowych są zmuszone zaakceptować i powielać narzuconą kulturę męskości [Bates 2022]. W analizowanym materiale kobiety w związkach sfeminizowanych równie często jak mężczyźni w zawodach zmaskulinizowanych mówiły o konflikcie zbiorowym w kategoriach zmilitaryzowanych, a trudno zakładać, że język taki został im narzucony przez kulturę męskości, ponieważ ich organizacje i branże są niezależne i nie działają wspólnie. Jest to raczej dowód na to, że sama natura konfliktu zbiorowego jest kulturą przemocy i walki o przetrwanie zarówno pracowników, jak i organizacji związkowych.

Mimo że literatura wskazuje, iż w upłciowionych organizacjach akceptowane są tylko niektóre, tzw. męskie emocje, jak agresja czy gniew [Williams 2002], to w badanym materiale mężczyźni i kobiety spór zbiorowy oraz strajk opisywali w podobny sposób, mówiąc przede wszystkim o obciążeniu psychicznym, strachu i stresie. Liderzy i liderki związków zawodowych w sytuacji konfliktu podchodzą do emocji pracowników w sposób negocjacyjny, zdają sobie bowiem sprawę, że strach ma duży wpływ na zarzucenie solidarności i wycofywanie się ze strajku. Mężczyźni mieli jednak bardziej ambiwalentne podejście do emocji, ponieważ z jednej strony ze zrozumieniem podchodzili do wyrażanych przez pracowników obaw co do udziału w strajku, z drugiej – w wywiadach prowadzonych z mężczyznami pojawiała się określenie „strachliwi” używane jako obelga. Wynika z tego, że przyznanie się do słabości nadal w kulturze męskości odbierane jest negatywnie, chyba że „służy sprawie”. Ponadto to właśnie w męskich zawodach opisywano strategię polegającą na odmowie pracy ze względu na złe samopoczucie psychiczne.

Pewne różnice między kobietami i mężczyznami w kontekście zbiorowego konfliktu pracy można dostrzec także w stosunku do rodzin i roli, jaką odgrywają w wydarzeniach. Dochody, a właściwie ich utrata w wyniku podjęcia strajku i związane z nią ekonomiczne zagrożenia dla rodzin pracowników, stanowią w równym stopniu obciążenie emocjonalne dla kobiet, jak i mężczyzn, ponieważ ich wkład ekonomiczny w gospodarstwa domowe jest podobny. Mężczyźni natomiast, ponieważ w mniejszym stopniu obciążeni są obowiązkami rodzinnymi [CBOS 2018], dostrzegali strategiczne znaczenie udziału rodzin w protestach i traktowali je jako dodatkowe wsparcie zwiększające ich siłę przetargową.

Mimo że pandemia COVID-19 najbardziej dotknęła zawody sfeminizowane poprzez lockdowny i zwiększone ryzyko zakażenia [Otieno, Dickson, Mwamazingo 2021; Nakamura i in. 2022] to, jak wynika z analizowanego materiału, nie wpłynęła znacząco na prowadzone konflikty, nawet we wspomnianych zawodach. Pandemia COVID-19 była traktowana przez liderów i liderki organizacji zawodowych jako dodatkowa przeszkoda w prowadzeniu sporu zbiorowego, kolejny czynnik utrudniający działalność związkową. Nawet pielęgniarki traktowały ją jako czynnik poboczny, a wręcz bagatelizowały. Jedynie lockdowny przyczyniły się do innowacji w zakresie informowania i protestowania, a innowacje te były autorstwa sfeminizowanych związków zawodowych, które wcześniej już były zmuszone do poszukiwania nowych dróg protestu [Kubisa, Rakowska 2021].

W analizowanym materiale kontekst konfliktu miał przewagę nad kontekstem upłciowienia w zakresie stosunku i znaczenia dochodów w rodzinie, strachu o rodzinę, emocji towarzyszących kierowaniu sporem oraz sposobu opisywania

i podejścia do samego konfliktu. Natomiast różnice płciowe przejawiają się w innym ujęciu żądań pracowniczych oraz budowaniu strategii opartej na emocjach i rodzinie. Zaprezentowane wyniki badań pokazują, że spór zbiorowy i strajk są zjawiskami, w których widoczny jest wymiar upłciowienia, choć płeć nie jest czynnikiem decydującym o przyczynach i przebiegu konfliktu zbiorowego. Intensywność i brutalność konfliktu częściowo niwelują społeczno-kulturowe różnice płciowe, nad którymi dominują pozycje klasowe. Zmieniające się wzory męskości i kobiecości w reżimie płciowym oraz dynamika zbiorowych stosunków pracy w Polsce sugerują potrzebę dalszych badań w tym zakresie.

BIBLIOGRAFIA

- Acker Joan.** 1991. "Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations". *Gender and Society* 4(2): 139–158.
- Acker Joan.** 2010. Od ról płciowych do upłciowionych instytucji. Ekologia i sztuka. Think Tank Feministyczny. <http://www.ekologiasztuka.pl/pdf/f0088acker.pdf> [dostęp: 11.01.2023].
- Ali Alhaji, Sani Garba Wakili, Fatima Shehu Liberty.** 2021. "Women empowerment in trade union movements: A strategy for national and economic development". *Journal of Economic Info* 8(3): 130–145. <https://doi.org/10.31580/jei.v8i3.2057>.
- Allinger Bernadette, Georg Adam.** 2021. Mixed impacts of COVID-19 on social dialogue and collective. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2021/mixed-impacts-of-covid-19-on-social-dialogue-and-collective-bargaining-in-2020> [dostęp: 22.11.2022]. <https://doi.org/10.2806/80520>.
- Bates Trudy.** 2022. "Rethinking how we work with Acker's theory of gendered organizations: An abductive approach for feminist empirical research". *Gender, Work & Organization* 29(4): 1041–1064. <https://doi.org/10.1111/gwao.12795>.
- Blanc Eric.** 2019. *Red state revolt: The teachers' strike wave and working-class*. Brooklyn: Verso.
- Bieniecka Sabina, Krzysztof Piątek.** 2022. „Empowerment” w polityce społecznej. Koncepcja „women's empowerment” jako kategoria wyjaśniająca aktywność kobiet w Polsce. Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
- Bolden Richard, Jean Moscarola.** 2000. "Bridging the quantitative-qualitative divide. The lexical approach to textual data analysis". *Social Science Computer Review* 18(4): 450–460. <https://doi.org/10.1177/089443930001800408>.
- Borowska-Beszta Beata, Urszula Bartnikowska, Katarzyna Ćwirynkało.** 2017. „Analiza wtórna jakościowych danych zastanych: Przegląd założeń teoretycznych i aplikacji metodologicznych”. *Jakościowe Badania Pedagogiczne* II(1): 5–25.
- Briskin Linda.** 2011. "The militancy of nurses and union renewal". *Transfer: European Review of Labour and Research*. 17(4): 485–499. <https://doi.org/10.1177/1024258911419761>.
- Briskin Linda.** 2012. "Resistance, mobilization and militancy: Nurses on strike". *Nursing Inquiry* 19(4): 285–296. <https://doi.org/10.1111/j.1440-1800.2011.00585.x>.
- Briskin Linda.** 2013. "Nurse militancy and strike action". *Workers of the World* 1(2): 105–134.
- Britton Dana M., Laura Logan.** 2008. "Gendered organizations: Progress and prospects". *Sociology Compass* 2(1): 107–121. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2007.00071.x>.

- CBOS.** 2018. Kobiety i mężczyźni w domu. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2018/K_127_18.PDF [dostęp: 11.01.2023].
- CBOS.** 2021. Związki Zawodowe w Polsce. Komunikat z badań. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2021/K_140_21.PDF [dostęp: 11.01.2023].
- Connell Raewyn.** 2005a. “Glass ceilings or gendered institutions? Mapping the gender regimes of public sector worksites”. *Public Administration Review* 66(6): 837–849.
- Connell Raewyn.** 2005b. *Masculinities*. Berkeley, Los Angeles: University of California Press.
- Connell Raewyn.** 2019. *Socjologia płci. Płeć w ujęciu globalnym*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Corradini Viola, Lorenzo Lagos, Garima Sharma.** 2022. “Collective bargaining for women: How unions can create female-friendly jobs”. *IZA DP* 15552. <https://docs.iza.org/dp15552.pdf> [dostęp: 11.01.2023].
- Dickens Linda.** 2000. “Collective bargaining and the promotion of gender equality at work: Opportunities and challenges for trade unions”. *Transfer: European Review of Labour and Research* 6(2): 193–208. <https://doi.org/10.1177/10242589000600205>.
- EIGE.** 2021. Essential workers. European Institute for Gender Equality. <https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers> [dostęp: 11.01.2023].
- Erikson Josefina.** 2021. “Class and gender in conflict? Exploring intersectionality in practice in Swedish gender equality bargaining”. *Politique Européenne* 74(4): 190–214. <https://doi.org/10.3917/poeu.074.0190>.
- Franzway Suzanne.** 2000. “Women working in a greedy institution: Commitment and emotional labour in the union movement”. *Gender, Work and Organization* 7(4): 258–268. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00113>.
- Gibbs Graham R.** 2013. Using software in qualitative analysis. In: *The SAGE handbook of qualitative data analysis*. U. Flick (ed.), 277–295. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington: Sage Publications.
- Gottfried Heidi.** 2013. *Gender, work, and economy: Unpacking the global economy*. Cambridge, Malden: Polity Press.
- Gray Lois S.** 1993. The Route to the top. Female union leaders and union policy. In: *Women and unions: forging a partnership*. D.S. Cobble (ed.), 378–393. Ithaca: ILR Press.
- Grinyer Anne.** 2009. The ethics of the secondary analysis and further use of qualitative data. *Social Research UPDATE* 56. <https://sru.soc.surrey.ac.uk/SRU56.pdf>. [dostęp: 11.01.2023].
- GUS.** 2014. Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/kobiety-i-mezczyzni-na-ryнку-pracy-2014,1,5.html> [dostęp: 11.01.2023].
- GUS.** 2019. Partnerzy dialogu społecznego – organizacje pracodawców i związki zawodowe w 2018 r. (wyniki wstępne). <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/gospodarka-spoeczna-wolontariat/gospodarka-spoeczna-trzeci-sektor/partnerzy-dialogu-spoecznego-zwiazki-zawodowe-i-organizacje-pracodawcow-wyniki-wstepne,16,1.html> [dostęp: 11.01.2023].
- GUS.** 2021. Rocznik statystyczny pracy. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-pracy-2021,7,7.html> [dostęp: 21.03.2023].
- Gwartney-Gibbs Patricia A., Denise H. Lach.** 1994. “Gender and workplace dispute resolution: A conceptual and theoretical model”. *Law & Society Review* 28(2): 265–296. <https://doi.org/10.2307/3054147>.

- Hayward Sarah, Elizabeth Fee.** 1995. "More in sorrow than in anger: The british nurses' strike of 1988". *International Journal of Social Determinants of Health and Health Services* 22(3): 397–415. <https://doi.org/10.2190/CKJC-UGCX-DTFN-W9AK>.
- Hochschild Arlie R.** 1983. *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Hong Alain P.C.I., Per J. van der Wijst.** 2013. "Women in negotiation: Effects of gender and power on negotiation behavior". *Negotiation and Conflict Management Research* 6(4): 273–284. <https://doi.org/10.1111/ncmr.12022>.
- Irwin Sarah.** 2013. "Qualitative secondary data analysis: Ethics, epistemology and context". *Progress in Development Studies* 13(4): 295–306. <https://doi.org/10.1177/1464993413490479>.
- Jaume David, Alexander Willén.** 2019. "The long-run effects of teacher strikes: Evidence from Argentina". *Journal of Labour Economics* 37(4): 1097–1139. <https://doi.org/10.1086/703134>.
- Kamińska-Berezowska Sławomira.** 2013. *Kobiety w wybranych segmentach polskiego ruchu związkowego a równość płci. Studium z zastosowaniem teorii Pierre'a Bourdieu*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Kamińska-Berezowska Sławomira.** 2014. Znaczenie emocji w analizie aktywności związków zawodowych i ruchów feministycznych. W: *Studia nad ruchami społecznymi*. A. Wojtaszak (red.), 177–192. Szczecin: volumina.pl Daniel Krzanowski.
- Kamińska-Berezowska Sławomira.** 2015. Znaczenie pracy emocjonalnej w wypowiedziach liderek Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych. W: *Praca – więź – integracja. Wyzwania w życiu jednostki i społeczeństwa. Monografia poświęcona pamięci prof. zw. dr. hab. Władysława Jachera*. T. 1: *Praca, przedsiębiorczość, gospodarka oparta na wiedzy*. U. Swadźba, B. Pactwa, M. Żak (red.), 125–142. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Karkowska Marta, Magdalena Bielińska.** 2019. „Po co nam «stare wywiady»? O ponownym wykorzystaniu danych z badań jakościowych (rewizytach, reanalizach i nie tylko)". *Przegląd Socjologii Jakościowej* XV(2): 12–40. <https://doi.org/10.18778/1733-8069.15.2.02>.
- Kennedy John F., Hannah Riley, Kathleen L. McGinn.** 2002. "When does gender matter in negotiation?". *KSG Faculty Research Working Papers Series RWP02-036*, September.
- Kirton Gill.** 2018. "Anatomy of women's participation in small professional unions". *Economic and Industrial Democracy* 39(1): 151–172. <https://doi.org/10.1177/0143831X15606981>.
- Kubisa Julia.** 2014. *Bunt białych czepków. Analiza działalności związkowej pielęgniarek i położnych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.
- Kubisa Julia.** 2016. "Gendered division of trade union protests? Strategies, activities and outcomes of union activity among miners and nurses in Poland". *Transfer: European Review of Labour and Research* 22(3): 331–345. <https://doi.org/10.1177/1024258916650409>.
- Kubisa Julia.** 2021. Putting care at the center: Women organizing trade unions in the care sector in Poland. In: *Gender and power in Eastern Europe changing concepts of femininity and masculinity in power relations*. K. Bluhm K., G. Pickhan, J. Stypińska, A. Wierzcholska (eds.), 145–156. Cham: Springer Nature Switzerland AG.
- Kubisa Julia, Katarzyna Rakowska.** 2021. "Established and emerging fields of workers' struggles in the care sector: The case of Poland". *Transfer: European Review of Labour and Research* 27(3): 353–366. <https://doi.org/10.1177/10242589211028097>.
- Kubisa Julia, Justyna Zielińska.** 2022. *Kobiety i mężczyźni w Ogólnopolskim Porozumieniu Związków Zawodowych. Sytuacja, opinie oraz potrzeby członkiń i członków OPZZ. Raport*. Warszawa: Fundacja F. Eberta.

- Kvale Steinar.** 2010. *Prowadzenie wywiadów*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Lewins Ann, Christina Silver.** 2007. *Using software in qualitative research. A step-by-step guide*. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: Sage Publications.
- Lindblom Julia.** 2023. Strejkrättsforskaren: “En trend vi ser i Europa”. *Arbetaren*. <https://www.arbetaren.se/2023/03/03/strejkrattsforskaren-en-trend-vi-ser-i-europa/?fbclid=IwAR3hZeJQThQBJp9C8ufdRY45PX2CeS6pPguMojz6iCHBo-C8ayeUKiDyB98> [dostęp: 21.03.2023].
- McFarlane Katherine.** 2022. “Danger, keep out! Trade union rights of entry during the COVID-19 pandemic”. *Labour and Industry* 33(1): 86–101. <https://doi.org/10.1080/10301763.2022.2111988>.
- Mrozowicki Adam, Marta Trawińska.** 2013. “Women’s union activism and trade union revitalization: The Polish experience”. *Economic and Industrial Democracy* 34(2): 269–289. <https://doi.org/10.1177/0143831X12442578>.
- Nakamura Tsuyoshi, Hiroyuki Mori, Todd Saunders, Hiroaki Chishaki, Yoshiaki Nose.** 2022. “Impact of workplace on the risk of severe COVID-19”. *Frontiers in Public Health* 9:731239. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.731239>.
- Nunes Cristina.** 2021. “Collective bargaining and gender equality”. *Gender, Work & Organization* 28(6): 2252–2255. <https://doi.org/10.1111/gwao.12721>.
- Otieno Owidhi George, Onyango Wandeda Dickson, Mohammed Mwamazingo.** 2021. “Trade union membership dynamics amidst COVID-19: Does social dialogue matter?”. *International Journal of Labour Research* 10(1–2): 1–12.
- Patton Michael Quinn.** 2014. *Qualitative research and evaluation methods. Integrating theory and practice*. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington DC: Sage Publications.
- Pillinger Jane, Nora Wintour.** 2019. *The gendered economy: Collective bargaining and gender equality, building states and markets*. Newcastle: Agenda Publishing.
- Pleyers Geoffrey.** 2020. “The pandemic is a battlefield. Social movements in the COVID-19 lockdown”. *Journal of Civil Society* 16(4): 295–312. <https://doi.org/10.1080/17448689.2020.1794398>.
- Plucienniczak Piotr, Katarzyna Rakowska, Daniel Platek, Dariusz Szklarczyk.** 2022. “Beyond strikes? Regime and repertoire of workers’ protests in Poland 2004–2016”. *Polish Sociological Review* 218(2): 169–186. <https://doi.org/10.26412/psr218.02>.
- Reif Julia A.M., Katharina G. Kugler, Felix C. Brodbeck.** 2020. “Why are women less likely to negotiate? The influence of expectancy considerations and contextual framing on gender differences in the initiation of negotiation”. *Negotiation and Conflict Management Research* 13(4): 287–303. <https://doi.org/10.34891/hks2-qj77>.
- Ruggiano Nicole, Tam E. Perry.** 2019. “Conducting secondary analysis of qualitative data: Should we, can we, and how?”. *Qualitative Social Work* 18(1): 81–97. <https://doi.org/10.1177/1473325017700701>.
- Schreier Margrit.** 2013. Qualitative content analysis. In: *The SAGE handbook of qualitative data analysis*. U. Flick (eds.), 170–184. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington DC: Sage Publications.
- Seby Armelle.** 2022. “Achieving pay equity through collective bargaining”. *Global Worker*. <https://www.industrialunion.org/feature-achieving-pay-equity-through-collective-bargaining> [dostęp: 11.01.2023].
- Selwyn Ben.** 2009. “Trade unions and women’s empowerment in north-east Brazil”. *Gender and Development* 17(2): 189–201. <https://doi.org/10.1080/13552070903009734>.

- Slutskaya Natasha, Ruth Simpson, Jason Hughes, Alexander Simpson, Selçuk Uygur.** 2016. "Masculinity and class in the context of dirty work". *Gender, Work & Organization* 23(2): 165–182. <https://doi.org/10.1111/gwao.12119>.
- Strachan Glenda.** 2016. "Not just a labour of love: industrial action by nurses in Australia". *Nursing Ethics* 4(4): 294–302. <https://doi.org/10.1177/096973309700400405>.
- Świątkowski Andrzej Marian.** 2019. „Aspekty prawne strajku generalnego nauczycieli w 2019”. *Przegląd Prawa Publicznego* 6: 75–90.
- Tarlau Rebecca.** 2019. *Occupying schools, occupying land: How the landless workers' movement transformed Brazilian education*. New York: Oxford University Press.
- Trapmann Vera, Charles Umney, Denis Neumann, Mark Stuart, Simon Joyce, Ioulia Bessa.** 2022. "Labour protests during the pandemic: The case of hospital and retail workers in 90 countries". *ILO Working Paper* (Geneva, ILO) 83. <https://doi.org/10.54394/WEVN1114>.
- Uetricht Micah.** 2014. *Strike for America: Chicago teachers against austerity*. Brooklyn: Verso.
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Dz.U. 1991 nr 55 poz. 236 z późn. zm.
- Williams Claire.** 2002. Masculinities and emotion work in trade unions. In: *Gender, diversity and trade unions. International perspectives*. F. Colgan, S. Ledwith (eds.), 292–311. London, New York: Routledge.

Katarzyna Rakowska

GENDERED CONFLICT. INDUSTRIAL ACTION AND STRIKE FROM THE PERSPECTIVE OF TRADE UNION LEADERS

Abstract

This article discusses gendered aspects of industrial conflict from the perspective of male and female trade union leaders. Drawing on 36 interviews with workers who have led industrial disputes and strikes, the author analyses workplace conflict in the context of gender of its participants and gendered nature of organizations. The analysis of the collected material was aimed at answering the question of whether and how gender of participants in industrial disputes affects the course of these processes, with a particular focus on the role of gender during a strike. Using categories such as demands, emotions and family situation, this article reflects on the impact of gender and gendered occupations on the ways and possibilities of protesting, attitudes towards negotiations, used tactics, relations with colleagues and the external environment, especially family relations of participants of industrial disputes. The article complements research on the role of gender in collective labour relations and, in particular, fills a gap in the analysis of gender in industrial conflicts. The presented analysis suggests that gendered practices in organisations have an impact on industrial action practice, although the context of labour conflict is more important in many cases than the potential influences of gender regime.

Keywords: gender, gendered professions, industrial dispute, strike, industrial relations