


Julia Kubisa 
Uniwersytet Warszawski



TRZY ŚWIATY MĘSKIEJ PRACY – STAŁOŚĆ I ZMIANA WZORÓW W ZMASKULINIZOWANYCH ZAWODACH¹

Artykuł przedstawia eksploracyjne rozpoznanie mechanizmów segregacji zawodowej pod względem płci na rynku pracy na przykładzie wybranych grup zawodowych: strażaków, kurierów i kierowców autobusów. Prowadzona analiza pozwala na zrozumienie czynników wspierających lub osłabiających utrzymywanie się męskich wzorców w tych miejscach pracy i grupach zawodowych. Celem było zbadanie społecznych mechanizmów segregacji na rynku pracy ze względu na płeć przez skoncentrowanie się na męskich doświadczeniach pracy w zawodach zmaskulinizowanych. Doświadczenia mężczyźni analizowano w perspektywie zmieniającego się świata pracy. Efektem jest typologia trzech światów męskiej pracy: grupę zawodową broniącą męskości, grupy zawodowej wyzyskiwanej za pomocą męskości oraz grupy zawodowej nieprzywiązanej do męskości.

Słowa kluczowe: męskości; męska praca; segregacja zawodowa; gender

Julia Kubisa
University of Warsaw

Three Worlds of Men's Work – Stability and Change of Patterns in Masculinized Occupations

Abstract

The article presents explorative research of occupational segregation mechanisms in terms of gender on the labour market, on the example of three occupations: firefighters, parcel delivery couriers and bus drivers. The analysis enables to understand factors that enhance or weaken persistence of masculine patterns in workplaces and occupational groups. Its aim was to focus on social mechanisms of gendered segregation on the labour market, with regard to men experiences in masculinized occupations, in the context of changes in work and employment. The article offers conclusion in form of typology of three worlds of men's work: occupational group that protects masculinity, occupational group that is exploited with use of masculinity and occupational group that is not attached to masculinity.

Key words: masculinities; men's work; occupational segregation; gender

Instytut Socjologii UW, e-mail: kubisaj@is.uw.edu.pl, ORCID 0000-0003-2031-8676.

¹ Artykuł powstał w wyniku realizacji projektu badawczego o numerze 2017/01/X/HS6/01673 finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki.

Wprowadzenie

Pozioma segregacja zawodowa ze względu na płeć jest zjawiskiem utrzymującym się na rynku pracy. Ogranicza możliwości wyboru karier i mobilności zawodowej pracowników i pracownic. Statystyki wskazują, że wciąż istnieje zauważalna grupa zawodów sfeminizowanych lub zmaskulinizowanych (GUS 2018). Tematyce powiązania między płcią a zawodem w perspektywie zjawiska segregacji zawodowej poświęcono eksploracyjne badanie na trzech grupach zawodowych charakteryzujących się liczebną dominacją mężczyzn. W wywiadach skupiono się na doświadczeniu pracy ze szczególnym uwzględnieniem charakterystyki pracy, koniecznych umiejętności i wyzwań, a następnie prześledzono, jak dalece wymagania pracy wykluczają kobiety. W warunkach i treści pracy (Munoz de Bustillo i in. 2011) poszukiwano powiązań z męskością. Przyjęto założenie, że w konstrukcji danego zawodu istnieje wyobrażenie odpowiedniej osoby, która może go wykonywać – i w przypadku zawodów zmaskulinizowanych jest to mężczyzna.

„Męskość” zawodów zmaskulinizowanych jest wymiarem, który zwykle umyka w badaniach mężczyzn na rynku pracy. Segregacja zawodowa badana jest zazwyczaj z perspektywy kobiet napotykalających różnego rodzaju bariery na rynku pracy lub mężczyzn podejmujących pracę w zawodach sfeminizowanych. Zaprezentowane w niniejszym artykule badanie podjęto z innej perspektywy, skupiającej się na powiązaniu między męską płcią a pracą. Staram się w nim uwypuklić mechanizmy upłciowienia poszczególnych zawodów, które dopasowane są do męskich potrzeb, co stanowi o utrzymywaniu się zjawiska segregacji zawodowej, oraz wskazać czynniki, które mogą wzmacniać upłciwienie lub je osłabiać.

Upłciwianie (*gendering*) to procesy utożsamiania cech i wymagań związanych z pracą z cechami i umiejętnościami przypisywanymi jednej płci, które mogą przekładać się na podtrzymywanie jednorodności płci w grupie zawodowej i stanowić element „szklanych barier” niedopuszczających do większej różnorodności (Bradley 1989; Bourdieu 2004; Acker 1990). Procesy te podtrzymują segregację zawodową poziomą czy też horyzontalną – podział zatrudnionych kobiet i mężczyzn według sekcji gospodarki oraz grup zawodowych (Domagała 2017; Kalinowska-Nawratek 2005).

Struktura niniejszego artykułu jest następująca: zaczynam od przeglądu stanowisk teoretycznych oraz dotychczasowego stanu badań polskich wskazując, gdzie sytuuje się przeprowadzone badanie i na jakie pytania badawcze podejmuję się odpowiedzi. Kolejno przedstawiam metodologię i strategię badawczą, prezentuję wyniki, a na koniec omawiam je odpowiadając na pytania badawcze i prezentuję typologię trzech światów męskiej pracy.

Męska praca w teorii i badaniach

Za cel badania przyjęłam eksploracyjne rozpoznanie mechanizmów segregacji zawodowej pod względem płci na rynku pracy na przykładzie wybranych grup zawodowych zdominowanych przez mężczyzn. Interesowało mnie zrozumienie szans i barier wejścia do zmaskulinizowanych zawodów przez wyszczególnienie czynników budujących bariery bądź je niwelujących. Rynek pracy w społeczeństwach przemysłowych od początku był poddawany procesom upłciowienia – przypisywania kobiet i mężczyzn do różnych zawodów i pracy, wpływu płci na organizacje (Gottfried 2013; Budrowska i in. 2003; Bourdieu 2004; Dijkstra i Plantega 2003; Bradley 2008; Connell 2013; Walby 1990; Acker 1990, 1992; Fernandez-Kelly 2012). Reżimy płci wpisane w różne społeczne instytucje reprezentują relację władzy między męskosciami a kobiecościami (Connell 2009), a zatem przenikają też instytucję społeczną, jaką jest rynek pracy (Kozek 2014).

Jednocześnie, niniejszy artykuł oraz przeprowadzone badanie mają na celu podjęcie nowych wątków empirycznych, które w dalszej perspektywie mogą zapłacić lukę empiryczną w subdyscyplinach socjologii pracy i płci w Polsce. Polska socjologia pracy wielokrotnie podejmowała temat wpływu zmian gospodarczych na życie pracowników (Gardawski 1996; Mrozowski 2011; Kozek 2003; Ostrowski 2009; Czarzasty 2010; Mrozowski 2016). Tematyka pracy kobiet jest w nich problematyzowana (Kubisa 2014; Maciejewska 2012; Mrozowski i Trawińska 2013; Kamińska-Berezowska 2013). Jednakże w polskich badaniach nie podejmuje się tematu bezpośredniego związku między męskością a zawodem. W przypadku polskich badań z zakresu socjologii płci i męskości analizy prowadzi się pod kątem ciała, reprezentacji medialnej, ruchów społecznych, modeli ojcostwa, nieheteronormatywności i seksualności (Wojnicka i Ciaputa 2011; Struzik 2015; Majka 2015). Pracujących mężczyzn badano jedynie w sfeminizowanych zawodach (Fuszara 2008; Kluczyńska 2017).

Brakuje zatem opracowania zjawiska upłciowienia społecznego podziału pracy i uwzględnienia różnorodnych męskości konstruujących ten podział w Polsce. Praca mężczyzn w męskiej pracy jest najbardziej przezroczysta pod względem płci, co ma związek z naturalizowaniem związku między męskością a pracą zarobkową. Mężczyźni wydają się naturalnymi uczestnikami rynku pracy, to dla nich kształtuje się wzorce pracy, do których kobiety muszą się dopasować. Mechanizmom przymusu dopasowania, odrzucenia, negocjowania nowych ról przez kobiety poświęcona jest duża część literatury na temat pracy i płci, rozwijająca dyskusje o segregacji zawodowej opierające się na hipotezie stłoczenia w nielicznych zawodach jako zjawiska dotyczącego kobiet na rynku pracy (Edgeworth 1922; Bergman 1971; Zwiech 2013). Nie odrzucając perspektywy „z marginesu”, odsłaniającej ukryte oblicze dominacji i wykluczenia (Connell

2005), warto przyrzeć się, jak konstruowany i wewnętrznie złożony jest świat społeczny tych, którym przypisuje się rolę ustalających zasady gry na rynku pracy, wewnątrz poszczególnych grup zawodowych. Pozwala to również zapytać o mechanizmy dominacji, jakich doświadczają mężczyźni w zmaskulinizowanych grupach zawodowych i jak bardzo te mechanizmy związane są z płcią. Praca jest miejscem „homospołecznej reprodukcji”, gdzie mężczyźni tworzą siebie jako mężczyzn, czego przykładem są klasyczne już badania nad dynamiką zachodzącą w grupach o różnej proporcji płci i tokenizmem (Kanter 1977). Grupa jednorodna, w całości męska, pozwala swym członkom na rozwój różnych modeli męskości. Grupa skrzywiona, w której widocznie dominują mężczyźni, a kobiet jest zaledwie kilka, sprawia, że grupa większościowa mobilizuje i do pewnego stopnia unifikuje wzorce męskości. Próby sproblematyzowania tego zagadnienia podejmowane są w literaturze międzynarodowej od dłuższego czasu, czego przykładem może być sukcesywnie wznawiana publikacja *Men's Lives* (Kimmel i Messner 2007, 2010, 2012), przegląd badań o przemianach męskości klasy pracującej w obliczu neoliberalizmu w Rosji, Nigerii, Wielkiej Brytanii, Szwecji, Finlandii i Stanach Zjednoczonych (Walker i Roberts 2018), czy rozliczne badania podejmujące temat powiązań między męskością a pracą w różnych grupach zawodowych, od budowlańców po ogrodników (Ness 2011; Ramirez 2010; Turtiainen i Väänänen 2012). Zwraca się w nich uwagę na wewnętrzne zróżnicowanie grup zmaskulinizowanych, tworzenie się sojuszy przeciwko wprowadzaniu „nowych” do grupy zawodowej, wzmacnianie męskiej tożsamości w powiązaniu z wykonywaną pracą, szukanie grup odpowiedzialnych za pogorszenie statusu materialnego, mobilizację męskości w obliczu konieczności wykonywania prac klasyfikowanych jako kobiece czy radzenie sobie ze stresem i ryzykiem. Istotnym i inspirującym dla mnie wątkiem w tych badaniach jest powiązanie między wymogami pracy a męskością oraz sposoby definiowania męskości. Jednocześnie, interesują mnie te ujęcia badawcze, które pozwalają na uchwycenie dynamiki zmian ról płciowych i interakcji między nimi w miejscu pracy, a przez to zmian w upłciowionym podziale pracy (Jackson 2001; Huppertz 2012).

Aby uchwycić relację między wymogami pracy a męskością, korzystam z dwóch podejść, zaproponowanych odpowiednio przez Harriet Bradley i Joan Acker. Pierwsze prezentuje charakterystykę zawodów zdominowanych przez mężczyzn, co pozwoliło wyodrębnić zawody do celów badawczych. Drugie wskazuje, w jaki sposób konstruowane jest upłciowienie pracy w zawodach zdominowanych przez mężczyzn.

Charakterystyka prac zmaskulinizowanych i sfeminizowanych wykracza poza wyliczenia liczebności. Jak wskazuje Bradley na podstawie prowadzonych badań historycznych, prace zdominowane przez mężczyzn lub przez kobiety charakteryzują się innymi cechami pod względem warunków pracy, wymaganych

kwalifikacji i umiejętności (Bradley 1989). „Typowa praca męska” to praca na powietrzu, wymagająca siły i sprawności fizycznej, ciężka, brudna, niebezpieczna, wymagająca przemieszczania się, wyspecjalizowanych umiejętności oraz przeszkolenia, często związana z technologią czy naukową ekspertyzą. Na najwyższych szczeblach wiąże się z kreatywnością, innowacyjnością, odpowiedzialnością, inteligencją i władzą. Przedstawiony opis typowej męskiej pracy jest mocno zakorzenionym społecznym konstruktem. Jest powielany i przez to naturalizowany, ale jednak zarazem jest podatny na zmianę, bo tworzony zarówno materialnie, jak i dyskursywnie. Znaczy to, że pewnym cechom, czynnościom i umiejętnościom nadaje specjalną wagę i wiąże się je bezpośrednio z cechami płci, nie zauważając ich istnienia czy istotności w przypadkach, gdy praca wykonywana jest przez osoby innej płci. Przykładem niech będzie charakteryzowanie pewnych prac jako „brudne” – można tak zakwalifikować mechanika samochodowego czy górnika, ale już nie pielęgniarzkę (Dijkstra i Plantega 2003; por. Kubisa 2016), jak również, zróżnicowanie prestiżu zawodów ze względu na rodzaj „brudnej pracy” (Wolkowitz 2006). Przykładając tę charakterystykę do warunków polskiego rynku pracy, można zauważyć, że zawody zdominowane przez mężczyzn spełniają jej kryteria. Według danych GUS (2018), najwięcej mężczyzn pracuje w budownictwie (ponad 90%), w górnictwie i wydobywaniu (90%) oraz w transporcie, w wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię, gospodarowaniu odpadami (80%), a w przetwórstwie przemysłowym oraz informacji i komunikacji stanowią około 70%. W 2017 roku 7,8% wszystkich zatrudnionych pracowało w warunkach zagrożenia. Wśród zatrudnionych w warunkach zagrożenia przeważali mężczyźni – kobiety stanowiły jedynie 16,2%.

Aby przyjrzeć się społecznym mechanizmom segregacji na rynku pracy ze względu na płeć, przyjąłam perspektywę męskich doświadczeń pracy w zawodach zmaskulinizowanych. Za ramę teoretyczną posłużył model czterech powiązanych zespołów procesów upłciowiania organizacji zaproponowany przez Acker (1990, 1992). Pierwszym procesem jest tworzenie wyobrażeń na temat konieczności społecznego podziału pracy według kryterium płci oraz adekwatności określonych zawodów i prac dla kobiet bądź dla mężczyzn. Proces ten jest wzmacniany przez kolejny – tworzenie obrazów i symboli uzasadniających i podtrzymujących te podziały. Przykładem mogą być treści nabywane w trakcie socjalizacji szkolnej, ukazywanie kobiet i mężczyzn w odmiennych rolach w podręcznikach szkolnych, inaczej sformułowane zalecenia oferowane przez doradztwo zawodowe, normatywne przekazy medialne podkreślające „typowość” określonych zawodów dla kobiet bądź mężczyzn, oraz atypowość i dziwność innych. Tak ukształtowane jednostki wkraczają w świat pracy, gdzie w ramach interakcji w miejscu pracy następuje kolejny proces – utrwalanie podziału pracy ze względu na płeć poprzez podział zadań i dyscyplinowanie odstępstw i osób wyłamujących się ze schematów. Zwieńczeniem jest proces mentalny,

w ramach którego zachodzi internalizacja przekonań o naturalności podziału, przekładająca się na wybór zawodu i podejmowania działań w określony sposób, zgodny z założeniami typowych zachowań kobiecych i męskich.

Korzystając z ramy oferowanej przez Acker analizowałam, w jaki sposób opisywane przez nią procesy funkcjonują w środowisku pracy zdominowanym przez mężczyzn. Na tej podstawie sformułowałam pytania badawcze: jak dalece wymiar upłciowienia zawodu jest istotny dla mężczyzn go wykonujących oraz jakiego rodzaju czynniki osłabiają bądź podtrzymują segregację zawodową ze względu na płeć w zawodach zmaskulinizowanych.

Metodologia i strategia badawcza

Artykuł opiera się na materiale badawczym zgromadzonym podczas seminarium badawczego „Czy praca ma płeć? Przypadek sfeminizowanych i zmaskulinizowanych zawodów” prowadzonego w roku akademickim 2016/2017. Prowadzone badanie eksploracyjne składało się z czterech porównywalnych, choć odrębnych projektów badawczych², opartych na wywiadach częściowo ustrukturyzowanych (Babbie 2007; Flick 2011). Wybór grup zawodowych należał do studentek i studentów, a poprzedzony został wielokrotnymi dyskusjami teoretycznymi na temat mechanizmów upłciowienia na rynku pracy. Kierowano się wytycznymi „typowej pracy męskiej” Bradley oraz możliwościami dotarcia do przedstawicieli zawodów na warszawskim rynku pracy. Do potrzeb artykułu wybrałam materiał badawczy z trzech projektów, dobierając wywiady jedynie z mężczyznami – strażakami (20 wywiadów), kurierami samochodowymi (18 wywiadów) oraz kierowcami autobusów (8 wywiadów – w przypadku tego projektu większość badanych stanowiły kobiety). Są to zatem prace spełniające, w różnym stopniu, kryteria zarysowane jako typowe prace męskie: wymagające siły fizycznej, w ruchu, w transporcie, ciężkie, brudne, niebezpieczne. Wszystkie te grupy zawodowe funkcjonują w ramach usług publicznych, w miejscach pracy o różnym statusie własnościowym – od państwowej straży pożarnej, przez spółkę obsługującą transport publiczny, do prywatnych operatorów funkcjonujących na rynku przesyłek.

Trzy badane grupy zawodowe charakteryzują się liczebną dominacją mężczyzn, ale w każdym z zawodów pracują również kobiety. W Państwowej Straży

² Projekty badawcze realizowane przez studentów i studentki: Marię Badzio, Magdalenę Betkiewicz, Agatę Dolińską, Katarzynę Galik, Katarinę Gos, Aleksandrę Jaczewską, Michała Jodłowskiego, Władysława Kamińskiego, Urszulę Kielanowską, Katerynę Kuskową, Krzysztofa Kutwę, Ilonę Lisowską, Renatę Mazur, Szymona Nowaka, Katarzynę Rapinczuk, Maję Trojanowską, Anetę Wasilewską, Martynę Wierciszewską, Piotra Wintera, Aleksandrę Wojtkowską, Katarzynę Zaleską i Kamila Zwierzyńskiego, współprowadzone przez Autorkę i mgr Dominikę Orzelską.

Pożarnej służbę pełni obecnie 1197 kobiet na 29 955 wszystkich funkcjonariuszy. Są wśród nich funkcjonariuszki, które biorą bezpośredni udział w akcjach ratowniczo-gaśniczych. W PSP działa Pełnomocnik Komendanta Głównego PSP ds. równego traktowania (KWSPSP 2017; strażacki.pl 2018).

W powszechnie dostępnych danych dotyczących firm kurierskich brak informacji o proporcji płci (por. UKE 2018), jest to zawód uchodzący za zdominowany przez mężczyzn, co znajduje potwierdzenie w statystykach GUS o zawodach transportowych. O tym, że może być wykonywany przez kobiety, świadczy fakt, że firma DHL opublikowała spot reklamowy, w którym zachęca kobiety do podejmowania pracy w dostarczaniu przesyłek kurierskich, a dyrekcja spółki informuje, że pracuje tam 100 kurierek (PulsHR 2018).

W spółce transportu autobusowego zlokalizowanej w Warszawie, w której prowadzono badanie, na stanowisku kierowcy autobusu pracuje 3750 mężczyzn i 115 kobiet (informacje pozyskane od dyrekcji spółki).

Strategie doboru badanych były zróżnicowane. W przypadku kierowców autobusów i strażaków przeprowadzono wywiady w zajezdni spółki oraz w jednostce straży pożarnej, uprzednio ustalając to z kierownictwem placówek. Oba zespoły badawcze wykorzystały formalne sposoby dotarcia do badanych, pisząc pisma z prośbą o zgodę na przeprowadzenie badania naukowego. W przypadku kurierów prowadzono wywiady z osobami pracującymi dla różnych firm kurierskich, korzystając z metody kuli śnieżnej. Badani kurierzy mieli od 21 do 29 lat, a jeden rozmówca miał 66 lat. Wszyscy, poza jednym z wykształceniem wyższym, mieli wykształcenie średnie. Kierowcy mieli od 20 do 50 lat, z wykształceniem średnim i zawodowym. Strażacy byli w wieku od 24 do 50 lat, z pomaturalnym lub wyższym wykształceniem kierunkowym, wymaganym przez Państwową Straż Pożarną. Każdy projekt opierał się na nieco innym scenariuszu, jednakże z wieloma punktami wspólnymi, co pozwala na prowadzenie analizy porównawczej. Wspólne zagadnienia dotyczyły przyczyn podjęcia pracy, typowego dnia pracy, relacji ze współpracownikami, emocji w pracy, wymogów i umiejętności związanych z wykonywaniem zawodu, zadowolenia z pracy oraz miejsca kobiet w zawodzie.

Wszystkie wywiady nagrywano i transkrybowano. Badanych zapewniono o anonimowości, a badanie prowadzono przestrzegając zasad kodeksu etyki socjologa PTS (PTS 2012). Punktem wyjścia analizy był wymiar kwalifikacji, umiejętności i warunków pracy, jako kształtujących możliwości podjęcia pracy w zależności od płci. Aby zrozumieć mechanizmy segregacji, starałam się najpierw jak najlepiej poznać specyfikę pracy. Kierowałam się sformułowanymi przez Judy Wajcman (1991), Darren Thiel (2007), Bradley (2008) i Willa Atkinsona (2009) uwagami o naturalizowaniu umiejętności i kwalifikacji związanych z pracą jako dyspozycji właściwych płci oraz projektowaniu warunków pracy pod kątem jednej płci. Dlatego też w analizie podejmuję się przeglądu różnych

wymiarów doświadczenia pracy, by znaleźć w nich czynniki podtrzymujące segregację zawodową lub ją osłabiające. Następnie analizuję wypowiedzi badanych na temat możliwości podejmowania pracy przez kobiety, by sprawdzić, jak dalece męskość wykonywanego zawodu jest dla nich istotna. Poświęcenie miejsca zagadnieniom związanym z warunkami pracy pozwala skonfrontować je z przekonaniem na temat odpowiedniości prac dla mężczyzn, celem uzyskania bardziej pogłębionej odpowiedzi na pytania badawcze.

Charakterystyka zawodów – strażacy, kurierzy i kierowcy autobusów

W niniejszej części zaprezentuję wyniki badania w podziale na następujące kategorie: przyczyny podjęcia zawodu, wymagane umiejętności, kwestie traktowane jako oczywiste przez wykonujących zawód – siła i ruch, oraz kwestie, które zwykle nie są podnoszone w dyskusjach o zawodzie, takie jak problemy zdrowotne i wyzwania emocjonalne, oraz przekonania na temat miejsca kobiet w zawodach.

Motywacje wyboru zawodu

Badanych pytano o motywacje do podjęcia pracy w zawodzie. Odpowiedzi układają się w trzy scenariusze. W przypadku kierowców autobusów zwykle zawód kierowcy sam w sobie okazywał się wprowadzeniem do kierowania autobusami. Badani robili prawo jazdy w ramach darmowych kursów w wojsku lub mieli wcześniejsze doświadczenia jako zawodowi kierowcy. Kurierzy trafiali głównie z przypadku – z polecenia czy ogłoszenia o pracy, do której potrzebne było prawo jazdy. Nie był to zawód, o którym by marzyli. Natomiast u strażaków wyraźnie zaznacza się wątek wzorów z dzieciństwa – ojców i dziadków w straży pożarnej i Ochotniczej Straży Pożarnej. Strażaków i kierowców autobusów motywowało stałe zatrudnienie, natomiast kurierów – możliwość łatwego podjęcia pracy i stosunkowo wysokich zarobków w porównaniu do wymagań na wejściu.

Wymagane kwalifikacje i umiejętności

Strażacy mają wybór kilku ścieżek: naboru „z ulicy”, co oznacza konieczność zdania testów sprawnościowych i egzaminów, po czym zostają przyjęci na najniższy stopień; ukończenia szkoły aspiranckiej lub ukończenia szkoły oficerskiej, czyli Szkoły Głównej Służby Pożarnej.

Praca strażaka, tak każdy o tym wie, to jest gaszenie pożarów, wypadki i tak dalej. Ale tak naprawdę większość czasu to są szkolenia, jakieś dodatkowe zajęcia, jakieś

gospodarcze, ćwiczenia, a tych akcji takich długotrwałych jest stosunkowo niewiele. Mniej to czasu zajmuje niż ta reszta obowiązków. (strażak 1)

W pracy regularnie uczestniczą w szkoleniach z zakresu teorii oraz z praktyki, których to jest zdecydowanie mniej. Cały czas muszą dbać o sprawność fizyczną. Regularnie poddają się testom psychologicznym. Jest to zatem praca łącząca umiejętności związane ze sprawnością fizyczną z szeroką wiedzą teoretyczną.

Przypadki kurierów i kierowców autobusów różnią się od siebie. W przypadku kierowców konieczne jest prawo jazdy kategorii D uprawniające do prowadzenia autobusów. Jednakże w kategoriach umiejętności koniecznych do wykonywania pracy badani chętniej wskazywali wymiar psycho-emocjonalny niż fizyczny.

Fizyczne to nie. Psychofizyczne bardziej. Na pewno opanowanie, musi człowiek panować nad swymi emocjami. Nie można zwracać na wszystko uwagi, bo człowiek by się pogrzył w jakimś stresie. (kierowca autobusu 1)

Natomiast w przypadku kurierów formalne kryteria ustalone są stosunkowo nisko. Głównym wymogiem jest posiadanie prawa jazdy kategorii B, czasem znajomość miasta i bliżej niezdefiniowane umiejętności w zorganizowaniu sobie czasu pracy. Umiejętności te nie zawsze są sprawdzane.

Zatrudniałem się w okresie przedświątecznym, kiedy był największy popyt na kurierów w tamtym momencie i nie było zbyt dużych wymagań. W sumie głównym wymaganiem było po prostu posiadanie prawa jazdy kategorii B. (kurier 1)

Sprawne ręce i nogi, i szybkość. Trzeba mieć umiejętność rozporządzenia sobie dnia, indywidualne podejście do sprawy, jak wyjeżdża się za bramy firmy, to jesteś sam swoim szefem, Ty planujesz dzień i działasz. Dzwonisz i się pytasz, a gościu ci odpowiada, że będzie o 19. Odpowiadam „Nie proszę pana najpóźniej do godziny 16:30. W ostateczności mogę poczekać jeszcze te pół godziny.” Wiadomo to jest odpowiednie rozłożenie czasu swojej pracy. Możesz rozwieźć do 12 i masz do 15 wolne. Nie możesz pozwolić, aby odbiorca danej przesyłki wszedł ci na głowę. Bo jak na to sobie pozwolisz, to ludzie okręcą cię i nie wykonasz dobrze swojej pracy. (kurier 2)

W przypadku koniecznych do wykonywania pracy umiejętności wskazywane są: sprawność fizyczna, umiejętność zaplanowania najbardziej efektywnej trasy tak, aby jak najszybciej rozwieźć przesyłki oraz umiejętność dogadywania się z klientami i ustalania czasu dostawy.

Siła fizyczna i ruch oraz specyfika czasu pracy

Wszystkie trzy zawody łączą cechy charakteryzowane jako „typowa męska praca” przez Bradley (1989) – konieczność wykorzystywania siły fizycznej oraz praca w ruchu. Z tym ostatnim wiąże się też niestandardowe podejście do czasu pracy.

W przypadku kierowców autobusów siła fizyczna odgrywa obecnie znacznie mniejszą rolę. O ile kiedyś operowanie lewarkiem skrzyni biegów w autobusie wymagało siły fizycznej, wraz ze zmianą technologii i wprowadzeniem nowoczesnych autobusów z automatycznymi skrzyniami biegów wymóg ten przestał być konieczny. W autobusach zdarzają się sytuacje konfliktowe z pasażerami. Kierowcy mogą łagodzić sytuację oraz wezwać pomoc za pomocą specjalnego przycisku. Wykorzystywanie siły fizycznej byłoby wyjściem poza opis stanowiska pracy.

W przypadku kurierów i strażaków siła fizyczna jest nieodzownym wymogiem wykonywania pracy.

Te wszystkie sprzęty, na przykład piła do rozcinania samochodów, są ciężkie. (strażak 2)
Mamy obowiązek generalnie do 30 kilo, tylko jeżeli, bardzo często, jeżeli paczka waży jakieś 90 kilo, to oni to rozkładają na 3 części po 30 kilo i trzeba taką paczkę wnieść na drugie piętro, trzecie piętro, znaczy nie, nie trzeba, mamy obowiązek wniesienia pod pierwszą furtkę, klatkę, drzwi, czy coś jest, ale wiadomo, jak wyjdzie do mnie starsza kobieta, to nie powiem jej „ma Pani tutaj paczkę, proszę sobie ją zabrać”, czy matka z dzieckiem, czy kobieta w ciąży. (kurier 2)

W tych zawodach, jak i w każdym innym, pracownicy i pracodawcy powinni kierować się przepisami bhp o maksymalnym ciężarze przedmiotów podnoszonych i przenoszonych – dla kobiet jest to 12 kg przy pracy stałej i 20 kg przy pracy dorywczej, natomiast w przypadku mężczyzn jest to 30 kg przy pracy stałej i 50 kg przy pracy dorywczej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1139).

W przypadku strażaków ciężki jest zarówno kombinezon, jak i sprzęt, który wykorzystują w akcjach. Do tego dochodzi konieczność szybkiego i sprawnego operowania ciężkim sprzętem, przemieszczania się z obciążeniem, pokonywania trudnych przeszkód. Jest to zdecydowanie praca nie tylko wymagająca fizycznie, ale również niebezpieczna, stanowiąca bezpośrednie zagrożenie zdrowia i życia.

W przypadku kurierów siła fizyczna wykorzystywana jest do dostarczania przesyłek, więc stopień odpowiedzialności jest zdecydowanie inny. Jednakże, z siły fizycznej korzystają w znacznie większym niż dopuszczalny wymiarze, pod presją czasu.

To jest raczej praca dla młodych, silnych mężczyzn, która mogłaby przez taki czas tych silnych, młodych mężczyzn zmienić w starych, słabych mężczyzn. Bo jednak jest dosyć wyczerpująca. (kurier 3)

Niektórzy z wózków korzystają, ja akurat nie korzystam, bo to za dużo czasu zajmuje. Po prostu zanim się ten wózek wyjmie z samochodu i te paczki załaduje, to już się szybciej je zaniesie. Jeśli chodzi o uczenie, to są takie obrazki na magazynie, informacyjne, jak to podnosić, żeby nie podnosić schylając się, tylko z przysiadu, i tak dalej, ale to chyba każdy kurier wie i czuje, jak trzeba to zrobić. (kurier 4)

Przepisy są ignorowane lub nawet nieznanie części pracowników. Kurierzy starają się sobie ułatwić pracę korzystając z wózków, ale często przenoszą paczki w warunkach, w których nie można ich używać, np. po schodach. Jednocześnie od kurierów wymaga się spełnienia „męskiej roli” – sprawnego fizycznie mężczyzny zdolnego podnieść ciężary. Niektórzy kurierzy podkreślają tę rolę, niektórzy zaś zwracają uwagę, że tego od nich wymagają klientki.

Przedstawiciele wszystkich trzech zawodów są bezustannie w ruchu lub w gotowości do ruchu. Największą przewidywalność tras, a co za tym idzie czasu pracy, mają kierowcy autobusów, choć również w ich przypadku trudno mówić o pracy w wyraźnie wyznaczonych godzinach. Kierowcy pracują zarówno w dzień, jak i w nocy. By dotrzeć na poranną zmianę, muszą wstawać w środku nocy, co mocno narusza ich możliwości wypoczynku i regeneracji.

Nigdy nie wiem, o której wrócę z pracy. Niby wiem, bo mam grafik miesięczny, ale różnie to może być. Może to się przedłużyć. Odsypianie w ciągu dnia, zmęczony człowiek jest po 8-9-10 godzinach pracy. Jeszcze te 7 godzin pracy człowiek normalnie funkcjonuje, później jest już zmęczenie. (kierowca autobusu 2)

Kierowcy mogą korzystać z infrastruktury zajezdni, ale nie dzieje się to regularnie – zwykle przyjmują i oddają autobus w trakcie jazdy po mieście.

Pracę strażaków wyznaczają długie godziny gotowości, przetykane szkoleniami oraz wyjazdy na akcje. Przewidywalność akcji jest w zasadzie żadna, choć z uwagi na to, że pracują w systemie zmianowym, zawsze mogą zyskać wsparcie kolejnej zmiany czy też innych jednostek straży pożarnej w sytuacji przedłużającej się akcji. Tym, co zwraca uwagę w przypadku strażaków, jest niepokojące zjawisko braku możliwości wypoczynku.

90% z nas ma drugą pracę. Zarobki są tak niskie, poza tym system pracy nam na to pozwala, że każdy ma drugą pracę. To nam zabija życie rodzinne, życie rodzinne cierpi na tym. Gdyby ludzie pracowali tylko w straży, a są takie osoby, to inaczej życie wygląda. (strażak 5)

O ile zatem oczekiwanie w jednostce daje strażakom możliwość regeneracji i przygotowania do pracy w ruchu, to niskie zarobki sprawiają, że podejmują oni dodatkowe prace w czasie przeznaczonym na wypoczynek i życie prywatne. Prace te nie są tak wyczerpujące jak zadania w straży pożarnej, niemniej oznaczają, że strażacy są po prostu przepracowani, niewypoczęci.

W przypadku kurierów całość pracy odbywa się w ruchu. Rano przyjeżdżają do magazynu przyjąć przesyłki na rampie, po skończeniu pracy rozliczają się z zadań w biurze. Całą resztę dnia pracy odbywają w samochodzie – właściwie w bezustannym pędzie.

Ja biegam, nie chodzę... Gdy dojeżdżam, to nawet nie hamuję, tylko wyłączam bieg, wyjmuję kluczyki i wysiadam w biegu. (kurier 6)

Moim pokojem socjalnym szoferka tylko. Kabina samochodu. Tam jest biuro, pokój śniadaniowy, obiadowy wszystko. (kurier 5)

Aby wywiązać się z zadania dostarczenia wszystkich paczek, kurierzy starają się ustawić trasę dostaw jak najefektywniej, jednak i tak często kończy się to na pracy w nadgodzinach. Co więcej, część z nich przyznaje, że dopiero nadgodziny sprawiają, że jest to praca opłacalna.

Interakcje i emocje

Konieczność posiadania umiejętności interpersonalnych łączy kurierów i kierowców autobusów, jednak funkcjonuje nieco inaczej. Kierowcy zobligowani są do przestrzegania tras, czasów przejazdów i zasad przewozu ustalonych przez Zarząd Transportu Miejskiego, który administruje trasami autobusów. Ich kontakty z klientami-pasażerami polegają na udzielaniu informacji o trasie, odpowiadaniu na zarzuty oraz na łagodzeniu konfliktów z „trudnymi pasażerami”. Wielu kierowców miało doświadczenie udzielania pierwszej pomocy pasażerowi.

Nadpobudliwy to nie powinien pracować. Złośliwy, nerwowy też nie. Znałem takich kierowców, którzy z natury byli nerwowi bardzo i przejmowali się strasznie. Im się wszystko nie podobało, każda sytuacja z niemiłym pasażerem czy na drodze, tym wszystkim się bardzo przejmowali. Ci ludzie już tu nie pracują. Zrezygnowali albo zostali odsunięci. Tacy się na pewno nie nadają. Trzeba być opanowanym i przyjmować różne sytuacje na spokojnie. (kierowca autobusu 1)

Natomiast kurierzy muszą wchodzić bezustannie w interakcje z klientami, nie tylko ustalając godzinę dostawy, ale także informując, jak przesyłka zostanie dostarczona, negocjując, gdzie można ją zostawić. Są często narażeni na negatywne komentarze klientów, ale zdarzają się też sytuacje miłe – częstowanie posiłkiem, możliwość ogrzania się czy skorzystania z toalety. Kurierzy muszą przyjmować aktywną rolę w interakcjach, by móc realizować zadania.

Czasami oplaca zachowywać się trochę agresywnie wobec klienta, trzeba czasem mocniej coś powiedzieć, stanowczo, to akurat trafia do nich. (kurier 3)

Muszą zatem w pewien sposób wywrzeć presję, by nakłonić klientów do poddania się ich planowi dnia.

Przypadek interakcji podejmowanych przez strażaków i emocji przez nich odczuwanych jest znacznie bardziej skrajny. Przede wszystkim wykonują pracę polegającą na zaprzeczeniu odruchowi zapewnienia sobie bezpieczeństwa – biegną tam, skąd wszyscy uciekają. Głównym wyzwaniem pracy są emocjonalne trudności poradzenia sobie z traumatycznymi doświadczeniami.

Najtrudniejsze są zdecydowanie wyjazdy. Te ciężkie wyjazdy. Te wszystkie sytuacje, gdzie trzeba patrzeć na krzywdę ludzką. Ale idzie się dostosować. Jeżeli bierzesz to na

miętko, to jest okej. Jeżeli się za bardzo przejmujesz, no to się chyba nie nadajesz. Dużo chłopaków już wyjechało stąd, może nie dlatego, że nie lubili na to patrzeć, ale po prostu nie radzili sobie w pewnych sytuacjach. Takich, gdzie trzeba zachować zimną głowę. (strażak 2)

Co jest najtrudniejsze? No myślę, że osoby śmiertelne, tak? O przeżycia związane właśnie z tym, tak? No jednak to gdzieś zostaje. Wiadomo nie dopuszczamy tego do siebie. Po powrocie wiadomo gramy w piłkarzyki, w ping ponga, jakaś rozrywka, ale staramy się po prostu nie dopuszczać myśli. Wiadomo zdarzają się wypadki śmiertelne czy nieraz osoby spalone. Myślę, że to jest najtrudniejsze. (strażak 3)

Badani w trakcie wywiadów przyznawali, że nie rozmawiają na ten temat – ani między sobą, stosując różne strategie odegnania myśli, ani również z psychologiem. Ich stan psychiczno-emocjonalny jest monitorowany za pomocą różnych testów, ale w przyjętym w straży pożarnej sposobie wykonywania pracy nie ma właściwie przestrzeni do głębszej rozmowy i przepracowania doświadczeń.

Przezroczyste, ale istotne – zdrowie kurierów

Dodatkową kategorią, która wyłoniła się w badaniu, jest kwestia zdrowia. Wszystkie badane grupy wykonują prace narażające na uszczerbek na zdrowiu. Kierowcy autobusów podatni są na choroby kręgosłupa, praca strażaków wymaga od nich regularnego narażania zdrowia i życia. Jednak w przypadku obu grup jest to niwelowane poprzez inwestycje w lepsze technologie (ergonomiczne fotele kierowców) czy też wynika z konieczności wpisanej w zawód (strażacy). Natomiast w przypadku pracy kurierów narażenie zdrowia jest nieoczekiwaną konsekwencją wykonywanej pracy.

Kręgosłup i kolana czasami. Daje się radę, ale to jest praca do czasu. Jeszcze parę lat i trzeba zrezygnować, bo już się nie udźwignie tego. (kurier 3)

Mnie osobiście jeszcze nic nie dotknęło, ale może to dlatego, że po prostu mam jeszcze krótki staż, ale na przykład kolega, nie pamiętam, ile on pracuje, ale dłuższy czas, narzeka na przykład na bóle pleców. Bo jednak trzeba się dużo schylać i podnosić to wszystko z ziemi. (kurier 5)

Niektóre około 50 spokojnie mogły ważyć. (...) jest paczka na magazynie i że radź sobie, tam nikt Ci w tym nie pomaga. (kurier 4)

Opisywany już wymóg korzystania z siły fizycznej nie jest w żaden sposób kontrolowany. Pracownicy noszą zbyt dużo i zbyt często, naginając przepisy bhp, co zdecydowanie pogarsza ich stan zdrowia. Jednocześnie pracodawca nie zapewnia im żadnych udogodnień związanych z poprawą stanu fizycznego, w rodzaju lepszych technologii wspomagających dźwiganie, szkoleń czy kartonów na siłownię. Zwolnienia chorobowe z powodu problemów ze zdrowiem

wywołanych przez pracę traktowane są jako prywatny problem kuriera, nie zaś problem powiązany z miejscem pracy.

To norma, że w ciągu dnia nie ma czasu zjeść i się stresuje, chyba że ktoś liczy 7daysy i kawę, ale dla mnie to nie jedzenie. (kurier 4)

A w grudniu, to człowiek nie ma czasu nawet zjeść. Jeżeli je, to po prostu na czerwonym świetle w samochodzie. (kurier 7)

Brak czasu sprawia, że kurierzy jedzą w ruchu, i przede wszystkim w stresie. Kurierzy posiadają autonomię w ustaleniu planu dnia pracy, jednak zbyt duża liczba zadań sprawia, że aby je wykonać, muszą zrezygnować z przerw. To w dłuższej perspektywie źle wpływa na zdrowie.

Gdzie są kobiety?

Badanych dość szczegółowo wypytywano o warunki pracy oraz różnego rodzaju doświadczenia z nią związane, by lepiej zrozumieć, w jakich sposób może kształtować się i utrzymywać zmaskulinizowanie wykonywanych przez nich zawodów. Wątek płci wprowadzano stopniowo. Pytania zadawano w sposób pośredni, kto nadaje się do tej pracy lub kto się nie nadaje. Następnie pytano o to, czy kobiety pracują w tym zawodzie, jakie są doświadczenia badanych z tym związane, a jeśli nie, to czy widzieliby w zawodzie miejsce dla kobiet.

W przypadku kierowców autobusów, kobiety, choć nadal w zdecydowanej mniejszości, wykonują już ten zawód.

Jak pierwsze kobiety przychodziły do pracy, było brane pod uwagę jako płęć troszkę słabsza. Wtedy nie było wszystkich automatycznych, były lewarkowe. Starano się im dać automaty. To było ciężko z lewarkiem jeździć dla kobiety. W tej chwili jak mamy wszystko automatyczne, więc kobiety nie są jakoś typowane. Każdy dostaje tak samo grafik. Niektóre panie są tak dobre, że one sobie z każdą trasą poradzą. Znam niektóre parę lat i nawet mnie by zakasowały, w przepisach i z jazdy. (kierowca autobusu 1)

Kobiety, mimo że w zdecydowanej mniejszości, nie są w żaden sposób ani wyróżniane, ani oceniane. Nie dostają łatwiejszych tras ani mniejszych autobusów. Badani nie zauważają różnic w wykonywaniu pracy ze względu na płeć. Zwracają uwagę, że wejściu kobiet do zawodu pomogły inwestycje w technologię, choć niektóre kobiety pracowały jeszcze za czasów ikarusów. Nie kwestionuje się ich przygotowania merytorycznego do zawodu, widząc w nich raczej osoby o tych samych zainteresowaniach, czyli fascynacji prowadzeniem wielkich pojazdów. Jako że kierowcy zobowiązani są do noszenia określonego, schludnego stroju w pracy zapewnianego przez pracodawcę, kobiety kierujące autobusami mają kobiece wersje uniformów i nie muszą dopasowywać się do większości, czyli mężczyzn-kierowców.

W przypadku kurierów kobiet właściwie w zawodzie nie ma, choć zdarzyli się badani, którzy kiedyś słyszeli o kobiecie-kurierce, bądź nawet ją widzieli.

Są kobiety, które rozwożą listy, bądź malutkie paczuszki. Weź pod uwagę, kiedy kobieta ma wnieść 30 kilo na któreś piętro, to wiadomo, że nie da rady, to robią faceci. Kobiety są inaczej traktowane niż typowy kurier, łagodniej. (kurier 2)

Temat specjalnego traktowania pojawiał się od razu, co wynika z opisywanych już fizycznych wymogów pracy oraz przepisów bhp. Kurierzy wskazują, że zdarzają się kobiety specjalizujące się w dostarczaniu korespondencji i lekkich paczek. Nie jest to jednak jedyne ograniczenie, które kurierzy widzą w przypadku kobiet.

Nie dalaby rady. Po pierwsze musiałaby być bardzo dobrym kierowcą, bo bus jest duży, prawie jak tir. Uliczki są czasami tak wąskie, że samochód mieści się na styk, dosłownie na centymetry. Ręki nie da się wsadzić pomiędzy ten samochód a przeszkodę. Jeszcze jak się wjedzie w wąską uliczkę to nie można obrócić, trzeba przez całą uliczkę cofać, żeby wyjechać na drogę, przy czym ta droga jest ruchliwa i cały czas jeżdżą samochody, a ty nic nie widzisz tylko po prostu, liczysz na traf szczęśliwy. Musi się udać, musisz wyjechać i nie możesz tego samochodu rozbić, bo za niego odpowiadasz. Jest to odpowiedzialna praca, dla naprawę bardzo dobrych kierowców. To po pierwsze, a po drugie dziewczyna musiałaby jeszcze te paczki nosić, większość z nich waży maksymalnie około 10 kg, ale zdarzają się dużo cięższe, niestety! (kurier 3)

W przeciwieństwie do kierowców autobusów, kurierzy powątpiewają w umiejętności kierowania i manewrowania większymi pojazdami przez kobiety. Warto zwrócić tu uwagę, że mowa o samochodach dostawczych, którym wiele brakuje do wymiarów TIRa. Ogólny wydźwięk wypowiedzi kurierów był pełen niedowierzania w możliwości kobiet w powiązaniu z formalnymi ograniczeniami przez przepisy. Jednocześnie jednak część z nich wskazywała, że kobiety mogą odnaleźć się w tym zawodzie, szczególnie, że wymaga on wielu interakcji, odporności na stres i dobrej organizacji pracy, czyli umiejętności, które są ich zdaniem mniej związane z płcią.

Wśród badanych strażaków nie było kobiet i żaden z nich nigdy nie słyszał o kobiecie strażaczce. Ich podejście do możliwości obecności kobiety w zespole było pozytywne, jednak uznawano to za bardzo mało prawdopodobne.

Te wszystkie sprzęty, które tu mamy, pila do rozcinania samochodów, są ciężkie. I wiadomo kobiety niekiedy mogłyby mieć problem z tym. Tu chodzi bardzo o sprawność fizyczną, o siłę. Dlatego tak jest, że tu mamy mało kobiet. (strażak 4)

Strażacy podkreślali, że wyłącznym wymogiem, który musiałyby spełnić kobiety, jest sprostanie tym samym wymaganiom sprawności fizycznej, jakie ich dotyczą. Biorąc pod uwagę charakter pracy, osoby ją wykonujące muszą być

niezawodne. Strażacy dodawali też, że konieczna jest odporność psychiczna i umiejętność radzenia sobie ze stresem, inaczej jednak niż w przypadku kierowców autobusów i kurierów zakładając, że kobiety mogą być zbyt emocjonalne do pracy w straży pożarnej.

Myślę, że [kobieta] dalaby radę. Przecież są niektóre kobiety takie „fast”. Są kobiety przecież w straży pożarnej. (...) Np. sporo jest dziewczyn na ósemce. Tam jest jednostka medyczna. (strażak 6)

Niektórzy strażacy wskazywali, że przecież w jednostce są kobiety – pracujące w administracji oraz w jednostce medycznej. Szczególnie ten drugi przypadek utwierdzał ich w przekonaniu, że kobiety nadają się do cięższych wyzwań, ale wciąż nieco innych niż dla mężczyzn.

Dyskusja – stałość i zmiana męskiej pracy

Zasadniczym odkryciem badawczym jest to, że zmaskulinizowane zawody bardzo różnią się od siebie w sposobach utrzymywania, podtrzymywania i zmiany męskiego charakteru wykonywanych prac. Różnice te mają miejsce na poziomie czynników podtrzymujących stan obecny lub wymuszających zmianę, wyobrażeń na temat adekwatności pracy dla mężczyzn bądź kobiet oraz umiejętności i warunków pracy, które na różne sposoby są powiązane z męskością.

Wśród trzech badanych grup, kierowcy autobusów są zasadniczo grupą zawodową najbardziej otwartą na zmianę oraz nieprzywiązującą wagi do upłciowienia swojej pracy w kategoriach odpowiedniości jedynie dla mężczyzn. Czy oznacza to, że w spółce oferującej przewozy autobusowe panuje atmosfera równości? Wymieniane przez badanych czynniki mają inny charakter. Przede wszystkim istotna jest zmiana technologiczna, dzięki czemu prowadzenie autobusu nie wymaga już siły fizycznej. Drugim czynnikiem, który nie pojawia się w badaniu, ale jest rozpoznany od dłuższego czasu (Kozek i Kubisa 2011), jest zmiana podaży pracy w tym segmencie rynku pracy. Wykwalifikowani kierowcy autobusów od początku członkostwa Polski w Unii Europejskiej chętnie emigrowali do Wielkiej Brytanii i Irlandii, co bardzo szybko postawiło spółki obsługujące trasy autobusowe przed koniecznością poszukiwania chętnych do pracy w grupach, które do tej pory mało brano pod uwagę – wśród kobiet oraz wśród imigrantów. W czasie prowadzenia prezentowanego badania sytuacja na lokalnym rynku pracy była już ustabilizowana, a przemiany światopoglądowe związane z obecnością kobiet prowadzących autobusy miały miejsce znacznie wcześniej. Obecnie zatrudnienie kobiet nie jest kwestionowane. A zatem, aby osłabić segregację zawodową w przypadku zawodu kierowcy autobusu, trzeba

było zmiany technologicznej i przemian strukturalnych na rynku pracy, co przełożyło się na nowe strategie rekrutacyjne spółki, które zostały zaakceptowane przez dotychczasowych pracowników. O tym jak głęboka jest to zmiana, można się przekonać analizując wypowiedzi badanych dotyczące preferowanych cech charakteru kierowcy autobusu. Są to: pasja, chęć i zamiłowanie, pewne predyspozycje fizyczne, odporność na stres, odpowiednie podejście, kultura osobista. O ile sprawność fizyczna nadal ma znaczenie, nie jest podstawowym warunkiem do podejmowania tej pracy. Znacznie bardziej liczą się różnego rodzaju umiejętności interpersonalne, miękkie – przydatne w kontaktach z różnie nastawionymi pasażerami, a także czynniki indywidualne, czyli fascynacja autobusami. Przypadek kierowców autobusów pokazuje, że najlepszym sposobem na obniżenie barier segregacyjnych jest obecność grupy mniejszościowej, w tym przypadku kobiet (Kanter 1977). Zmiana w spółce autobusowej dokonała się z powodów pozakulturowych i pozaekologicznych (brak argumentacji „powinniśmy zatrudniać więcej kobiet, bo równość jest ważna”). Zmiana strukturalna wymusiła zmianę proporcji płci i ułatwiła, wraz ze zmianą technologiczną, większej liczbie kobiet udowodnienie, że potrafią i mogą prowadzić autobusy, co z kolei obniżyło poziom upłciowienia tego zawodu i ograniczyło przekonania na temat adekwatności pracy kierowcy autobusu dla jednej płci. Kierowcy autobusów nie mają uogólnionych wyobrażeń na temat pracy kobiet, ponieważ stykają się z nią na co dzień. Dlatego też nie pojawiły się wypowiedzi mówiące o tym, że kobiety nie nadają się do prowadzenia dużych pojazdów. W wymiarze liczebnym kobiet jest nadal mało i nadal kierowcy autobusów to „grupa skrzywiona” (Kanter 1977), ale już teraz widać, że pozapłciowe czynniki sprawiają, że męskość nie jest w tym zawodzie mobilizowana.

Kurierzy funkcjonują na szybko rozwijającym się rynku. Handel internetowy zyskuje na popularności (UKE 2018), a firmy prześcigają się w skracaniu czasu dostawy oraz konkurują przez obdarzanie klienta autonomią w zakresie wyboru godzin dostawy. Coraz więcej towarów, o różnych rozmiarach i ciężarze, można zamówić z dostawą do domu. Jeszcze kilka lat temu, w warunkach większego zapotrzebowania na miejsca pracy, kurierzy godzili się na samozatrudnienie (Podawca 2011), podczas gdy obecnie wielu badanych miało umowę o pracę. Oznacza to, że sytuacja kurierów jest stabilniejsza – rynek rozwija się gwałtownie, firmy potrzebują nowych pracowników, a ci mogą korzystać z siły przetargowej, jaką jest mniejsza podaż pracy na rynku pracy. Pracę tę jednak charakteryzuje tymczasowość nie ze względu na typ umowy, ale ze względu na warunki pracy. Jest to praca obciążająca fizycznie, w dużym stresie, o wysokim stopniu intensywności. Kurierzy regularnie pracują w nadgodzinach, jedzą w biegu i noszą ciężary z pominięciem zasad bhp. Ponadto muszą manewrować nie tylko samochodami dostawczymi, ale także relacjami z klientami – ustalać z nimi termin odbioru, radzić sobie z ich emocjami, narzucać swój plan dnia,

dzięki któremu są w stanie dostarczyć wszystkie przesyłki. Jest to zatem bardzo obciążająca praca. Dlaczego jest to praca niemal w pełni zmaskulinizowana? Zdaniem kurierów wynika to przede wszystkim z fizycznych obciążeń – dostarczane paczki przekraczają ciężarem limity przypisane kobietom. Część z nich wskazuje również, że kobiety nie mają odpowiednich umiejętności do kierowania pojazdami dostawczymi. W narracjach badanych następuje ciekawa zależność. Kurierzy nie wyobrażają sobie kobiety w ich miejscu pracy, jednocześnie wskazując, że jest to praca niszcząca zdrowie, dla nich wyczerpująca. Okazuje się, że nie jest to praca męska – to praca dla młodych mężczyzn. Kryteria wejścia są bardzo nisko usytuowane, wystarczy prawo jazdy i dobra organizacja pracy. O konieczności tężyzny fizycznej oraz odporności na stres kurierzy dowiadują się dopiero w trakcie pracy. Dla większości z nich to miejsce pracy było najlepszą z opcji – relatywnie dobre zarobki i brak szczegółowych wymagań przy rekrutacji. Nie wliczają kosztów utraty zdrowia, licząc na to, że za jakiś czas tę pracę zmienią. Dostarczanie przesyłek jest męską pracą, ale w dość specyficzny sposób. Jej męskość jest w pewnym sensie narzucana przez intencjonalne zaniedbania pracodawcy. Kurierzy nie są regularnie szkoleni z zakresu prawidłowego noszenia ciężarów. Pracodawcy nie uwzględniają również możliwych problemów zdrowotnych, jakie mogą wynikać z ciągłego dźwigania, uznając je za problem pracowników. Intensyfikacja pracy, wielka liczba zleceń do realizacji każdego dnia sprawiają, że pracownicy nie używają podnośników i wózków, które mogłyby zniwelować fizyczne obciążenie. Swoisty męski etos przenikający ten zawód sprawia, że badani mężczyźni są dumni z tego, że są w stanie wykonywać tak fizycznie obciążającą pracę. Mimo że wykonują ją wyraźnie wbrew przepisom, ze szkodą dla siebie. Aby podkreślić swoje osiągnięcia w pracy, wskazują, że kobiety nie poradziłyby sobie z prowadzeniem większych pojazdów i manewrowaniem nimi w wąskich uliczkach – odwołując się do stereotypu o gorszych umiejętnościach motoryzacyjnych u kobiet. Nie mając możliwości porównania z rzeczywistością, ponieważ kobiet-kurierek niemal nie ma w tym zawodzie, mężczyźni konstruują bardzo uogólnione wyobrażenia oparte na stereotypach. Jednakże zasadnicza trudność tej pracy nie polega wyłącznie na manewrach, ale na radzeniu sobie z tempem pracy. Młodzi mężczyźni dumni są z tego, że radzą sobie, nie definiując sytuacji pracy w kategoriach wyzysku. Porównując się z osobami, które uznają za słabsze i mniej sprawne, zyskują poczucie większego sprawstwa w sytuacji, w której realnie ich sprawstwo jest mocno ograniczone przez nadmierną intensywność pracy.

Przeszkodą w zmianie kompozycji płci w zawodzie kuriera są przepisy bhp zdecydowanie różnicujące możliwość noszenia ciężarów przez kobiety i przez mężczyzn. Niektórzy kurierzy wskazują, że kobiety mogą specjalizować się w lżejszych paczkach. Biorąc jednak pod uwagę tempo pracy, które jest szybkie również w magazynie i na rampie, gdzie rozdziela się przesyłki, być może

przydzielanie kobietom wyłącznie lepszych przesyłek byłoby nadmiernym wyzwaniem logistycznym i wymagałoby dodatkowych nakładów ze strony pracodawcy. Szczególnie, że nie tylko przepisy bhp decydują o utrzymywaniu się segregacji zawodowej. Przyczyną jest tu zatrudnianie niewystarczającej liczby kurierów, narzucanie zbyt intensywnego tempa pracy, które sprawia, że korzystanie z nawet najprostszych technologii wspomagających pracę jest zbyt czasochłonne. Ponadto, pracodawcy nie inwestują w żadne inne technologie, które sprawiłyby, że te miejsca pracy stałyby się dostępne dla większej liczby potencjalnych kandydatów i kandydatek. Można to uznać za paradoksalne, skoro pracodawcy borykają się z brakiem rąk do pracy, ale być może jest to wyrazem przyjęcia krótkookresowej strategii nastawionej na maksymalne wykorzystanie dostępnych zasobów ludzkich? Nawet jeśli pracownicy zyskali nieco siły przetargowej, to temporalność ich zatrudnienia sprawia, że nadal internalizują przekonanie, że problemy zdrowotne wynikające z pracy są ich indywidualnym problemem. W warunkach pracy wplecione jest przekonanie o męskiej tężyznie, którą traktuje się jak oczywistość. Tak jak w przypadku szwaczek zatrudnianych ze względu na młodość i „zręczne palce” (Fernandez-Kelly 2012; Elson i Pearson 1981), w przypadku młodych mężczyzn liczy się ich sprawność fizyczna, która jednak nie jest wyceniana i traktowana jako formalna umiejętność, za którą się płaci, tylko naturalny, prywatny zasób, z którego korzysta pracodawca, dopóki pracownik jest w stanie fizycznie sprostać. Kurierzy zarabiają więcej niż w innych pracach niewymagających kwalifikacji, ale dzieje się to kosztem zdrowia, które jest zwykle bardzo mało problematyzowanym tematem w męskich dyskursach. Tak jak w przypadku szwaczek, splatają się tutaj wiek i płeć w formę niewidocznego wyczysku. Aspekt siły fizycznej oraz pracy za kierownicą budują męski wizerunek zawodu nieadekwatnego dla kobiet.

Grupa strażaków charakteryzuje się zupełną nieobecnością kobiet. Mężczyźni z pewną sympatią odnoszą się do przyjmowania kobiet do straży pożarnej pod warunkiem sprostania tym samym wymogom sprawności fizycznej. Powątpiewają jednak, czy kobiety byłyby w stanie sprostać wszystkim strażackim czynnościom. Ich wyobrażenia na temat kobiet i ich możliwości są jeszcze bardziej uogólnione niż w przypadku kurierów. Strażacy mają stereotypowe wyobrażenia na temat fizycznej sprawności, emocjonalności, słabszego zdrowia i zupełnie innego rodzaju umiejętności, jakie cechują kobiety. Widząc kobiety wyłącznie w rolach pomocniczych – w dyspozytorni czy służbie medycznej – nie mają żadnych podstaw by zakwestionować mocno osadzony w systemie pracy i zinternalizowany podział ze względu na płeć. Praca strażaków jest stabilna, ale nisko opłacana. O ile warunki pracy strażaków pod względem obciążenia pracą, przestrzegania bhp, dostępu do szkoleń i ćwiczeń, jakości bazy są na dobrym poziomie, to wysokość zarobków sprawia, że strażacy szukają dodatkowej pracy, by móc wypełnić rolę żywiciela rodziny. Niewypowiedzianym

zwykle aspektem pracy strażaków są emocje. Opowieści o strategiach radzenia sobie z traumatycznymi doświadczeniami odczytuję jako klucz do zrozumienia mobilizowania męskości zawodu w przypadku strażaków. Konstruują oni wizerunek „adekwatnego strażaka”, który jest zawsze niezawodny i blokuje emocje, by móc dobrze wykonywać pracę. Fizyczna sprawność i zdystansowanie się od własnych emocji wpisują się w tradycyjnie pojmowaną męskość, która tutaj mocno splata się z zawodem. Strażacy wskazują, że kobiety mogłyby okazać się zbyt słabe i zawodne w przypadku akcji, nie wspominają natomiast, co się dzieje, gdy strażak-mężczyzna okazuje się nie być niezawodnym. W opowieściach o pracy kładą nacisk na konieczność noszenia ciężkiego sprzętu do rozcinania samochodu, ale nie mówią już o konieczności uspokajania uwięzionych w środku pasażerów. Można powiedzieć, że obraz kobiet, słabszych i delikatniejszych, wylaniający się z opowieści strażaków mówi wiele o wyobrazeniach strażaków na temat wyidealizowanej męskości zawodu, której starają się dorównać wykonując pracę. Jest to ciekawe odkrycie w kontekście uwag Kanter o grupie jednorodnej, w której mężczyźni mogą mobilizować różnego rodzaju męskości. W przypadku zawodu strażaka, w którym praca bardzo mocno splata się z płcią, mobilizowany jest głównie jeden określony model męskości.

Podsumowanie – trzy światy męskiej pracy

Prowadząc analizę kierowałam się ramą teoretyczną zaproponowaną przez Acker o czterech procesach społecznych konstruujących segregację zawodową na rynku pracy. Pozwala mi to odpowiedzieć na pierwsze pytanie badawcze – jak dalece wymiar upłciowienia zawodu jest istotny dla mężczyzn go wykonujących. Pierwszy z procesów opisanych przez Acker – tworzenie wyobrażeń na temat konieczności społecznego podziału pracy ze względu na płeć – funkcjonuje w różnym natężeniu w zależności od badanej grupy, z czego najmniej obecny jest wśród kierowców autobusów, dość mocno wśród kurierów i najbardziej wśród strażaków. Wynika z tego trwałość bądź osłabienie kolejnych procesów. W roli obrazów i symboli uzasadniających i podtrzymujących te wyobrażenia są procesy socjalizacji do pracy, w których przyszli strażacy utożsamiają zawód z płcią, w przypadku kurierów funkcję taką pełnią opowieści, nabywane w procesie socjalizacji, o niskich umiejętnościach kobiet w prowadzeniu samochodów. W obu grupach istotną rolę pełnią regulacje bhp, określające limity podnoszonych ciężarów, które w obu grupach traktowane są jako ostateczny, obiektywny argument. Proces ten osłabiony jest w grupie kierowców autobusów przez wprowadzenie technologii, które wypierają konieczność operowania siłą fizyczną. Dwa ostatnie procesy – podtrzymywanie wyobrażeń o konieczności podziału w codziennych sytuacjach zawodowych poprzez podział zadań,

przyjmowane są jako naturalne w przypadku kurierów i strażaków (kobiety w „kurierce” noszące przesyłki listowe, kobiety w administracji i obsłudze medycznej w straży pożarnej), natomiast w przypadku kierowców autobusów uważane za nieadekwatne. Stąd kurierzy i strażacy mają mocno zinternalizowany społeczny podział pracy ze względu na płeć, podczas gdy kierowcy autobusów nie są przywiązani do tej idei.

Drugie pytanie badawcze: jakiego rodzaju czynniki go osłabiają bądź podtrzymują w zawodach zmaskulinizowanych – pozwala wyjść poza wyjaśnienia skupiające się na indywidualnych przekonaniach pracowników i ich ewentualnej podatności na stereotypy, aby przyjrzeć się wymiarowi systemowemu, w ramach którego podział pracy ze względu na płeć jest podtrzymywany bądź osłabiany.

Wśród czynników reprodukcujących podział pracy ze względu na płeć wskazać można przede wszystkim przepisy bhp, ważne jest jednak to, że działają w powiązaniu z brakiem inwestycji w technologie, co jest często wynikiem biznesowej orientacji krótkoterminowej, nastawionej na cięcie kosztów. Co ciekawe, zarobki nie stanowią czynnika wzmacniającego segregację zawodową – kurierzy zarabiają dobrze dopiero, gdy pracują w nadgodzinach, wynagrodzenia strażaków są niskie w stosunku do zakresu obowiązków. W przypadku takich czynników jak nieprzewidywalność godzin pracy, konieczność pracy w nadgodzinach czy szukania dodatkowego zatrudnienia, nie wzmacniają moim zdaniem segregacji – podobne problemy napotkać można np. w handlu, który jest mocno sfeminizowanym sektorem.

Zasadniczymi i wzajemnie powiązanymi czynnikami osłabiającymi podział pracy ze względu na płeć, są technologia zastępująca wysiłek fizyczny oraz strukturalne przemiany rynku pracy. Aby poradzić sobie z niedoborem wykwalifikowanych osób do pracy, pracodawcy muszą rezygnować z wyobrażeń na temat odpowiedniości płci i zawodów. Obecnie praca kierowcy autobusu jest stosunkowo atrakcyjna finansowo. Można by było przypuszczać, że nastąpi zjawisko „mobilizowania męskości” by zniechęcać kobiety do podejmowania pracy na dobrze płatnych stanowiskach. Jednak zmiana technologiczna i potrzeby wynikające ze przemian podaży pracy okazać się mogą silniejszym zestawem czynników niż społeczna praktyka mobilizowania męskości. Dodatkowym czynnikiem osłabiającym segregację może być obecność, nawet w niewielkich liczbach, kobiet wykonujących „męski” zawód, co osłabia stereotypowe wyobrażenia na temat nieadekwatności kobiet w tym zawodzie. Powtarzający się wątek przydatności umiejętności miękkich również można traktować jako czynnik sprzyjający zmianie.

Proponuję sformułowanie roboczej typologii trzech światów męskiej pracy, w których męskość wykorzystywana jest na różne sposoby. Strażaków zaklasyfikować można jako grupę zawodową broniącą męskości zawodu. Czerpie ona

uzasadnienie z treści socjalizacji do pracy w dzieciństwie i systemie edukacji, i która doświadcza takiej organizacji pracy, w której podkreślana jest męskość – poprzez stawianie nacisku na cechy tradycyjnie przypisywane mężczyznom, jak odwaga czy siła, oraz unikanie refleksji nad emocjami, mimo że są one jednym z poważniejszych elementów tej pracy. Zawód kurierów jest mocno osadzony w wyobrażeniach na temat męskości, jednak można tu mówić o wyzysku za pomocą męskości. Zawód kuriera budowany jest na wyobrażeniu „zaradnego chłopaka”. Akcentowanie przez pracodawców rzutkości, samodzielności i siły maskuje fakt wyzysku młodych mężczyzn, polegającego na niszczeniu zdrowia. W zawodzie kierowcy autobusu zauważyć można brak przywiązania do męskości – akcentuje się istotność emocji i umiejętności miękkich, męskość nie jest mobilizowana w obronie homogeniczności grupy zawodowej, co wynika z przemian technologicznych i strukturalnych, a dopiero później ze zmiany nastawienia do obecności kobiet w zawodzie.

Bibliografia

- Acker, Joan. 1992. *Gendering organizational theory*. W: A. Mills i P. Tancred (red.). *Gendering Organization Analyses*. Newbury Park: Sage Publications.
- Acker, Joan. 1990. *Hierarchies, jobs and bodies: A theory of gendered organization*. „Gender and Society” 4, 2: 139–158.
- Atkinson, Will. 2009. *Rethinking the Work—Class Nexus: Theoretical Foundations for Recent Trends*. „Sociology” 43, 5: 896–912.
- Babbie, Earl. 2007. *Badanie społeczne w praktyce*. Tłum. W. Betkiewicz, M. Bucholc, P. Gadomski. Warszawa: WN PWN.
- Bergman, Barbara R. 1971. *The Effect on White Incomes of Discrimination in Employment*. „Journal of Political Economy” 79, 2: 294–313.
- Bourdieu, Pierre. 2004. *Męska dominacja*. Tłum. L. Kopciewicz. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Bradley, Harriet. 1989. *Men's Work, Women's Work: A Sociological History of the Sexual Division of Labour in Employment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Bradley, Harriet. 2008. *Płeć*. Tłum. E. Chomicka. Warszawa: Sic!
- Budrowska, Bogusława, Danuta Duch i Anna Titkow. 2003. *Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier polskich kobiet*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Connell, Raewyn W. 2005. *Masculinities*. University of California Press.
- Connell, Raewyn. 2009. *Gender: Polity*.
- Connell, Raewyn W. 2013. *Socjologia płci. Płeć w ujęciu globalnym*. Tłum. O. Siara. Warszawa: WN PWN.
- Connell, Raewyn W. i James Messerschmidt. 2005. *Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept*. „Gender Society” 19, 6: 829–859. DOI: 10.1177/0891243205278639.

- Czarzasty, Jan. 2010. *Stosunki pracy w handlu wielkopowierzchniowym w Polsce*. Warszawa: Wyd. Szkoła Główna Handlowa.
- Dijkstra, Geske i A. Janneke Plantega. 2003. *Ekonomia i płęć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*. Tłum. A. Grzybek. Gdańsk: GWP.
- Domagała, Wiktoria. 2017. *Zróźnicowanie skali poziomej segregacji zawodowej według płci w krajach OECD*. „Studia Oeconomica Posnaniensia” 5, 5: 123–138. DOI: 10.18559/SOEP.2017.5.8.
- Dz. U. z 2018 r. poz. 1139 (2018) Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 maja 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym. Warszawa.
- Edgeworth, Francis Y. 1922. *Equal pay to men and women for equal work*. „Economic Journal” 32: 431–457. DOI: 10.2307/2223426.
- Elson, Diane i Ruth Pearson. 1981. *‘Nimble Fingers Make Cheap Workers’: An Analysis of Women’s Employment in Third World Export Manufacturing*. „Feminist Review” 7, 1: 87–107. DOI: 10.2307/1394761.
- Fernandez-Kelly, Maria Patricia. 2012. *Maquiladoras: spojrzenie od środka*. W: N. Visvanathan, L. Duggan, N. Wiegiersma i L. Nisonoff (red.). *Kobiety, gender i globalny rozwój. Wybór tekstów*. Tłum. A. Czarnacka, H. Jankowska, M. Kowalska. Warszawa: Wydawnictwo PAH.
- Flick, Ulrich. 2011. *Jakość w badaniach jakościowych*. Tłum. P. Tomanek. Warszawa: WN PWN.
- Fuszara, Małgorzata. 2008. *Nowi mężczyźni? Zmieniające się modele męskości we współczesnej Polsce*. Warszawa: Trio.
- Gardawski, Juliusz. 1996. *Przyzwolenie ograniczone*. Warszawa: WN PWN.
- Gottfried, Heidi. 2013. *Gender, Work and Economy. Unpacking the Global Economy*. Cambridge: Polity Press.
- GUS. 2018. *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*. Warszawa.
- Huppatz, Kate. 2012. *Gender Capital at Work. Intersections of femininity, masculinity, class and occupation*. Palgrave Macmillan.
- Jackson, Cecile (eds.) 2001. *Men at Work. Labour, Masculinities, Development*. Routledge.
- Kalinowska-Nawratek, Barbara. 2005. *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*. Poznań: Akademia Ekonomiczna w Poznaniu.
- Kamińska-Berezowska, Sławomira. 2013. *Kobiety w wybranych segmentach polskiego ruchu związkowego a równość płci. Studium z zastosowaniem teorii Pierre’a Bourdieu*. Katowice: Prace Naukowe Uniwersytetu Śląskiego.
- Kanter, Rosabeth Moss. 1977. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Kimmel, Michael. 2015. *Społęczeństwo Genderowe*. Tłum. A. Czerniak, A.M. Kłonskowska. Gdańsk: Wydawnictwa Uniwersytetu Gdańskiego.
- Kimmel, Michael i Michael Messner. 2007, 2010, 2012. *Men’s Lives*. Pearson.
- Kluczyńska, Urszula. 2017. *Mężczyźni w pielęgniarstwie. W stronę męskości opiekuńczej*. Poznań: Wydawnictwo UM.

- Kozek, Wiesława. 2014. *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Kozek, Wiesława (red.). 2003. *Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Kozek, Wiesława i Julia Kubisa. 2011. *Zdolność modelu stosunków pracy do ograniczenia konkurencji opartej na niskich kosztach płacowych*. W: *Gra o jutro usług publicznych w Polsce*. Red. W. Kozek. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- 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. DOI: 10.1177/1024258916650409.
- KWPSP [Komenda Wojewódzka Państwowej Straży Pożarnej w Krakowie]. 2017. http://www.straz.krakow.pl/page/aktualnosci/kalendarium_wydarzen/2017/marzec2017/kobiety_w_panstwowej_strazy_pozarnej.html. Dostęp 29.12.2018.
- Maciejewska, Małgorzata. 2012. *Exhausted bodies and precious products: women's work in a Special Economic Zone for the electronics industry in Poland*. „Work Organisation, Labour & Globalisation” 6, 2: 94–112. DOI: 10.13169/workorgalobglob.6.2.0094.
- Majka, Rafał. 2015. *Poza „bezpiecznym seksem” – bareback i fetyszycacja seksu bez zabezpieczenia*. „Interalia” 10: 195–216.
- Mrozowicki, Adam. 2011. *Coping with Social Change: Life Strategies of Workers in Poland's New Capitalism*. Leuven: Leuven University Press.
- Mrozowicki, Adam. 2016. *Normalisation of precariousness? Biographical experiences of young workers in the flexible forms of employment in Poland*. „Przegląd Socjologii Jakościowej” 12, 2: 94–112.
- Mrozowicki, Adam i Marta Trawińska. 2013. *Women's union activism and trade union revitalisation: the Polish experiences*. „Economic and Industrial Democracy 2013” 34, 2: 269–289. DOI: 10.1177/0143831X12442578.
- Munoz de Bustillo, Rafael M., Enrique Fernández-Macías, Fernando Esteve i Jose-Ignatio Antón. 2011. *E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators*. „Socio-Economic Review” 9, 3: 447–475. DOI: 10.1093/ser/mwr005.
- Ness, Kate. 2011. *Constructing Masculinity in the Building Trades: 'Most Jobs in the Construction Industry Can Be Done by Women'*. „Gender, Work and Organization” 19, 6: 654–676. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2010.00551.x.
- Ostrowski, Piotr. 2009. *Powstawanie związków zawodowych w sektorze prywatnym w Polsce*. Warszawa: CH Beck.
- Podawca, Damian. 2011. *Kurierzy w sektorze pocztowym w Polsce – praca na własny rachunek jako wymuszenie czy jako wybór?* W: W. Kozek (red.). *Gra o jutro usług publicznych w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- PTS. Polskie Towarzystwo Socjologiczne. 2012. Kodeks etyczny socjologa. <http://pts.org.pl/wp-content/uploads/2016/04/kodeks.pdf>. Dostęp 20.10.2018.

- PulsHR. 2018. <https://www.pulshr.pl/rekrutacja/dhl-stawia-na-roznorodnosc-szuka-kurierow-wsrod-kobiet,59041.html>. Dostęp 29.12.2018.
- Ramirez, Hernan. 2010. *Masculinity in the Workplace: The Case of Mexican Immigrant Gardeners*. „Men and Masculinities” 14, 1: 97–116. DOI: 10.1177/1097184X10363993.
- Strażacki.pl. 2018. <https://strazacki.pl/artykuly/kobiety-w-strazy-pozarnej>. Dostęp 29.12.2018.
- Struzik, Justyna. 2015. „*My sie kochamy, jesteśmy parą gejów z pieskiem, a seksu nigdy nie uprawiamy*” *Męskość i seksualność w perspektywie aktywistów ruchów queerowych w Polsce*. „Interalia” 10: 172–194.
- Thiel, Darren. 2007. *Class in construction: London building workers, dirty work and physical cultures*. „The British Journal of Sociology” 58, 2: 227–251. DOI: 10.1111/j.1468-4446.2007.00149.x.
- Turtiainen, Jussi i Ari VäänänenA. 2012. *Men of Steel? Masculinity of Metal Industry Workers in Finland after World War II*. „Journal of Social History” 46, 2: 449–472. DOI: 10.2307/23354139.
- UKE [Urząd Komunikacji Elektronicznej]. 2018. *Raport o stanie rynku pocztowego w 2017 r.* Warszawa: UKE.
- Wajcman, Judy. 1991. *Feminism Confronts Technology*. Cambridge: Polity Press.
- Walby, Sylvie. 1990. *Theorizing Patriarchy*. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Walker, Charlie i Steven Roberts. 2018. *Masculinity, Labour, and Neoliberalism Working-Class Men in International Perspective*. Palgrave Macmillan.
- Wojnicka, Katarzyna i Ewelina Ciaputa. 2011. *Karuzela z mężczyznami. Problematyka męskości w polskich badaniach społecznych*. Kraków: Wydawnictwo Impuls.
- Wolkowitz, Carol. 2006. *Bodies at Work*. London: Sage.
- Zwiech, Patrycja. 2013. *Determinanty nierówności społeczno-ekonomicznych w świetle teorii doskonałego rynku pracy*. „Optimum. Studia Ekonomiczne” 2, 62: 106–116.

