

Linda McDowell

## Ponowne spojrzenie na życie bez Ojca i Forda: gender, klasa i zmiany w zatrudnieniu w nowym tysiącleciu<sup>1</sup>

W ostatniej dekadzie w Wielkiej Brytanii rosnący napływ kobiet na rynek pracy i jednoczesna restrukturyzacja zabezpieczeń społecznych stworzyły nowe wyzwania w kwestii podziału czasu przez jednostki i gospodarstwa domowe na czynności produktywne i reproduktywne oraz zaostrzyły opozycję tych dwóch sfer. Zaostrzyły się także nierówności pomiędzy bogatymi i biednymi mierzone przy pomocy dochodu i dostępnego czasu. Od czasu wyboru nowego rządu Partii Pracy w 1997 roku zaczęto wprowadzać w życie koncepcję równowagi między pracą a życiem osobistym oraz szereg innych działań politycznych odnoszących się do tego podziału. Poniższy artykuł odnosi się do natury zmian, jakie miały miejsce w ostatnim dziesięcioleciu, z perspektywy podziałów ze względu na płeć i klasę, krytycznie ocenia kluczowe debaty na temat zmieniającej się natury pracy oraz aktualną politykę zabezpieczenia społecznego nastawioną na wsparcie zwiększającej się indywidualizacji zatrudnienia.

Słowa kluczowe: praca w Wielkiej Brytanii, zatrudnienie, gender, klasa, równowaga między pracą a życiem osobistym

### Wstęp

Dziesięć lat temu opublikowałam w czasopiśmie *Transactions* artykuł, w którym dowodziłam, że ugoda post-fordowska w Wielkiej Brytanii była potencjalnie niestabilna, ze względu na to, że ograniczenia zabezpieczeń społecznych w sferze reprodukcji połączyły się z rosnącym uczestnictwem kobiet w rynku pracy, co w sumie doprowadziło do zwiększonego obciążenia pracą większości kobiet. Ponadto argumentowałam, że zwiększają się różnice między kobietami, wynikające z rosnących standardów życia kobiet zajmujących stanowiska specjalistów, szczególnie zaś członkiń gospodarstw domowych o wysokim lub podwójnym dochodzie<sup>2</sup>, który znacznie przewyższał dochody kobiet zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych niskiego szczebla, czy najniżej opłacanych pracownic sektora usług. Dowodziłam, że dla kobiet i mężczyzn w tej samej sytuacji klasowej, relatywna nierówność wydaje się wzrastać i z tego powodu powiązania pomiędzy podziałami klasowymi i wyznaczanymi przez płeć przybierają nowe, bardziej złożone formy (McDowell 1991).

---

<sup>1</sup> W 1991 roku Linda McDowell napisała artykuł „Life without Father and Ford: the new gender order of post-Fordism”. W artykule omawiała zmiany występujące na rynku pracy, jak i debaty teoretyczne dotyczące przeobrażeń kapitalizmu i relacji płci. Artykuł jest dostępny online na stronie internetowej wydawcy, Blackwell Publishing. [http://www.blackwellpublishing.com/pdf/Father\\_and\\_Ford.pdf](http://www.blackwellpublishing.com/pdf/Father_and_Ford.pdf)

<sup>2</sup> Chodzi tu o gospodarstwa domowe, w których dwie osoby pracują za wynagrodzeniem (wyjaśnienie tłumaczkii).

To co chciałam przedstawić w niniejszym artykule to zmiany, jakie dokonały się w ciągu ostatnich dziesięciu lat, tak jeśli chodzi o kwestie materialne oraz zmiany we współczesnych debatach teoretycznych, jak i o skutki wyboru nowego rządu wyłonionego przez Partię Pracy w 1997 roku i ponownie w 2001 roku. Pomimo optymizmu odczuwanego przez lewicę z powodu pokonania prawicy, pierwszy rząd Blaira był w zasadzie rozczarowaniem, a nierówności społeczne i dochodowe raczej poszerzyły się zamiast zmniejszyć, pomimo zastosowania nowych polityk adresujących ubóstwo dzieci. W czasie pierwszych czterech lat nowa Partia Pracy stworzyła rząd, który połączył retorykę socjaldemokracji z polityką neoliberalną, szczególnie w sferze opieki społecznej. Zachęcał on kobiety do wchodzenia na rynek pracy, jednocześnie kontynuując, przynajmniej w czasie pierwszej kadencji, thatcherowską politykę ograniczania wydatków publicznych i cięć kosztów w systemie opieki społecznej (choć polityka ta ma się do pewnego stopnia zmienić podczas drugiej kadencji rozpoczętej w 2001 roku: tak zakres wydatków publicznych, jak i prywatyzacji mają się zwiększyć prywatyzacja ma zostać rozszerzona na usługi publiczne i społeczne, włączając w to edukację i opiekę zdrowotną). Jak wykazałam 10 lat temu polityki te są sobie przeciwstawne. Postawione wtedy przeze mnie pytanie, jak ma być zorganizowana praca reprodukcyjna, skoro w coraz większym stopniu wymaga się od kobiet uczestnictwa w rynku pracy oraz jednocześnie zastąpienia poprzednio zapewnianych przez państwo usług albo własną pracą albo zakupieniem ich na rynku, aktualnie stało się jeszcze bardziej palące.

W niniejszym artykule podejmuję próbę odpowiedzi na te pytania. Zaczynam od przedstawienia danych dotyczących natury zmian materialnych w podziale pracy w zatrudnieniu, które nastąpiły w przeciągu ostatniej dekady, a szczególną uwagę zwrócam na zmiany pod względem płci i wzrost nierówności pomiędzy jednostkami i gospodarstwami domowymi. Następnie skupiam uwagę na tym, w jakim stopniu zmiany te zostały zainspirowane lub spowodowane przesunięciami w polityce, szczególnie gdy chodzi o rosnącą zależność od programów aktywizacji zawodowej w celu zwiększenia całkowitej stopy aktywności ekonomicznej. W drugiej części przeanalizowane zostaną równoległe zachodzące zmiany w analizach pracy we współczesnych społeczeństwach przemysłowych i ich związku ze społeczną konstrukcją tożsamości genderowych. W części tej rozwinięte zostaną argumenty dotyczące wpływu restrukturyzacji, deformalizacji, elastyczności na różnice społeczne i indywidualne oraz grupowe tożsamości w społeczeństwach postmodernistycznych, czy społeczeństwach ryzyka [*risk society*], z perspektywy transformacji relacji klasowych i relacji płci. W końcowej części artykułu zastanawiam się nad konsekwencjami i sprzecznościami aktualnych lub proponowanych inicjatyw politycznych, mających na celu ułatwienie łączenia pracy odpłatnej i reprodukcyjnej, w sytuacji kiedy udział kobiet w rynku pracy traktowany jest jako zagwarantowany.

### **Zmiany w podziale pracy na rynku uwarunkowanym relacjami płci**

Jedną z najbardziej zauważalnych cech ostatniej dekady jest kontynuacja wzrostu stopy aktywności zawodowej kobiet. Ogólnie lata 1990. były dekadą ekspansji rynku pracy i rosnących stóp aktywności zawodowej większości ludzi, choć nie bez wyjątków. Na początku nowego tysiąclecia 75% ludności w wieku produkcyjnym w Wielkiej Brytanii pracowała, co jest najwyższą stopą aktywności zawodowej w Europie Zachodniej i wyższą niż w Stanach Zjednoczonych. Obecnie zatrudnionych jest 70% kobiet w wieku produkcyjnym, w porównaniu do 80% mężczyzn. Jedną z najciekawszych cech uczestnictwa kobiet w rynku pracy jest to, że od 1991 roku praktycznie zniknął związany z cyklem życia specyficzny cykl aktywności zawodowej, który wyróżniał pracujące kobiety od mężczyzn (Gregg i Wadsworth 1999), chociaż, jak dowiodę później, wyróżniające poszczególne płcie różnice w np. wynagrodzeniu,

czy długości czasu pracy, które przez długie lata charakteryzowały kobiecy rynek pracy, wciąż się utrzymują. Niemniej do niedawna wykres przedstawiający stopę aktywności zawodowej kobiet według wieku różnił się od wykresu przedstawiającego ten wskaźnik dla mężczyzn. Charakteryzował się on dwoma okresami szczytowymi wysokiej stopy aktywności – pośród kobiet młodych, do chwili osiągnięcia przez nie wieku 25 lat, po którym to okresie stopy malały, by osiągnąć ponownie szczyt w okolicach wieku 40 lat. Aktualnie linia ta jest prawie płaska, równoległa do wykresu dla mężczyzn, bez wyróżnienia ze względu na wiek, czy status pomiędzy kobietami, za wyjątkiem spadku aktywności po 50 roku życia. Tak więc wykres dla kobiet jest lustrzanym odbiciem wykresu dla mężczyzn, z tym że znajduje się 10% poniżej tego drugiego. Najbardziej widoczna zmiana w stopie aktywności kobiet, która jest oczywista od 1975 roku, a stała się najbardziej zauważalna po 1991 roku, dotyczy kobiet 30-letnich z zależnymi od siebie dziećmi.

W dużej mierze rosnąca stopa aktywności zawodowej kobiet wiąże się z systematycznym wzrostem zatrudnienia w sektorze usług gdzie w szerokiej gamie zawodów „obsługujących” na najniższym szczeblu hierarchii rynku pracy pojawiły się stanowiska i zawody postrzegane jako wyjątkowo odpowiednie dla umiejętności kobiecych. Ale kobiety napływają również w coraz większych liczbach do usług specjalistycznych, co odzwierciedla ich sukces, jeśli chodzi o zdobyte wykształcenie, czy kwalifikacje zawodowe. W przypadku egzaminów kończących obowiązkowy okres nauki osiągnięcia młodych kobiet w chwili obecnej przewyższają osiągnięcia młodych mężczyzn. Przykładowo w połowie dekady w Anglii i Walii 49% dziewcząt w wieku 16 lat zdobyło pięć lub więcej stopni A-C na GCSE (*General Certificate of Secondary Education*) (co uważane jest za dobre świadectwo ukończenia szkoły) w porównaniu do 40% chłopców. Ponadto dziewczęta w wieku lat 16 znacznie lepiej niż chłopcy radzą sobie ostatnio w naukach ścisłych, matematyce i technologii, chociaż w wieku lat 18, na egzaminach wyższego stopnia (*Advanced Level*), tradycyjne uprzedzenia dotyczące płci są wciąż widoczne. Aktualnie więcej dziewcząt niż chłopców kontynuuje naukę do 18 roku życia – 74% w porównaniu do 68% - a młodzi mężczyźni i kobiety w podobnych liczbach zapisują się na brytyjskie uniwersytety, aby kontynuować naukę na studiach pierwszego stopnia, chociaż młodzi mężczyźni wciąż dominują na niższych poziomach kursów zawodowych (McConville 1998). Młode kobiety stanowią współcześnie większość wśród studentów kursów specjalistycznych na wielu brytyjskich uniwersytetach na kierunkach prawo, rachunkowość, czy medycyna.

Toteż poprawa wykształcenia kobiet i ich umiejętności zawodowych powinna zostać odzwierciedlona w poziomie wynagrodzenia finansowego i zamykaniu się trwałej różnicy pomiędzy płacą kobiet i mężczyzn. Porównując dane z połowy lat 1980. i połowy lat 90. Green *et al* (1998) odkryli, że podczas gdy w 1986 roku przeciętna godzinna płaca brutto mężczyzn była 1,55 razy wyższa niż kobiet, w 1997 roku różnica ta zmalała do 1,42, co doprowadziło ich do wniosku „że kobiece umiejętności zawodowe wydają się zbiegać z tymi posiadanymi przez mężczyzn, co jest zgodne z długoterminową tendencją zmniejszania się różnicy płac mężczyzn i kobiet, i jest dalszym dowodem na rosnącą integrację kobiet z nowoczesną gospodarką (Green *et al.* 1998 103). W Wielkiej Brytanii przez cały XX wiek utrzymywała się duża różnica w wynagrodzeniu zależnie od płci. Płaca kobiet wynosiła pomiędzy połową a dwoma trzecimi płacy mężczyzn w przypadku godzinnych zarobków dorosłej osoby zatrudnionej na pełny etat bez nadgodzin aż do lat 1970. Różnica ta zaczęła się zamykać w erze postfordowskiej. Wraz z wejściem w życie prawa o Równej Płacy we wczesnych latach 1970., płaca kobiet zatrudnionych na pełny etat wyrażona procentem płacy mężczyzn wzrosła z 64% w 1970 roku do 74% w 1976. Jednakże przez kolejną dekadę różnica ta uparcie pozostawała na tym poziomie, co odzwierciedlało utrzymującą się poziomą segregację w niektórych zawodach. Jednak sytuacja ta

zaczęła się powoli zmieniać w późnych latach 1980., gdy różnica płac kobiet i mężczyzn zmniejszyła się z 77% w 1989 roku do 80% w 1995, i na tym poziomie już pozostała. Zmniejszającą się różnicę między płacami kobiet i mężczyzn częściowo wyjaśnia zwiększenie nisko wynagradzanego zatrudnienia wśród tych drugich, co wskazuje, że redukcja ta niekoniecznie oznacza pojawienie się korzyści dla kobiet. Niemniej należy wspomnieć, że wprowadzenie płacy minimalnej w 1998 roku przyniosło korzyści kobietom, które wcześniej były szczególnie nisko wynagradzane za swoją pracę i wydaje się, że aktualnie różnica płac znowu się utrwali.

Bardziej optymistyczni komentatorzy, włączając w to Green *et al.* sugerują, że płęć stała się mniej istotna jako wymiar różnicujący w przypadku nierówności na rynku pracy, co jest skutkiem procesu desegregacji zawodów, rozluźniającym podział na prace kobiet i mężczyzn, szczególnie w przypadku specjalistów od kiedy kobiety zaczęły znajdować zatrudnienie w zawodach wysoko płatnych (Crompton 1997; Crompton *et al.* 1998; Jacobs 1999). Jednakże bliższe zbadanie różnic wynagrodzeń prowadzi do konkluzji, które nie dają większej nadziei co do dalszego postępu w równości płci. Gdy bada się całkowitą dystrybucję dochodu (łącznie transfery i dochody) dla wszystkich dorosłych, ponad połowa wszystkich mężczyzn przypada na górne dwa kwintale a ponad połowa wszystkich kobiet na dolne dwa kwintale (Cabinet Office 1999). Po dokładnym przebadaniu danych dotyczących dochodu uzyskiwanego z różnych zawodów Hakim (1996) pokazała, że w przypadku pełnoetatowego zatrudnienia, kobiece zarobki w porównaniu do męskich są niższe w zawodach, w których desegregacja ze względu na płęć jest najbardziej zaawansowana. Różnica płac wynikająca z relacji płci jest najmniej oczywista w zawodach, gdzie kobiety stanowią ponad 55% całego zatrudnienia. Jednakże, co nie jest zaskakujące, w tych zawodach ogólny poziom płac jest najniższy. Wydaje się więc, że w przypadku kobiet i mężczyzn zatrudnionych na pełnym etacie na brytyjskim rynku pracy wciąż utrzymuje się dualizm w podziale pracy według płci, który działa na korzyść mężczyzn.

Jednakże najbardziej wyraźną różnicą wynikającą z relacji płci jest wymiar czasu pracy. Pomimo wzrostu niestandardowych form zatrudnienia w nowej elastycznej gospodarce post-fordowskiej, tradycyjne stanowiska pracy na stałym, pełnym etacie wciąż znacząco przewyższają umowy niestandardowe (w stosunku dwa do jednego dla wszystkich zatrudnionych w połowie lat 1990.) (Bradley *et al.* 2000). W tradycyjnych formach zatrudnienia dominują mężczyźni. Pomimo iż nastąpił niewielki wzrost liczby mężczyzn pracujących w niestandardowych godzinach w porównaniu z poziomem z lat 1990., który i tak dotyczył niewielu mężczyzn, po koniec lat 1990. trzech na czterech mężczyzn wciąż pracowało w pełnym wymiarze czasu pracy (niektórzy z nich pracowali na zmiany, lub na innych „mniej standardowych” zasadach, a więc nie pomiędzy 9.00 a 17.00). Dla porównania, mniej niż połowa wszystkich zatrudnionych kobiet pracowała na pełen etat. Ponadto, 5,5 miliona pracowników zatrudnionych aktualnie w niepełnym wymiarze czasu pracy – z czego prawie wszyscy to kobiety – wypracowuje tylko 10% całkowitego czasu zatrudnienia (samo-zatrudniający się wypracowują dodatkowych 15%), a ich stopy wynagrodzenia są niskie w porównaniu z płacą mężczyzn zatrudnionych na pełny etat, w stosunku 61 pensów na każdego funta.

Te ustanowione na relacjach płci wzorce zatrudnienia przenikają się z różnicami opartymi na klasie, co jest powiązane z edukacją. Pełnoetatowa praca dla kobiet jest zadziwiająco mocno zróżnicowana klasowo. Podczas gdy 65% kobiet na stanowiskach specjalistek lub menedżerek zatrudnionych jest na pełny etat, tylko 6% kobiet wykonujących prace niewykwalifikowane posiada umowy tego typu, co uwidacznia znaczącą lukę dotyczącą szans życiowych różnych kobiet. Praca w niepełnym wymiarze czasu wzrasta z 16% do 57% wraz z obniżaniem się stopnia hierarchii zawodowej, podobnie, choć w

mniej w zakresie, dzieje się z aktywnością zawodową. Te wzorce odzwierciedlają rosnące różnice pomiędzy kobietami w zakresie wynagrodzenia. Porównując decyle Green *et al.* (1998) znaleźli jasny dowód wzrostu nierówności w dystrybucji dochodu w każdej grupie zróżnicowanej ze względu na płeć, mierzony stosunkiem dziewiątego decyla do dziesiątego. Nierówność wzrosła z 3,17 w 1986 roku do 3,40 w 1997 dla mężczyzn i w nawet większym stopniu dla kobiet z 2,67 do 3,30. W oparciu o dane z krótszego okresu dowodzę, że istniał podobny wzorec na początku lat 1990. (McDowell 1991), a obydwie dowody na rosnącą nierówność w każdej z grup jednakowych pod względem płci zostały potwierdzone przez niedawną analizę przeprowadzoną na dużą skalę przez Gallie *et al.* (1998). Burchell i Rubery (1994) również dostrzegli rosnące nierówności między mężczyznami i kobietami na rynku pracy. Jasne jest więc, że przejście do ekonomii opartej na usługach [*service economy*] i wzrost aktywności kobiet na rynku pracy wiąży się ze skomplikowanymi przeobrażeniami w relacjach płci i relacjach klasowych.

Lata 1990. jednakże, przyniosły inne przemiany w sytuacji mężczyzn. W ostatnich dwóch dekadach ogólny współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn w wieku produkcyjnym zmniejszył się z 91% w 1979 roku do 84% pod koniec lat 1990, w liczbach absolutnych oznacza to zmniejszenie zatrudnienia mężczyzn o 3,5 miliona. Spadek był zauważalny szczególnie dla mężczyzn powyżej 50 roku życia, których przeciętny współczynnik aktywności aktualnie zrównał się ze współczynnikiem dla kobiet w podobnym wieku, co doprowadziło kanclerza Partii Pracy Gordona Browna, w jego mowie wygłoszonej w kwietniu 1999 roku, do nazwania mężczyzn między 50 a 65 rokiem życia „straconą generacją”, ofiarami tak zwolnień i zmniejszania zatrudnienia w korporacjach, jak i ciągłego kurczenia się przemysłów produkcyjnych zdominowanych przez mężczyzn. Podczas gdy mężczyźni z klasy średniej dotknięci restrukturyzacją mogą zarejestrować się jako bezrobotni i aktywnie poszukiwać pracy, wielu mężczyzn zatrudnionych poprzednio w regionach, gdzie skupiał się przemysł ciężki zarejestrowało się jako niezdolni do pracy, z powodu choroby lub niepełnosprawności, maskując w ten sposób prawdziwą stopę bezrobocia wśród mężczyzn w średnim wieku (Beatty i Fothergill 1999a, b; Beatty *et al.* 2000). Z powodu sposobu funkcjonowania brytyjskiego systemu zasiłków, żony/partnerki tych bezrobotnych lub niezdolnych do pracy mężczyzn mogą również wycofać się z rynku pracy, powiększając w ten sposób lukę pomiędzy rosnącą liczbą gospodarstw domowych z podwójnym dochodem a tymi, w których ani jeden członek rodziny nie jest zatrudniony (Gregg i Wadsworth 1996).

Rosnące uczestnictwo kobiet w rynku pracy miało zróżnicowane skutki dla gospodarstw domowych, szczególnie ze względu na klasę. Chociaż feministki od dawna podkreślały, że ważne jest, by nie zakładać, że wszystkie dochody dzielone są po równo pomiędzy wszystkich członków gospodarstw domowych (Pahl 1989), to jednak istotne jest aby przyznać, że gospodarstwa domowe z dwoma lub wieloma członkami otrzymującymi dochód, w wielu przypadkach będą miały wyższe standardy życia niż te z pojedynczym dochodem, a prawie na pewno od tych, które nie mają członków otrzymujących dochody z pracy. Relacje klasowe, małżeńskie, czy partnerskie oraz historie pracy kobiet wydają się być powiązane. Kobiety, które nieprzerwanie zatrudnione są na pełny etat, nie tylko same wykonują prace o wyższym statusie niż inne kobiety, ale również związane są one z mężczyznami o wysokim statusie w zatrudnieniu. Model odwrotny również się potwierdza. Kobiety, które przerywają swoje życie zawodowe i powracają na stanowiska w niepełnym wymiarze czasu pracy, nie tylko same mają słabsze perspektywy zatrudnienia, ale ich partnerzy również znajdują się niżej w hierarchii zawodowej (McRea 1991; Brannen *et al.* 1994). Niemniej ogólny wpływ rosnącej aktywności zawodowej kobiet na rynku pracy, wpływ opisanych zróżnicowanych pod względem klasowym

wzorców na ogólną dystrybucję dochodu i modele nierówności są niejasne. Podczas gdy Komisja Borriego (1994) w swoim raporcie na temat sprawiedliwości społecznej dowodziła, że zwiększenie ilości gospodarstw domowych z dwójkiem zatrudnionych członków zwiększyła nierówności w Wielkiej Brytanii, Raport Rowntree'ego na temat Dochodu i Dobrobytu (1995) sugerował coś wręcz przeciwnego, że rosnące uczestnictwo kobiet w rynku pracy do pewnego stopnia zmniejszyło nierówności dochodowe. Płace kobiet z klasy średniej, szczególnie gdy zostaną dodane do zarobków partnerów, zmniejszają rozmiar nierówności pomiędzy najbogatszymi gospodarstwami domowymi a resztą.

Jak wiąże się to z ogólnym wzorcem nierówności dochodowych, który znacząco się zmienił w ciągu ostatnich 20 lat? W 1997 roku było dwukrotnie więcej ludzi z dochodem poniżej połowy średniej krajowej (gdy przeciętne zarobki tygodniowe wynosiły 367,6 GBP) niż pod koniec lat 1970. Jedną z głównych przyczyn tego stanu rzeczy był wzrost liczby bezrobotnych gospodarstw domowych w latach 1980., który do pewnego stopnia został zmniejszony w latach 1990., lecz kluczowa część zmieniających się wzorców nierówności wynika stąd, iż aktualnie istnieje więcej niż w przeszłości gospodarstw domowych z dwójką zatrudnionych członków a mniej jest gospodarstw z jednażarabiającą osobą. W latach 1980. 80% nowo utworzonych pozycji w niepełnym wymiarze czasu pracy zostało zajętych przez zamężne kobiety, a zatrudnienie kobiety, której mąż miał pracę, było trzy razy bardziej prawdopodobne niż zatrudnienie kobiety z bezrobotnym mężem (Gregg i Wadsworth 1996, 1999). Tak więc w latach 1980. i 1990. nastąpił wzrost ubóstwa wśród bezrobotnych gospodarstw domowych o niskim dochodzie, spowodowany wzrostem bezrobocia i bierności zawodowej mężczyzn oraz wśród gospodarstw domowych samotnych rodziców, których liczba wzrosła w ciągu tych dekad, doprowadzając w ten sposób do zwiększenia polaryzacji rodzin z dziećmi na gospodarstwa „bogate w pracę” i „biedne w pracę”. Te drugie były zależne głównie od zasiłków otrzymywanych od państwa, których wartość w latach 1980. i 1990. wzrastała wolniej niż przeciętne wynagrodzenia.

Wystąpił również wzrost nierówności w dystrybucji dochodów, gdyż zarobki osób ze szczytów hierarchii wzrastały szybciej niż tych z dołu. Efekt ten uległ zwiększeniu poprzez zmiany w strukturze podatków bezpośrednich pomiędzy 1979 a 1992, a od 1997 roku w strukturze podatków pośrednich, które są regresywne. W ciągu tych czterech lat od 1997 roku, pomimo niektórych postępowych zmian w zasiłkach i kredytach dla pracujących ubogich, luka w przypadku dochodu po opodatkowaniu pomiędzy bogatymi i biednymi zaczęła się znowu zwiększać, po kilku mniejszych redukcjach w nierównościach, który miały miejsce w czasie rządów Partii Konserwatywnej pod rządami Johna Majora, i była tak samo szeroka pod koniec dekady, jak na jej początku. Według Biura Statystyki Narodowej w 2000 roku najbiedniejsze 20% gospodarstw domowych w Wielkiej Brytanii otrzymywało 6% dochodu narodowego po opodatkowaniu, podczas gdy najbogatsza 1/5 gospodarstw 45%. Wiele z tych gospodarstw domowych jest poza rynkiem pracy, wykluczonych głównie z powodu wieku lub niepełnosprawności, jednak, jak zademonstrowałam wcześniej, dla większości ludności w wieku produkcyjnym uczestnictwo w rynku pracy wzrasta, a zarobione dochody stanowią kluczowe źródło utrzymywania przyzwoitych standardów życia.

## Programy promocji zatrudnienia [*workfare programmes*] – indywidualizacja pracowników etatowych

Od 1997 roku rząd aktywnie działa na rzecz wzrostu współczynników uczestnictwa w rynku pracy, co wynika z ideału aktywności zawodowej i promowania zdolności do zarabiania<sup>3</sup>, jaki przyjęło państwo. Praca zarobkowa w coraz większym stopniu jest postrzegana jako najważniejsza dla standardów życia ludzi, ich statusu jako obywateli i ich szacunku wobec siebie. Żadne inne czynniki czy okoliczności nie są brane pod uwagę. Oczekuje się, że ludzie starsi będą pracować – np. aktualnym celem jest zwiększenie współczynnika aktywności zawodowej starszych mężczyzn – w chwili obecnej tylko 2/3 mężczyzn w wieku pomiędzy 50 a 65 rokiem życia pracuje, co jak zauważyłam wcześniej jest tendencją odwrotną do ogólnego wzrostu współczynników aktywności zawodowej. Oczekuje się, że również matki z małymi dziećmi będą pracować, chociaż aktualnie tylko połowa samotnych rodziców jest zatrudniona. Niemniej, rząd Blaira w manifeście przygotowanym na wybory na drugą kadencję wyznaczył cel zatrudnienia do 2004 roku 70% wszystkich samotnych rodziców, a obcięcie zasiłków państwowych samotnym matkom bez pracy było jednym z pierwszych i najbardziej nikczemnych działań pierwszego rządu Partii Pracy. Inną grupą, której aktywność zawodowa wzrasta do wcześniej niespotykanego poziomu są studenci. Odkąd granty na utrzymanie (*maintanance grants*) zostały zastąpione przez nieodpowiedniej wysokości pożyczki, większość studentów studiujących na studiach stacjonarnych w Wielkiej Brytanii jest zaangażowanych w płatną pracę. Pożyczki ledwo wystarczają na pokrycie kosztów utrzymania się w trakcie semestru, nie mówiąc o samodzielnym utrzymaniu się podczas wakacji. Rośnie również liczba uczniów, którzy pracują (Lucas 1997; Mizen *et al.* 1999): kluczowa grupa w taniej, pozbawionej zabezpieczeń siły roboczej zatrudnionej na nisko płatnych stanowiskach w usługach. Celem rządu jest aktualnie „zachęcenie” opornych i ludzi mniej zdolnych do podjęcia pracy. Aby jednak ten cel osiągnąć trzeba stworzyć większą ilość miejsc pracy, co ilustruje Tabela 1. Pokazana jest w niej liczba miejsc pracy, które będą potrzebne, aby wskazane w niej grupy osiągnęły poziom ogólnego współczynnika aktywności zawodowej w ciągu następnych trzech lat.

**Tabela 1 Cele rządu dotyczące wzrostu ilości miejsc pracy**

Grupa docelowa	Zapotrzebowanie na nowe miejsca pracy
1. Rodzice	1 500 000
2. Ludzie niepełnosprawni	900 000
3. Mężczyźni powyżej 50 roku życia	750 000
4. Mniejszości etniczne	400 000

Źródło: Institute of Public Policy Research, 2000, unpublished discussion document.

W celu umożliwienia wzrostu współczynników aktywności zawodowej wdrożone zostały nowe programy promocji zatrudnienia, często oparte na inicjatywach amerykańskich, które mają zapewnić „gotowość” ludzi do pracy: umiejętność wypełniania aplikacji, produkowania życiorysów (CV) i odpowiedniej prezentacji podczas rozmów kwalifikacyjnych. Jednakże aktualnie *New Deal* i inne plany promowania zatrudnienia koncentrują się na doskonaleniu jakości podaży pracy głównie poprzez szkolenia, a niewielka uwaga poświęcana jest tworzeniu miejsc pracy (Peck 1998, 2000; Peck

<sup>3</sup> Gra słów między *welfare* a *workfare*, między państwem opiekuńczym, a państwem, które promuje obywateli samodzielnie utrzymujących się z pracy (przyp. red.)

i Theodore 1998). Jak wskazali Turok i Edge (1999) istnieje niedobór miejsc pracy w większości największych brytyjskich aglomeracji miejskich i jeżeli politycy nie zareagują na ten deficyt ideał aktywizacji zawodowej prawie każdego dorosłego Brytyjczyka pomiędzy 18 a 65 rokiem życia jako centralny punkt polityk społecznej i zatrudnienia w Wielkiej Brytanii będzie niemożliwy do osiągnięcia.

Ale problematyczny jest nie tylko deficyt miejsc pracy w niektórych częściach kraju. Równie ogromne są skutki dla uczestnictwa w pracy reprodukcyjnej. Jak od dłuższego czasu dowodzą feministki tego typu praca jest kluczową częścią całkowitej ilości pracy wykonanej w gospodarce i jest to praca wykonywana w większości przez kobiety – grupę, której, jak wcześniej wykazałam, obowiązki na rynku pracy rosną. Rosnący nacisk na uczestnictwo prawie każdej dorosłej osoby w rynku pracy jest oczywiście godną uwagi zmianą w polityce rządu. Nastąpiło przesunięcie z koncepcji żywiciela rodziny – zdobywającego dochód członka gospodarstwa domowego (prawie zawsze mężczyzny) z osobami zależnymi, na utrzymanie których musiał on łożyć pieniądze - w kierunku pracownika jako jednostki. Przez większość XX wieku, za wyjątkiem okresów nadzwyczajnego interesu narodowego, celem był całkowity lub częściowy zakaz dostępu większości kobiet do rynku pracy, głównie kobiet zamężnych, w celu utrzymania podziału pracy opartego o relacje płci ustalonego dla kapitalizmu przemysłowego w wiekach poprzednich, kiedy to kobiety wykonywały większość niezbędnej pracy z zakresu reprodukcji dziennej i generacyjnej w zamian za „miłość”. Warto przypomnieć dwa pochodzące z różnych okresów ostatniego stulecia wydarzenia, które są wystarczającą ilustracją ówczesnego podejścia rządu. Przykładowo na początku ostatniego stulecia rząd w trosce o zagrożone zdrowie fizyczne mężczyzn z klasy pracującej, co odkryto podczas wojny burskiej, miał nadzieję zachęcić kobiety do opuszczenia rynku pracy, lub zniechęcić do włączania się do siły roboczej, i w ten sposób dążyć do osiągnięcia wyższych standardów opieki domowej w celu podwyższenia warunków życia mężczyzn i dzieci. Tak więc, w badaniu warunków życia rodzinnego w okręgu Potteries opublikowanym w 1904 roku, można znaleźć ten doskonały argument na temat młodych kobiet:

„W wieku trzynastu lat większość z tych kobiet rozpoczęłyby pracę w fabryce, aby otrzymać własne zarobki, aby mieszać się z dużą liczbą ludzi z całą radością i plotkami życia fabrycznego. W ten sposób wyrosłyby całkowicie pozbawione wiedzy na temat wszystkiego co dotyczy życia domowego... Dopóki jako dziewczęta nie zostaną nauczone odnajdywania przyjemności w życiu domowym i dopóki w zasięgu tych kobiet nie ma większego dostępu do odpowiednich rozrywek i radości, aby przeciwdziałać powszechnemu plugastwu i mrokowi tych miast garncarskich, bezzasadne jest oczekiwanie, że opuszczą one życie fabryczne (Great Britain cmdnd 2175 1904 paragraf 259).

Czterdzieści lat później, po zakończeniu II wojny światowej, Raport Beveridge’a (1942) również pragnął rozwiać każdą myśl, że odpłatna praca może być ciekawsza od pracy domowej. Podczas wojny rząd tak był zmartwiony zmniejszającymi się stopami urodzeń, jak się okazało niepotrzebnie, że w 1940 roku Komitet Celów Wojennych (*War Aims Committee*) ustanowił „domową zasadę świętości i solidarności życia rodzinnego” jako jedną z pięciu zasad, na których miała się opierać powojenna odbudowa. I tak np. w obszarze planowania miast wielki historyk urbanistyczny Lewis Mumford pisząc w 1945 roku na temat przyszłości Londynu zauważył, że:



„...pierwszy wgląd w planowanie miasta musi dotyczyć dostarczania środowiska miejskiego i miejskiego sposobu życia, które nie będzie wrogię przeżyciu biologicznemu: powinno się raczej zapewniać takie, w którym procesy życia i wzrostu będą tak normalne dla tego życia, tak widoczne, że jak gdyby za sprawą życzliwej magii będzie rozbudzać w kobietach w wieku rozrodczym impuls do rodzenia i wychowywania dzieci, jako główny atrybut ich człowieczeństwa, tak interesujący we wszystkich swoich możliwościach, jak najbardziej wspaniałe sukcesy w biurze, czy w fabryce (Mumford 1945, 27).”

Rozrywki i radości, które uważane były za konieczne dla zachęcenia kobiet do opuszczenia siły roboczej na początku wieku, nie miały być oferowane w okresie powojennym. W zamian przynętą miała być „życzliwa magia” pod cokolwiek prozaiczną postacią domku podmiejskiego i nowej kuchni. Jak ustaliły społeczne historyczki okresu wojennego i lat powojennych Penny Summerfield (1984) i Jane Lewis (1992), wiele kobiet, lecz w żadnym wypadku nie wszystkie, opuściło siłę roboczą pod koniec II wojny światowej w celu odtworzenia tradycyjnych wzorców domowej odpowiedzialności, szczególnie gdy zostawały matkami. Dopiero w latach 1970. rozpoczęło się w tym kraju powszechne zatrudnianie mężatek z dziećmi i, tak jak zwróciłam na to uwagę wcześniej, potrzebne były kolejne dwie dekady lub więcej zanim zniknęły wzorce cyklu aktywności zawodowej odróżniające kobiece zachowania na rynku pracy od męskich. Pomimo tych zmian założenie, że kobiety są w szczególny sposób odpowiedzialne za pracę reprodukcyjną i mają na nią czas wciąż wykorzystywane jest w debatach akademickich i politycznych na temat „nowego” kapitalizmu i jego zmieniających się wzorców różnic płciowych i klasowych. Bardzo istotną zmianą, której konsekwencje zostały tylko częściowo rozpoznane w bieżących debatach, jest znaczące przesunięcie w kierunku obowiązkowego uczestnictwa w rynku pracy, bez względu na uwarunkowania gospodarstwa domowego czy rodzinne. W następnej części chcę odnieść się do współczesnych debat akademickich na temat przeobrażeń pracy i zatrudnienia. W części przedostatniej ocenię aktualne próby podejmowane przez rząd w celu pogodzenia pracy kobiet w domu z pracą zawodową, oraz zaakceptowania daleko idących skutków restrukturyzacji rynku pracy i polityki społecznej, które do tej pory oparte były o model męskiego żywiciela rodziny.

### **Praca i tożsamość w „nowym kapitalizmie”**

Naturalistyczne powiązania pomiędzy kobiecością, naturą, przywiązaniem do domu i sferą prywatną oraz męskością, racjonalnością, działaniem i sferą publiczną zostały wpisane w społeczne instytucje i praktyki materialne współczesnych społeczeństw, co zostało przekonująco zademonstrowane przez feministyczne naukowczynie w coraz większej liczbie prac akademickich publikowanych od późnych lat 1960. Te powiązania wpływają na relacje pomiędzy płciami na wszystkich obszarach społecznych od najbardziej intymnych do najbardziej publicznych w każdej skali przestrzennej. Ponadto, są one również podstawowym fundamentem społecznej teorii Oświecenia i jej dalszego rozwoju w szerokim zakresie nauk, jak również odgrywają istotną rolę w licznych reprezentacjach artystycznych (Bradley 1989; Pateman 1989; Walby 1986, 1997). W swojej wcześniejszej krytyce głównie-nurtowej teorii post-fordowskiej dowodziłam, że dwubiegunowy podział pomiędzy mężczyznami i kobietami, oraz powiązanie kobiet z obszarem przypuszczalnie niekapitalistycznym spowodowały, że czołowi naukowcy nie byli w stanie dostrzec tak znaczenia, jak i trwałości płatnej pracy kobiet oraz sprzeczności pomiędzy wzrastającym uczestnictwem kobiet w rynku pracy a mającymi aktualnie miejsce redukcjami w zabezpieczeniach społecznych. Podczas, gdy współcześnie trudno wyobrazić sobie, by jakikolwiek naukowiec badający społeczeństwa przemysłowe twierdził, że kobiety są częścią

„innej struktury socjo-ekonomicznej” (50) w porównaniu do mężczyzn, jak zrobili to Berger i Piore w 1980 roku, lub że ich płatna praca jest drugoplanowa względem ich obowiązków domowych lub gospodarki jako całości, to wpływ założeń opartych o relacje płci wciąż się utrzymuje. We współczesnych tekstach na temat przyszłości pracy, np. opublikowanych przez czołowych teoretyków społecznych, takich jak Zygmunt Bauman (1998), Ulrich Beck (2000), Andre Gorz (1999) i Richard Sennett (1998), prawie nieobecna jest dyskusja o roli kobiet w płatnej sile roboczej i brak jest analiz genderowego podziału pracy reprodukcyjnej. W rzeczy samej, wiele ze współczesnych analiz przyszłości pracy opiera się na dziwnie paradoksalnym twierdzeniu, że płatna praca na przełomie tysiącleci staje się mniej, a nie bardziej istotna w konstrukcji tożsamości indywidualnej. Mam tu szczególnie na myśli elegijne twierdzenia Sennetta (1998) o korozji charakteru klasy pracującej: twierdzenia, które pozornie trudno potwierdzić, biorąc pod uwagę dominujące tak w Wielkiej Brytanii, jak i w Stanach Zjednoczonych polityki, które podkreślają rosnące znaczenie zatrudnienia.

Ponad 20 lat temu, w kontekście debat na temat społecznych konsekwencji wzrostu konsumeryzmu w latach 1950. i 1960., Carolyn Steedman (1986) z goryczą podkreśliła, iż męska lewica ma zamiłowanie do opowieści o stracie, które wrażają żal po domniemanym upadku wspólnoty lub szeroko pojętej rodziny będące konsekwencją zmian w życiu mężczyzny, nie zwracając najmniejszej uwagi na zmiany w warunkach kształtujących życie kobiet. W ten sposób, jeśli praca mężczyzn zmienia się, zatrudnienie zmniejsza, a ich powiązanie z rynkiem pracy stają się luźniejsze, postrzegane jest to jako podstawa do nowych argumentów teoretycznych, nawet jeśli trendy w zatrudnieniu kobiet są zupełnie odmienne i stanowią zaprzeczenie twierdzeń przedstawianych przez tych teoretyków. Dla wielu kobiet ich powiązanie z rynkiem pracy jest ważniejszą częścią życia codziennego i ich tożsamości indywidualnej niż w poprzednich dekadach, i pomimo twierdzeń kluczowych teoretyków na temat rosnącej deformalizacji pracy i utraty trwałego powiązania, praca kobiet dla tego samego pracodawcy w ciągu całego okresu zatrudnienia raczej wzrastała w ostatniej dekadzie niż obniżyła się (Cully *et al.* 1999; Rubary *et al.* 1999). Ponadto, współcześni teoretycy pracy nie tylko zakładają tradycyjne powiązanie płatnej pracy z mężczyznami i męską tożsamością, ale również mają tendencję do zapominania, że wiele założeń na temat płatnej pracy uwarunkowanych jest czasowo i przestrzennie, wywodzą się one ze szczególnego okresu rozwoju społeczeństw kapitalistycznych, to jest z fordyzmu (dla Wielkiej Brytanii pomiędzy 1945 a 1973 rokiem). Był to okres tzw. pełnego zatrudnienia w zachodnich społeczeństwach uprzemysłowionych, w którym większość mężczyzn miała regularną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, często u jednego pracodawcy przez całe życie. Większość kobiecej aktywności zawodowej na rynku pracy (i niektórych mężczyzn) nigdy nie pasowała do tego idealnego wzorca, co było ignorowane w wyliczeniach pełnego zatrudnienia w dekadach powojennych.

Podczas gdy praca jako centralny punkt w życiu mężczyzn pozostaje celem polityki, to bez wątpienia, dla wielu mężczyzn materialne warunki ich pracy uległy zmianom. Jak zauważyłam wcześniej, mężczyźni 50- i 60-letni doświadczają zmniejszających się możliwości zaangażowania w płatną pracę. Po drugiej stronie spektrum wieku mężczyźni również stoją przed rosnącą nierównością w dostępie do dobrze płatnego zatrudnienia. W społeczeństwie w którym ogólne stopy uczestnictwa w edukacji wyższej gwałtownie rosną, młodzi niewykwalifikowani mężczyźni, którzy poprzednio mogli znaleźć pracę w przemyśle ciężkim, doświadczają ograniczenia możliwości, szczególnie w porównaniu do młodych kobiet w podobnej sytuacji, dla których perspektywy zatrudnienia poprawiły się, choć nie dotyczy to stóp wynagrodzenia (Egerton i Savage 2000; MacDonald 1997; McDowell 2000a,b). Nisko wykwalifikowani i niewykształceni młodzi mężczyźni wydają się być obciążeniem na rynku pracy,

który w latach 1990. charakteryzował się stałym wzrostem ilości miejsc pracy w najniższej kategorii usług, w których usłużność i uległość – stereotypowe cechy kobiece – są wysoko cenione. Ci młodzi mężczyźni są być może pierwszą generacją męskich pracowników – przynajmniej w okresie po II wojnie światowej – którzy doświadczą zmniejszenia mobilności w porównaniu do swoich ojców (Finnegan 1998), podczas gdy młodym kobietom z klasy robotniczej powodzi się lepiej niż ich matkom i być może lepiej niż ojcom. Ten nacisk na niekorzystne położenie mężczyzn jest nową interesującą zmianą w debatach na temat nowego porządku relacji płci w post-fordyzmie, tak w sferze płatnej pracy, jak i zabezpieczeniu społecznym (Popay *et al.* 1998), co jeszcze dekadę temu nie było tak pewne jak teraz.

Nowy rynek pracy zdominowany przez usługi jest w coraz większym stopniu spolaryzowany. Ta polaryzacja wpływa na sposoby, w jakie przekształcane są relacje między płciami, generacjami i statusami zawodowymi. Jak dowodzili Castells (2000), Sassen (1991) i inni istnieje rosnący podział w strukturze zatrudnienia rozwiniętych gospodarek uprzemysłowionych. Wysoko opłacane, wykwalifikowane zawody z górnej części sektora usług i w gospodarce informacyjnej oraz nisko płacone, niewymagające kwalifikacji zawody „usługowe” z dołu hierarchii zawodów są dwiema najszybciej rozwijającymi się częściami rynku pracy. Ten podział pomiędzy tym, co Castells (2000) nazywa „samo-programującą się pracą” [*self-programmable labour*] a „pracą generującą” [*generic labour*], występuje równolegle z tym, który Brush (1999) celnie nazwała zawodami „technologicznymi” [*high-tech*] i „dotykowymi” [*high-touch*], które w coraz większym stopniu dominują w rozwiniętych gospodarkach uprzemysłowionych. Jest to podział, który w dużej mierze wpisuje się w wyłaniające się nowe podziały w relacjach płci – tak pomiędzy kobietami i mężczyznami, jak i pomiędzy samymi kobietami. Zawody „technologiczne” w produkcji opartej o informację i usługach wymagających wysokiego poziomu edukacji i doświadczenia zawodowego w chwili obecnej są wykonywane przez coraz większą ilość kobiet, które przeciwstawiają się dotychczasowej dominacji mężczyzn w zawodach o wysokim statusie (Crompton 1999; Crompton i Sanderson 1990). Z drugiej strony zawody „dotykowe” w handlu detalicznym, rozrywce, utowarowionej opiece osobistej i zdrowotnej oparte o tradycyjnie sfeminizowane zdolności do empatii, opiekę i usługiwanie przyciągają coraz większą liczbę kobiet zatrudnianych w nisko opłacanych zawodach.

Pesymistyczne wizje, jak ta Richarda Sennetta, na temat nowych podziałów pracy są częściowo kwestionowane przez analityków społecznych, którzy skupiają się na warunkach zatrudnienia w grupie uprzywilejowanych pracowników: podejmujących się prac nazwanych przez Castellsa programowalnymi. Przykładowo Lash (1994) i Bauman (1998) wskazali na rosnącą refleksyjność i odejście od tradycjonalizmu elity pracowników zatrudnionych w zawodach o wysokim statusie. Dowodzą oni, że pracownicy ci uwolnieni są od ograniczeń strukturalnych wynikających z pozycji klasowej, czy biurokracji organizacyjnej, co pozwala im konstruować zindywidualizowaną związaną z miejscem pracy tożsamość, która jest uzależniona od osiągnięć indywidualnych bądź zespołowych. Nacisk na wynik, czy to w postaci zorientowania na zadanie (Casey 1995), czy jako kluczowy aspekt tożsamości jednostki w erze estetyzacji pracy (Bauman 1998), niesie z sobą potencjał do uwolnienia sprawczości podmiotu ze struktur, gdyż „pojedynczy ludzie są w coraz większym stopniu niezwiązani z zasadami, normami, oczekiwaniami i tradycjami nowoczesności, takimi jak klasa czy płeć” (Adkins 2000, 259). Przykładowo Beck w odniesieniu do relacji płci dowodził, że „kobiety i mężczyźni uwolnieni zostali od tradycyjnych form i przypisanych ról” (Beck 1992, 105), chociaż Adkins (1999, 2000) opracowała mocną i przekonującą krytykę jego tez w odniesieniu do utrzymującej się

segregacji kobiet w „nowej” ekonomii. Faktycznie, w sytuacji gdy tradycyjne role i struktury w miejscach pracy ulegają zmianom, a mężczyźni należący do elity nie są skłonni do oddania swoich związanych z pracą przywilejów, różnice pomiędzy płciami mogą odgrywać większą, a nie mniejszą rolę. Adkins (1999) zauważyła, że w wielu sektorach zawodowych wzmacnia się traktowanie kobiet jako klasy „usługowej” bez względu na to, czy pracują w zawodach elitarnych, czy też nie. Przykładowo w organizacjach, w których rekonfigurowano pracowników w „formy zespołów rodzinnych” [*family team forms*] (133), można łatwo zauważyć, że kobiety odgrywają większość ról służebnych i socjalnych.

Jak bezsprzecznie prawidłowo zauważył Sennett (1998) nawet pośród bardziej uprzywilejowanych mężczyzn w nowej gospodarce informacyjnej i w starszych zawodach, mobilność i mniejsze bezpieczeństwo zatrudnienia prowadzi do zmniejszenia lojalności w miejscu pracy i, być może, do rosnącego oderwania od społeczności lokalnych, co związane jest ze zwiększeniem mobilności zawodowej i mieszkaniowej. Rzeczywiście, niepokój mężczyzn o pracę, jaki zaobserwowali Connell (1995) i inni teoretycy zajmujący się męską tożsamością (zobacz np. Cornwall i Lindisfarne 1994; Mac an Ghail 1996; Roper i Tosh 1991), która jest ważnym elementem społecznej konstrukcji powszechnie akceptowanej i hegemonicznej wersji męskiej tożsamości, jest centralnym aspektem „kryzysu męskości”, który został ostatnio zidentyfikowany tak w debatach popularnych, jak i naukowych (Clare 2000; Faludi 1999; McDowell 2000b). Mężczyźni okazują oznaki rosnącego zaniepokojenia o swoją pozycję w społeczeństwie, w którym czują się w coraz większym stopniu zbędni, gdyż np. kobiety nie tylko coraz powszechniej wchodzi na rynek pracy, lecz również, jak zauważyłam wcześniej, pokonują mężczyzn w egzaminach szkolnych i mają tendencję do odtrącania ich jako partnerów życiowych (Campbell 1993; Willis 1984). Przykładowo, proporcja rozwodów z inicjatywy kobiet wzrosła znacząco w latach 1980. i 1990. W latach 1990. powiększyła się luka pomiędzy płciami w przypadku stóp samobójstw w Wielkiej Brytanii – stopa dla mężczyzn wzrosła w ciągu dekady do 15 na 100 000 mężczyzn, podczas gdy dla kobiet w tym samym okresie zmniejszyła się w niewielkim stopniu do 4,8 na 100 000 kobiet. Cokolwiek kontrowersyjnie Giddens (1992) dowodził, że dalszą konsekwencją „aktualnego kryzysu męskości” jest rosnąca przemoc mężczyzn wymierzona w kobiety. Dokładne badania naukowców feministycznych, między innymi Kelly (1988) i Stanko (1990) pokazały jednak długookresową naturę przemocy wobec kobiet, jak i wskazały na problemy z jednoznacznym ustaleniem empirycznych trendów w tak złożonym obszarze.

W tych nowych debatach, czy to na temat korozji tożsamości osobistej, czy na temat estetyzacji pracy, performatywnych aspektów tożsamości zawodowej, które są powszechne w socjologii, geografii, czy w analizach feministycznych, czy na temat odejścia od tradycyjnych regulacji miejsca pracy, najbardziej interesujący jest ich wspólny nacisk na kulturowe aspekty działań ekonomicznych. Nie ma wątpliwości, że „zwrot kulturowy” i towarzysząca mu debata na temat społecznej konstrukcji wielu różnic – np. etniczności, wieku, seksualności, czy klasy – miały ogromny, stymulujący wpływ na naszą dyscyplinę, otwierając analizy geograficzne na pytania dotyczące reprezentacji i znaczenia, ciała, dyskursu, stylu, polityki kulturalnej i wielu innych. Tylko w samej geografii ekonomicznej debaty na temat struktur regionalnych, lokalnych i organizacyjnych zawierają teraz, *inter alia*, analizy aktywów niehandlowych, znaczenia wiedzy społeczności lokalnych, idei zaufania, kultur organizacyjnych, języka pracy i urzeczywistnionego stylu (zobacz np. Amin 1999; Barnes i Sheppard 2001; Clark *et al.* 2000; Lee i Willis 1997; Storper i Salais 1997; Thrift i Olds 1996). Niemniej nieproduktywny dwubiegunowy podział, w którym z jednej strony „jedynie kulturowy” jest odsuwany, a z drugiej złożone sposoby, w jakie nierówności materialne stają się częścią konstrukcji

„różnicy” są pomijane nadal zbyt często kształtuje współczesny dorobek geografii (zobacz np. Amin i Thrift 2000; Barnes 1995; Sayer 1994).

Rosnący niepokój o relatywne lekceważenie nierówności ekonomicznych w nowym nacisku na różnorodność kulturową we współczesnym dorobku geograficznym i feministycznym stał się ostatnio bardziej oczywisty. Przykładowo w interesującym wprowadzeniu oceniającym powiększającą się literaturę geograficzną na temat ciała Robyn Dowling (1999) zauważyła, że zajmuje się ona wszystkim poza różnicami klasowymi. Neil Smith (2000) pytał ostatnio „co się stało z klasą?” we współczesnych pracach geograficznych a David Harvey (1996, 2000) stale podkreśla centralność nierówności materialnych. Geografowie zaniepokojeni tym pominięciem podziałów klasowych i otchłanią pomiędzy analizami nierówności kulturowych i ekonomicznych mogą z pożytkiem odnieść się do nowej publikacji politolożki feministycznej Anne Phillips ((1997, 1999), która przedstawia imponującą analizę równości. Phillips twierdzi, iż kulturowa polityka różnicy wypchnęła z polityki i nauki rozważania na temat podstawowych nierówności ekonomicznych. Starając się przedstawić znaczenie walki kobiet i mniejszości o zdobycie równego szacunku i prawa do współuczestnictwa, Phillips niemniej martwi się, że znaczenie rosnących nierówności ekonomicznych jest stosunkowo ignorowane. Ja również wierzę, że do debat na temat różnic genderowych powinno się włączyć większą świadomość sposobów, poprzez które w zróżnicowanym stopniu restrukturyzacja ekonomiczna i nowe nierówności dochodowe wpływają na kobiety i mężczyzn. Rozpoznawanie różnic bez wglądu w politykę redystrybucji jest niewystarczające dla przeciwdziałania wzorcom nierówności. Chociaż feministki zajmujące się nauką i niektórzy geografowie (np. Smith 2000) są coraz bardziej sumienni w rozpoznawaniu tak różnic pomiędzy kobietami, jak i złożoności sposobów, w jaki podziały względem płci i klasy są wzajemnie powiązane, niemniej rozpoznanie to przychodzi z trudem w analizach teoretycznych, czy empirycznych. Wpływowa praca Iris Young (1990) na temat redefinicji nierówności jest wspaniałym przykładem myślenia jednocześnie o równości i różnicy. Lecz pomimo pojawienia się debat pomiędzy Judith Butler (1998), Nancy Fraser (1995, 1997a) i samą Young (1997), problemy z powiązaniem ekonomii politycznej i perspektyw kulturowych nadal istnieją a niektórzy twierdzą, że ich pokonanie nie jest możliwe (zobacz np. Coole (1996)).

W większości debat o relacjach między uznaniem kulturowym a nierównościami materialnymi uderza nieobecność dyskusji na temat powiązań pomiędzy tym co ekonomiczne a tym co społeczne, prace te podejmują analizy w obrębie kultury. Jak dowodziłam 10 lat temu, prace geograficzne na temat odpłatnej i nieodpłatnej pracy i ich zróżnicowanie w przestrzeni są wciąż ograniczone. Pomimo feministycznych twierdzeń o nierozłączności sfer pracy odpłatnej i nieodpłatnej – często nazywanymi dla ułatwienia dyskusji sferami publiczną i prywatną (choć, jak wcześniej zauważyłam, przenikanie stosunków odpłatnych do domu zaburzyło również tą prostą dychotomię) – wciąż jest zbyt mało prac geografów, które skupiałyby się na wielu różnych sposobach, w których jak nazywa to Miriam Glucksmann (1995) „całkowita społeczna organizacja pracy” jest podejmowana przez różne części ekonomii przestrzeni [*space economy*]. Przykładowo, we wszystkich analizach zmieniającej się partycypacji mężczyzn w odpłatnej pracy, niewielki nacisk kładziony jest na teoretyczne i empiryczne badanie zakresu, w jakim wzrosło uczestnictwo mężczyzn w obowiązkach domowych i działaniach społecznych (choć można o tym przeczytać w Wheelock 1990; Willott i Griffin 1996) i czy w jakimś stopniu łagodzi to rosnący niepokój o utratę centralnego miejsca w sferze płatnej pracy (Pearson 2000). Aby odnaleźć bardziej wszechstronne rozważania na temat tych kwestii, ostatnio nazwanych w Wielkiej Brytanii „równowagą pomiędzy pracą a życiem osobistym”, musimy przyjrzeć się raczej

najnowszym inicjatywom politycznym, które podejmują próbę rozpoznania rosnących sprzeczności, w czymś, co 10 lat temu nazwałam „społecznym przyspieszeniem” życia codziennego (McDowell 1991).

Polityka dystrybucji czasu pomiędzy płcie stała się jeszcze bardziej istotna w przeciągu ostatnich 10 lat niż w poprzednich dekadach post-fordowskich, gdyż coraz więcej kobiet wchodzi na rynek pracy, podczas gdy mężczyźni nadal spędzają wiele godzin w pracy. W przeciwieństwie do reszty Europy Zachodniej, w ostatniej dekadzie [w Zjednoczonym Królestwie – przyp. red] nie zmniejszył się przeciętny czas pracy mężczyzn zatrudnionych na pełny etat. Przykładowo w 2000 roku ojcowie pracowali 47 godzin tygodniowo, w porównaniu do średniej dla Europy wynoszącej 42,5 godzin (Reeves 2001).

Odejście od organizacji rynku pracy wokół modelu żywiciela rodziny, który dominował w erze fordowskiej, gdzie przynajmniej rozpoznawano znaczenie pracy domowej, nawet jeśli oparta była na nierównym względem płci podziale tej pracy, przyczyniło się do postawienia pytań w bieżących debatach o polityce społecznej na temat odpowiedzialności za pracę reprodukcyjną i kto za nią zapłaci.

### **Kwestie polityki: równowaga pomiędzy pracą a życiem i wykonywanie brudnej roboty**

W artykule sprzed dziesięciu lat zidentyfikowałam wzrost popytu na pracę kobiet tak na rynku pracy, jak i w zapewnianiu opieki w domu i społeczności lokalnej jako kluczowy problem nadchodzącej dekady, sugerując, że ówczesny podział pracy ze względu na płeć nie był równoważony przez istotny wzrost rozwiązań państwowych zastępujących zabezpieczenia opieki w gospodarstwach domowych. W ciągu dziesięciu lat, które upłynęły od tego czasu, widoczne jest wyraźne przyspieszenie alternatywnych form zabezpieczeń, lecz głównie form rynkowych, a nie państwowych. Wciąż zwiększa się utowarowienie pracy domowej – tak opieki nad dziećmi i osobami starszymi, jak i zwyczajnych czynności, takich jak sprzątanie. W Wielkiej Brytanii badanie Mintel przeprowadzone dla czasopisma konsumenckiego *Which*, sugeruje, że suma wydawana rocznie na płatnych pracowników domowych i ich usługi wzrosła czterokrotnie z 1,1 miliarda GBP w 1987 do 4,3 miliarda w 1996. Ekspansja tych usług dotyczyła jednak głównie gospodarstw domowych o wysokich dochodach, z dwoma pracującymi członkami, które były w stanie zakupić pracę zastępczą do wykonywania „brudnej roboty” (Anderson 2000) co przełożyło się na intensyfikację podziałów klasowych i etnicznych pomiędzy kobietami. Jak pokazuje coraz liczniejsza literatura na temat utowarowionej pracy domowej opublikowana przez geografów, w gospodarkach rozwiniętych pracownicy tego sektora składają się głównie z osób ubogich, pochodzących z klasy robotniczej, często kobiet z mniejszości, które pracują w warunkach wyczerpania i marginalizacji (England 1996; England i Steill 1997; Gregson i Lowe 1994; Pratt 1997, 1999). Często pracują one bez umów, na podstawie kontraktów nieformalnych, czasami wynagradzane są w gotówce, a czasami w naturze, i ze względu na charakter pracy wykonują ją w izolacji w indywidualnych lokalizacjach.

Jednakże, w przeważającej części brytyjskich domów w dalszym ciągu większość pracy domowej podejmowana jest bez wynagrodzenia finansowego przez kobiety będące członkiniami rodzin. Zakres tej pracy oraz przypisywana jej wartość w gospodarce brytyjskiej jest ogromna. W 1997 roku Brytyjskie Biuro Statystyki Narodowej [*UK Office for National Statistics*] przedstawiło tzw. rachunek satelitarne gospodarstw domowych (Margatroyd i Neuberger 1997), w którym wyliczono czas spędzony na pracy domowej i przypisano mu wartość. Wyczerpujące badanie budżetów czasu pokazało, że ludzie spędzają półtora raza więcej czasu na wykonywanie obowiązków domowych niż

na pracę odpłatną. Jeśli wartość tego czasu obliczyć w oparciu o przeciętną stopę wynagrodzenia w płatnym zatrudnieniu, jej wartość podniosłaby produkt krajowy brutto o 120% lub ogromną sumę 739 miliardów funtów brytyjskich rocznie. Jeśli przypisane wartości obliczone zostałyby w oparciu o poszczególne wykonywane czynności, oceniając je przy pomocy przeciętnych zarobków nianieki i opiekunki do dzieci, sprzątaczek, czyścicieli okien i innych, całkowita liczba spadłaby do 341 miliardów funtów, gdyż prace te są jednymi z najniżej opłacanych na rynku pracy. Nawet w oparciu o to drugie wyliczenie, suma ta przekłada się na 56% ówczesnego PKB i jest wyższa niż udział przypadający na sektor wytwórczy.

Badania budżetu czasu, na których opierają się te wyliczenia, były przeprowadzone w 1995 roku i doprowadziły do odkrycia utrzymującego się płciowego podziału uczestnictwa w pracy reprodukcyjnej. Kobiety przeciętnie spędzają 68 minut dziennie na gotowaniu, 86 minut na opiece nad dziećmi, 25 minut na praniu, 70 minut na sprzątanii i 46 minut na robieniu zakupów. Mężczyźni dla porównania spędzają 28 minut w kuchni, 55 minut ze swoimi dziećmi, 3 minuty na praniu, 43 minuty na sprzątanii i wykonywanie innych obowiązków domowych i 26 minut na robieniu zakupów. Dla kobiet, które pracowały zawodowo, przeciętny czas poświęcany na obowiązki rodzinne był niższy, ale nie zdecydowanie, przeciętnie na każdą godzinę pracy odpłatnej, nieodpłatna praca kobiet zmniejszyła się tylko o pół godziny. Co ciekawe im wyższe były zarobki kobiet, tym wyraźniejszy był oparty o płeć podział obowiązków domowych w gospodarstwie domowym. Jeśli kobieta jest wysoko wynagradzana na rynku pracy, przypisana jej wartość wydaje się być odzwierciedlona w dystrybucji prac domowych pomiędzy męskimi i żeńskimi członkami gospodarstwa domowego, ale są one również, co zauważyłam wcześniej, zastępowane płatną pracą pracowników domowych, zazwyczaj kobiet z klasy pracującej, zwiększając w ten sposób podział klasowy pomiędzy kobietami.

Podobnie jak wzrost utowarowienia usług zwiększa się również świadomość rządu dotycząca problemów generowanych próbami utrzymania tego, co w chwili obecnej nazywane jest równowagą pomiędzy pracą a życiem osobistym w Wielkiej Brytanii. W obszarze tym legislacja Unii Europejskiej była ważną motywacją dla inicjatyw brytyjskich, chociaż w większości przypadków rząd brytyjski wybrał raczej minimalistyczne podejście do nowych polityk, ograniczając adaptację uprawnień, takich jak urlop rodzicielski, do najmniejszych dozwolonych wymiarów. Obecnie brytyjskie prawo do urlopu rodzicielskiego jest najmniej hojne w Unii Europejskiej i było wprowadzone w 1999 roku tylko dla nowych rodziców a nie zastosowane wstecz, jak w niektórych krajach europejskich, aby włączyć do niego kobiety, które urodziły dzieci rok przed wprowadzeniem nowej legislacji. Wielka Brytania była również ostatnim członkiem Unii Europejskiej, który wprowadził równość pod względem uprawnień do urlopu, między innymi wypoczynkowego, pomiędzy pracownikami zatrudnionymi w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, choć uprawnienia te zostały w końcu zaadaptowane. W chwili obecnej rząd dyskutuje nad inicjatywami mającymi poprawić uprawnienia macierzyńskie i zabezpieczenia oferowane dzieciom, chociaż propozycja elastycznego czasu pracy dla rodziców została odrzucona. Kanclerz wprowadził również Kredyt Podatkowy dla Pracujących Rodzin [*Working Families Tax Credit*] dla rodzin otrzymujących niskie wynagrodzenie, jak również podwyższył poziom wypłacanych dodatków na dzieci podczas pierwszej kadencji administracji Partii Pracy. Zabezpieczenia społeczne dzieci pozostają jednak w Wielkiej Brytanii niedostateczne. Aktualnie zapewniane jest jedynie jedno miejsce w subsydiowanej placówce opieki nad dziećmi na każde 14 dzieci żyjących w ubóstwie i chociaż rząd obiecał otwarcie 100 „centrów wczesnego doskonalenia” i 900 lokalnych żłobków w ubogich dzielnicach do 2004 roku, wyliczono, że faktycznie potrzebnych jest 10 000 centrów dla dzieci, oferujących opiekę przed i po szkole, co oznacza koszt rządu 10 miliardów

GBP (Riddell 2001). Większość rodzin z dziećmi, aby zapewnić opiekę podczas godzin pracy polega aktualnie na zarejestrowanych opiekunkach dla dzieci lub mniej oficjalnych uzgodnieniach z przyjaciółmi, czy członkami rodzin.

Niemniej jakkolwiek niewystarczający wydawać się może poziom uprawnień rodzicielskich i zabezpieczenia dzieci, rozpoczęła się nowa, istotna debata, w której twierdzi się, że kobiety *per se*, bez względu na to czy są matkami, czy też nie, zostały postawione w niekorzystnej sytuacji przez nowe prawne „udoskonalenia”. W roku 2000 lewicowy, niezależny think tank *The Industrial Society*, który zajmuje się komentowaniem kwestii związanych z zatrudnieniem, opublikował krytyczny raport planów rządu Blaira mających poprawić życie pracujących matek. W oparciu o badania firm zasugerowano, że relatywna przewaga mężczyzn jako pracowników w porównaniu do kobiet zwiększy się w przyszłości, gdyż małe firmy przestaną w ogóle zatrudniać kobiety, jeśli „prawa” matek wciąż będą podkreślane. Autor raportu Richard Reeves (2000) twierdzi, że „rząd, Komisja Równych Szans [*Equal Opportunities Commission*], TUC [*Trade Union Congress* – Kongres Związków Zawodowych] i większość grup prowadzących kampanię na rzecz rodziców wszystkie popełniają ten sam błąd myśląc, że luka w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest irracjonalna i wystarczy trochę pogrozić palcem by nastąpiła zmiana. W rzeczywistości, biorąc pod uwagę aktualne polityki i role genderowe, jest to zupełnie racjonalne” (20). Reeves podsumowuje, że jeśli polityki nie zaczną promować praw *rodzicielskich*, z podkreśleniem słowa *rodzicielskich*<sup>4</sup> w celu przełamania ról i obowiązków przypisywanych ojcostwu i macierzyństwu, kobiety wciąż będą dyskryminowane jako pracownice. Podczas gdy prezentacja raportu w mediach nie była najszcześniejsza – przy pomocy tytułów „firmy nie będą zatrudniać kobiet” – wnioski te nie wydają się być niezwykle, choć są niezmiernie trudne do osiągnięcia w praktyce.

Potrzebne jest radykalne myślenie o nowym, odmienionym porządku relacji płci, który nie jest oparty o założenie wyższości mężczyzn na rynku pracy, czy w rodzinie, jeśli miałby zostać osiągnięty postulat Reevesa i cele długookresowej kampanii feministycznej, dotyczące kluczowej roli praw i obowiązków rodzicielskich tak w miejscu pracy, jak i organizacji gospodarstwa domowego. Niemniej, jak sam Reeves (2001) dowodził w swojej najnowszej książce, *Praca (w sensie zatrudnienia) jest przyjemna*<sup>5</sup> w porównaniu z wieloma innymi powtarzalnymi zadaniami związanymi z pracą domową, co jak zauważają cyniczne feministki, częściowo tłumaczy dlaczego Brytyjcy mężczyźni chcą tak mocno angażować się w to pierwsze, a tak mało w to drugie. W swojej w sumie optymistycznej analizie Reeves pominął skutki wzrostu niskopłatnych, powtarzalnych prac na samym dnie hierarchii rynku pracy. Ale jak zademonstrowała ostatnio Arlie Hochschild (1997), również i dla wielu kobiet raczej biuro niż dom są źródłem samospełnienia i przyjemności. W badaniach postępowych pracodawców amerykańskich odkryła ona, że wielu pracowników ociąża się z wykorzystywaniem nowo wprowadzonych polityk przyjaznych rodzinie. Wdrażanie podobnych rozwiązań w różnych częściach brytyjskiego rynku pracy należy monitorować za pomocą analiz porównawczych. Pod koniec 2000 roku rząd w Wielkiej Brytanii wprowadził Fundusz Równowagi pomiędzy Pracą a Życiem Osobistym [*Work-Life Balance Challenge Fund*], w ramach którego 69 przedsiębiorstw otrzyma darmową poradę, jak zmienić swoje praktyki pracy. Ciekawe jest, że w badaniu opublikowanym przez Departament Edukacji i Zatrudnienia [*Department of Education and Employment*] (2000) dla podkreślenia rozpoczęcia działań, przepytane pracujące kobiety były mniej skłonne niż mężczyźni w badanej grupie do rozważenia możliwości pracy w domu.

<sup>4</sup> Kursywa oryginalna

<sup>5</sup> Kursywa oryginalna



Lata 1990. charakteryzują się również obniżającą się stopą urodzeń, która w popularnych komentarzach przypisywana jest rosnącej niechęci kobiet do wystawiania na ryzyko swoich karier zawodowych i ich rosnącym „egoizmem”. Nie chcę sugerować bezpośredniego związku, niemniej wydaje się, że nowe możliwości i obowiązki w sferze płatnego zatrudnienia dla kobiet mają wpływ na ich inne życiowe wybory. Proporcja kobiet, które nie urodzą dzieci, jest przez cały czas wyższa w zaawansowanych gospodarkach uprzemysłowionych, włączając w to Wielką Brytanię, ale również w większości państw europejskich, wraz z Hiszpanią i Włochami. (Dane dla Stanów Zjednoczonych są złożone, ale wydaje się, że po pewnym spadku we wczesnych latach 1990. ich stopy zaczęły rosnąć, częściowo z powodu zwiększenia ludności latynoskiej). Nowy porządek relacji płci oparty o model uniwersalnego pracownika mógłby przynieść znaczące korzyści kobietom, jeśli zostaną osiągnięte zasada równości dochodu, parytetu i szacunku na rynku pracy oraz równość czasu wolnego. Aktualnie równość płci na rynku pracy jest daleka od realizacji. Pomimo rosnących różnic dochodowych pomiędzy dobrze i mniej wykształconymi kobietami, jak i pomiędzy kobietami samotnymi i bezdzietnymi a matkami, badanie przeprowadzone przez Dział Kobiety Brytyjskiego Urzędu Rady Ministrów w 1999 roku pokazało, że wszystkie kobiety, czy to matki, czy też nie, doświadczają istotnego, uwarunkowanego relacjami płci, deficytu zarobków uzyskanych w trakcie całego życia, co wynika z utrzymujących się wzorców poziomej i pionowej segregacji na rynku pracy. Porównania dokonane w całym kraju (Harkness i Waldfogel 1999) potwierdzają te wyniki.

W przenikliwej analizie różnych form społecznej organizacji Fraser (1997a) oceniła potencjalne sposoby osiągnięcia większej równości płci we wszystkich sferach życia. Jak wskazała Fraser, model uniwersalnego pracownika, w kierunku którego w szybkim tempie posuwa się Wielka Brytania, daleki jest od osiągnięcia pełnej równości płci w przypadku osób (współcześnie głównie kobiet) z poważnymi obowiązkami domowymi. Choć wiele prac domowych może zostać z sukcesem utowarowionych (przy założeniu wystarczającego dochodu na zakup koniecznych usług) ekonomistka Jean Gardiner (1997) dowodziła, że te aspekty zabezpieczenia domowego, które związane są z opieką są szczególnie odporne na urynkowanie, gdyż w ich przypadku stosunek wymiany nie sprowadza się jedynie do wymiany pieniężnej. Dlatego, aby osiągnąć bardziej rzeczywistą równość płci Fraser (1997) twierdzi, że być może należy wymienić model uniwersalnego pracownika na coś, co nazywa ona modelem równości opieki, w którym wychowywanie dzieci i nieformalna opieka domowa są zrównane z pracą odpłatną, w ten sposób współczesne różnice płci dotyczące uczestnictwa w różnych typach pracy nie będą generować kosztów. Niemniej, jak zauważa Fraser, jeśli zaangażowanie mężczyzn w pracę domową nie zostanie zwiększone, tak że opieka stanie się uniwersalna, ten model zinstytucjonalizuje kobiece role opiekuńcze. W ocenie polityki społecznej Francji i Wielkiej Brytanii Diane Perrons (2000) przebadana zakres zaangażowania tych państw w każdy z tych modeli. Aktualnie Wielka Brytania wyraźnie zaangażowana jest po stronie uniwersalnego pracownika, „zachęcając”, jak zauważyłam wcześniej, wszystkich rodziców, łącznie z samotnymi matkami, do włączania się w rynek pracy, zmuszając ich przy pomocy środków prawnych do uczestniczenia w rozmowach z doradcą New Deal. Prowadzi to do ciekawych pytań stawianych w kampanii feministycznej, przynajmniej z perspektywy doraźnych celów. Przy założeniu wolnej zmiany w np. zabezpieczaniu przyzwoitej opieki nad dziećmi (aktualnie zabezpieczenie opieki nad dziećmi wysokiej jakości dla rodziców o niskich dochodach jest całkowicie niewystarczające, zaczynając od braku możliwości finansowych) i/lub uniwersalnych wysiłkach na rzecz zapewniania opieki, czy możliwe jest jednocześnie domaganie się dla kobiet (lub mężczyzn) prawa do pozostania w domu, kiedy dzieci są małe, jak i domaganie się zwiększenia zabezpieczenia opieki nad dziećmi, poprawienia

warunków pracy dla kobiet i stawiania ciągłych wyzwań przeważającym oczekiwaniom społecznym? Bez radykalnych polityk, takich jak minimalny „dochód” państwowy, czy uprawnienie do obowiązków opieki, prawo do „matki” może wzmocnić niekorzystne położenie kobiet na rynku pracy, jak i zwiększyć nierówności materialne pomiędzy kobietami, które są lub będą matkami, jak i pomiędzy bogatymi i biednymi pracowniczymi gospodarstwami domowymi. Ponadto, jak pokazała Perrons (1999) we wcześniejszym porównaniu polityk społecznych w Unii Europejskiej, uczestnictwo w rynku pracy wzmocnia siłę i szacunek dla pracujących matek, nawet jeśli zarobiony dochód nie jest w stanie zapewnić niezależności ekonomicznej. Potrzebnych jest szereg kampanii pracowników sektora prywatnego, jak i publicznego, tak w ramach ruchu związkowego, jak i poza nim, np. w celu lepszego wdrażania dyrektywy dotyczącej czasu pracy, jak i zagwarantowania bardziej odpowiedniej opieki nad dziećmi, co umożliwi wprowadzenie szeroko ugruntowanego i elastycznego zestawu polityk, aby obsłużyć rosnące zróżnicowanie kobiecych oczekiwań i możliwości występujących w trakcie ich cyklu życia. Jednakże jasne jest, że osiągnięcie równego postindustrialnego i post-fordowskiego porządku relacji płci uzależnione jest od aktualnie prawie niemożliwej do wyobrażenia re-ewaluacji wszystkich form pracy, zarówno jeśli chodzi o jej status, jak i wynagrodzenia finansowe, od zadań najbardziej służebnych, do tych bardziej interesujących, wysoko płatnych i osiągających wysoki status w nowej gospodarce i ich oderwanie od współczesnego podziału pracy opartego o płeć. Współczesne społeczne i kulturowe znaczenia wszystkich form pracy będą musiały być zakwestionowane.

## **Wnioski**

Dziesięć lat temu podsumowałam swoje rozważania twierdzeniem, że feminizacja rynku pracy była najdalej sięgającą zmianą poprzednich dwóch dekad oraz, że geografowie zainteresowani restrukturyzacją ekonomiczną i społeczną muszą dodać nowy porządek relacji płci ery post-fordowskiej do swoich zainteresowań badawczych. Materialne zmiany w relacjach płci, które wtedy rozpoznałam stały się jeszcze bardziej intensywne i zmieniły swoją postać, co prowadzi do wzmocnienia tych wniosków. Nowe prace na temat społecznej konstrukcji męskości, które nie były wcześniej częścią dyskusji transformacji post-fordowskiej zaczęły pojawiać się w polu zainteresowania geografów, częściowo wywołane rozpoznaniem zmieniających się współczynników aktywności zawodowej na rynku pracy i ich społecznie i przestrzennie nierównym wpływem na mężczyzn. Niemniej, aby zbadać konsekwencje nowych podziałów i nowych debat, trzeba przeprowadzić serię analiz geograficznych w różnych skalach przestrzennych i w różnych miejscach, które skupiają się na kosztach i zyskach związanych tak z męskością, jak i kobiecością w różnych sektorach i lokalnych kontekstach.

Pewność stałego zatrudnienia wszystkich mężczyzn przez całe życie rozpadła się, a jednocześnie coraz więcej kobiet, szczególnie matek podejmuje płatną pracę. Tak więc ponownie trzeba negocjować podział pracy produktywnej i reproduktywnej. Chociaż pierwszy rząd Partii Pracy zaczął odnosić się do konfliktów pomiędzy pracą domową i odpłatną, poprzez np. rozwój Narodowej Strategii Opieki nad Dziećmi [*National Childcare Strategy*], jak i podjęcie kroków w reakcji na problemy pracujących ubogich przez wprowadzenie płacy minimalnej i Kredytu Podatkowego dla Pracujących Rodzin, co poprawiło pozycję wielu słabo opłacanych pracowników, rosnące zaangażowanie w indywidualizację pracowników i w model obywatelstwa, w tym uprawnień do zasiłków, sformułowany na zasadach uniwersalnego pracownika oznacza, że rząd dopiero co zaczął rozpoznawać utrzymujące się sprzeczności pomiędzy różnymi formami pracy, czy reagować na trwałe

nierówności płci. Również i w tym przypadku potrzebny jest nacisk na inicjatywy polityczne i ocenę ich zróżnicowanego wpływu przestrzennego na różnych rynkach pracy.

Pytania dotyczące zmian kształtu płciowego podziału pracy w całkowitej reprodukcji społecznej nie są wyłącznym problemem Wielkiej Brytanii, czy rozwinętego świata uprzemysłowionego. Powszechne wejście kobiet w relacje społeczne płatnego zatrudnienia jest zjawiskiem globalnym, jako że rośnie liczba osób zależnych – bezpośrednio lub pośrednio – od sprzedaży swoich mocy wytwórczych dla codziennej reprodukcji. Bank Światowy obliczył w 1995 roku, że np. światowy proletariat składa się z 2,5 miliarda osób, podwajając liczbę sprzed 20 lat (Panitch i Leys 2000). Gdy kapitał stał się mobilny globalnie, wyzyskując klasę pracującą podzieloną ze względu na płeć i rasę, jak i w geograficznie zróżnicowany sposób, gdy praca stała się nieformalna, ruch związkowy został pokonany, gdy polityki neoliberalne zostały wdrożone, wówczas zarówno z politycznego jak i z teoretycznego punktu widzenia niezbędne są badania geografów dotyczące zróżnicowanych wymiarów nowych porządków relacji płci i klas w XXI wieku oraz sposoby w jakie te porządki mogą zostać przełamane i bardziej równe.

**Tłum. Anna Zachorowska Mazurkiewicz**

### **Podziękowania**

Chciałabym podziękować Susan Ruddick nie tylko za zaproszenie do uczestnictwa w sesji na konferencji AAG w Nowym Jorku w lutym 2001 roku, ale również za zachęcenie mnie do rozwinięcia referatu, który tam przedstawiłam w ten artykuł. Konieczne są również podziękowania Diane Perrons i Ruth Pearson za stałe, stymulujące rozmowy prowadzone przez lata, które pomogły mi myśleć bardziej krytycznie, jak i recenzentom, którzy zasugerowali pewne użyteczne zmiany i dodatkowe artykuły. Część artykułu oparta jest na wykładzie inauguracyjnym, który przedstawiłam w University College London w lutym 2001.

### **Bibliografia:**

- Adkins Lisa 1999 A retraditionalization of gender? *Theory, Culture and Society* 16 119-39
- \_\_\_\_\_ -2000 Objects of innovation: post-occupational reflexivity and re-traditionalizations of gender in McNeil M, Pearce L i Skeggs B. (red.) *Transformations: Thinking through feminism*. Routledge, London 259-72
- Amin, Amin. 1999 An institutionalist perspective on regional economic development *International Urban and Regional Review* 23 365-78
- \_\_\_\_\_ -i Thrift Nigel 2000 What kind of economic theory for what kind of economic geography? *Antipode* 32 4-9
- Anderson Bridget 2000 *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour* Zed Books, London
- Barnes Trevor 1995 Political economy 1: 'the culture, stupid' *Progress in Human Geography* 19 423-31
- \_\_\_\_\_ -i Sheppard Eric 2001 *Companion to economic geography* Blackwell, Oxford
- Bauman, Zygmunt. 1998 *Work, consumerism and the new poor* Open University Press, Buckingham

- Beatty **Christina** and Fothergill Stephen 1999a *The detached male workforce* Centre for Regional Economic and Social Research, Sheffield Hallam University, Sheffield
- \_\_\_\_\_ -i \_\_\_\_\_ -1999b *Incapacity benefit and unemployment* Centre for Regional Economic and Social Research, Sheffield Hallam University, Sheffield
- \_\_\_\_\_ -i Macmillan Rob 2000 A theory of employment, unemployment and sickness *Regional Studies* 34 617-30
- Beck, Ulrich. 1992 *Risk society toward a new modernity* Sage, London
- \_\_\_\_\_ - 2000 *The brave new world of work* Polity, Cambridge
- Berger Suzanne i Piore Michael 1980 *Dualism and discontinuity in industrial societies* Cambridge University Press, Cambridge
- Beveridge William H 1942 *Social insurance and allied services* Cmnd 6404 HMSO, London
- Borrie Gordon 1994 *Social justice strategies for national renewal* The Report of the Commission on Social Justice Vintage, London
- Bradley Harriet 1989 *Men's work, women's work* Polity, Cambridge
- \_\_\_\_\_ - Erickson M Stephenson C and Williams S 2000 *Myths at work* Polity, Cambridge
- Brannen Julia, Meszaros George, Moss Peter and Poland Gill 1994 *Employment and family life: a review of research in the UK (1980-1994)* Employment Department, Research Series no 41, Sheffield
- Brush Lisa 1999 *Gender, work, who cares? Production, reproduction, deindustrialization and business as usual w: Marx Ferre M Lorber J and Hess B (red.) Revisioning gender* Sage, Thousand Oaks CA
- Burchell Brendan and Rubery Jill 1994 *Divided women: labour market segmentation and gender segregation w: Scott A M (red.) Gender segregation and social change* Oxford University Press, Oxford 80-120
- Butler, Judith. 1998 Merely cultural *New Left Review* 227 3334
- Cabinet Office 1999 *The gender deficit* Cabinet Office, London
- Campbell Beatrix 1993 *Goliath: Britain's dangerous places* Methuen, London
- Casey Catherine 1995 *Work, self and society. after industrialism* Routledge, London
- Castells, Manuel. 2000 Materials for an exploratory theory of the network society *British Journal of Sociology* 51 5-24
- Clare Anthony 2000 *On men: masculinity in crisis* Chatto and Windus, London
- Clark Gordon Feldman Maryann and Gertler Meric (red.) 2000 *The Oxford handbook of economic geography* Oxford University Press, Oxford
- Connell R William. 1995 *Masculinities* Pohty, Cambridge
- Coole Diana 1996 Is class a difference that makes the difference? *Radical Philosophy* 77 17-25
- Cornwall Andrea i Lindisfarne Nancy (red.) 1994 *Dislocating masculinity* Routledge, London
- Crompton Rosemary 1997 *Women and work in modern Britain* Oxford University Press, Oxford
- \_\_\_\_\_ -red. 1999 *Restructuring gender relations and employment* Oxford University Press
- \_\_\_\_\_ - Gallie Duncan i Purcell Kate (red.) 1998 *Changing forms of employment* Routledge London
- \_\_\_\_\_ -i Sanderson Kay 1990 *Gendered jobs and social change* Unwin Hyman, London
- Cully Mark Woodland Stephen O'Reilly Andrew i Dix Gill 1999 *Britain at work* Routledge London
- Department for Education and Employment 2000 *Work-life balance*, HMSO, London
- Dowling Robyn 1999 Guest editorial: classing the body *Environment and Planning D: Society and Space* 17 511-14
- Egerton Muriel i Savage Mike 2000 Age stratification and class formation: a longitudinal study on the social mobility of young men and women 1971-1991 *Work, Employment and Society* 14 2339

- England Kim (red.) 1996 *Who will mind the baby? Geographies of childcare and working mothers* Routledge, London
- \_\_\_\_\_ -i Stiell Bernadette 1997 They think you are as stupid as your English is: constructing foreign domestic workers in Toronto *Environment and Planning A* 29 195-215
- Faludi Susan 1999 *Stiffed: the betrayal of modern man* Chatto and Windus, London
- Finnegan William 1998 *Cold new world: growing up in a harder country* Picador, London
- Fraser Nancy 1995 Recognition or redistribution? A critical reading of Iris Young's Justice and the Politics of Difference, *Journal of Political Philosophy* 3 12-31
- \_\_\_\_\_ -1997a *Justice Interruptus: critical reflections on the 'post-socialist' condition* Routledge, London
- \_\_\_\_\_ -1997b A rejoinder to Iris Young *New Left Review* 223 126-9
- \_\_\_\_\_ -1998 Heterosexism, misrecognition and capitalism: a reply to Judith Butler *New Left Review* 228 140-9
- Gallie Duncan, White Michael, Cheng Yuan i Tomlinson Mark 1998 *Restructuring the employment relationship* Oxford University Press, Oxford
- Gardiner Jean 1997 *Gender; care and economics* Macmillan, Basingstoke
- Giddens Anthony 1992 *The transformation of intimacy* Polity, Cambridge
- Glucksmann Miriam 1995 Why 'work'? Gender and the 'total social organization of labour' *Gender Work and Organization* 2 63-75
- Gorz Andre 1999 *Reclaiming work: beyond the wage-based society* Polity, Cambridge
- Green Francis Ashton David Burchell Brendan Davies B i Felstead Allan 1998 Are British workers getting more skilled? W: Atkinson A B i Hills J (red.) *Exclusion, employment and opportunity CASE Paper 4*, LSE 89-131
- Gregg Paul i Wadsworth Jonathan 1996 More work in fewer households w: Hills, J (red.) *New Inequality* Cambridge University Press, Cambridge 1871-2007
- \_\_\_\_\_ - I \_\_\_\_\_ 1999 *The state of working Britain?* Manchester University Press, Manchester
- Gregson Nicky i Lowe Michelle 1994 *Servicing the middle classes: class, gender and waged domestic labour in contemporary Britain* Routledge, London
- Hakim Catherine 1996 *Key issues in women's work: female heterogeneity and the polarization of women's employment* Athlone, London
- Harkness Susan i Waldfogel Jane 1999 *The family gap in pay: evidence from seven industrial countries* Centre for the Analysis of Social Exclusion Discussion Paper 30, London School of Economics
- Harvey David 1996 *Justice, nature and the geography of difference* Blackwell Oxford
- \_\_\_\_\_ - 2000 *Spaces of hope* Edinburgh University Press, Edinburgh
- Hochschild Arlie 1997 *The time bind* Metropolitan Books, New York
- Jacobs Sheila 1999 Trends in women's career patterns and in gender occupational mobility in Britain *Gender; Work and Organization* 6 32-46
- Kelly Liz 1988 *Surviving sexual violence* Polity Press, Cambridge
- Lash Scott. 1994 Reflexivity and its doubles: structure, aesthetics, community w: Beck Ulrich, Giddens Anthony i Lash Scott (red.) *Reflexive modernization: politics, tradition and aesthetics in the modern social order* Polity Press, Cambridge 110-73
- Lee Roger i Wills Jane (red.) 1997 *Geographies of Economies* Arnold, London
- Lewis Jane 1992 *Women in Britain since 1945* Blackwell, Oxford
- Lucas Rosemary 1997 Youth, gender and part-time work - students in the labour process *Work Employment and Society* 11 595-614

- Mac an Ghail Mairtin (red.) 1996 *Understanding masculinities: social relations and cultural arenas* Open University Press, Buckingham
- McConville Brigid 1998 *The state they're in: young people in Britain today* Youth Work Press, Leicester
- MacDonald Robert (red.) 1997 *Youth, the 'underclass' and social exclusion* Routledge London
- McRae Susan 1991 Occupational change over childbirth *Sociology* 25 589-605
- McDowell Linda 1991 Life without father and Ford: the new gender order of post-Fordism, *Transactions, Institute of British Geographers* NS 16 400-19
- \_\_\_\_\_ -2000a Learning to serve? Employment aspirations and attitudes of young men in an era of labour market restructuring *Gender, Place and Culture* 7 389-416
- \_\_\_\_\_ -2000b The trouble with men? Young people, gender transformations and the crisis of masculinity *International Journal of Urban and Regional Research* 24 201-9
- Mizen Phillip Bolton Angela i Pole Christopher 1999 School-age workers: the paid employment of children in the UK *Work, Employment and Society* 13, 423-38
- Mumford Louis 1945 The future of London *Architectural Review* no. 73 25-31
- Murgatroyd Linda i Neuberger Henry 1997 *A household satellite account for the UK* Office of National Statistics, London
- Pahl Jan 1989 *Money and marriage* Macmillan, London
- Panitch Leo i Leys Collin (red) 2000 *Working class, global realities, Socialist Register 2001* London, Merlin Press
- Pateman Carol 1989 *The disorder of women* Polity, Cambridge
- Pearson Ruth 2000 All change? Men, women and reproductive work in the global economy *The European Journal of Development Research* 12 219-37
- Peck Jamie 1998 Workfare: a geopolitical etymology *Environment and Planning D: Society and Space* 16 133-61
- \_\_\_\_\_ - 1999 New labourers? Making a New Deal for the 'workless class' *Environment and Planning C: Government and Policy* 17 345-72
- \_\_\_\_\_ -2000 *Workfare states* Guilford, New York
- \_\_\_\_\_ - i Theodore Nicolas 1998 The limits of policy transfer: innovation and emulation in welfare-to-work, referat wygłoszony na dorocznej konferencji Association for Public Policy Analysis and Management, New York w październiku (udostępniany przez pierwszego z autorów School of Geography, University of Wisconsin, Madison)
- Perrons Diane 1999 Flexible working patterns and equal opportunities in the European Union: conflict or compatibility *European Journal of Women's Studies* 6 391-418
- \_\_\_\_\_ - 2000 Care, paid work and leisure: rounding the triangle *Feminist Economics* 6 105-14
- Phillips Ann 1997 From inequality to difference: a severe case of displacement *New Left Review* 224 143-53
- \_\_\_\_\_ -1999 *Which equalities matter?* Polity, Cambridge
- Popay Jannie Hearn Jeff and Edwards Jeannette (red.) 1998 *Men, gender divisions and welfare* Routledge London
- Pratt Geraldine 1997 Stereotypes and ambivalence: the construction of domestic workers in Vancouver *Gender, Place and Culture* 4 159-78
- \_\_\_\_\_ -1999 From registered nurse to registered nanny: discursive geographies of Filipina domestic workers in Vancouver, BC *Economic Geography* 75 215-36
- Reeves Richard 2000 *Women in the workplace* The Industrial Society, London

- \_\_\_\_\_ -2001 *Happy Mondays - putting the pleasure back into work* Industrial Society, London
- Riddell Mike 2001 Marriage made in Millbank *The Guardian* 20 May 28
- Roper Michael i Tosh John (red) 1991 *Manful assertions: masculinities in Britain since 1800* Routledge, London
- Rowntree Foundation 1995 *The distribution of income and wealth, vols I. and II.*, Rowntree Foundation, London
- Rubery Jill, Horrell Sarah i Burchell Brendan 1994 Part-time work and gender inequality in the labour market w: Scott A M (red.) *Gender segregation and social change* Oxford University Press, Oxford 205-34
- Rubery Jill, Smith Mark and Fagan Colette 1999 *Women's employment in Europe: trends and prospects* Routledge London
- Sassen Saska 1991 *The global city* Princeton University Press, Princeton NJ
- Savage Mike i Witz Anne (red.) 1992 *Gender and bureaucracy* Blackwell, Oxford
- Sayer Andrew 1994 Cultural studies and 'the economy, stupid' *Environment and Planning D: Society and Space* 12 635-7
- \_\_\_\_\_ 1997 The dialectic of culture and economy w: Lee R i Wills J (red.) *Geographies of Economies* Arnold, London 16-26
- Scott Joan 1988 Deconstructing equality versus difference: or, the uses of post- structuralist theory for feminism *Feminist Studies* 14 33-50
- Sennett Richard 1998 *The corrosion of character* W W Norton, New York
- Skeggs Beverly 1997 *Formations of class and gender* Sage, London
- Smith N 2000 What happened to class? *Environment and Planning A* 32 1011-1032
- Stanko Elizabeth 1990 *Everyday violence: how women and men experience physical and sexual violence* Pandora, London
- Steedman Carolyn 1986 *Landscape for a good woman* Virago, London
- Storper Michael i Salais Robert 1997 *Worlds of production: the action framework of the economy* Harvard University Press, Cambridge MA
- Summerfield Penny 1984 *Women workers in the Second World War* Croom Helm, London
- Thrift Nigel and Olds Kris 1996 Refiguring the economic in economic geography *Progress in Human Geography* 20 311-37
- Turok Ivan and Edge Nicola 1999 *The jobs gap in Britain's cities* The Policy Press, Bristol
- Walby Sylvia 1986 *Gender at work* Polity, Cambridge
- \_\_\_\_\_ -1997 *Gender transformations* Routledge, London
- Wheelock Jane 1990 *Husbands at home: the domestic economy in a post-industrial society* Routledge London
- Willis Paul 1984 Youth unemployment: thinking the unthinkable *Youth and Policy* 7 17-36
- Willott Sarah i Griffin Christine 1996 Men, masculinity and the challenge of long-term unemployment w: Mac An Ghail M (red.) *Understanding masculinities* Open University Press Buckingham 77-92
- Young Iris M 1990 *Justice and the politics of difference* Princeton University Press, Princeton NJ
- \_\_\_\_\_ 1997 Unruly categories: a critique of Nancy Fraser's dual systems theory *New Left Review* 222 147-60

**Źródło:**

Linda McDowell. Father and Ford Revisited: Gender, Class and Employment Change in the New Millennium. *Transactions of the Institute of British Geographers*, New Series, Vol. 26, No. 4. (2001), pp. 448-464

© Blackwell Publishing Ltd. Za zgodą Wydawcy.

**Linda McDowell. Ponowne spojrzenie na życie bez Ojca i Forda: gender, klasa i zmiany w zatrudnieniu w nowym tysiącleciu. Tłum. Anna Zachorowska Mazurkiewicz. Biblioteka Online Think Tanku Feministycznego 2010.**

URL do tego tekstu <http://www.ekologiasztuka.pdf/f0089mcdowell.pdf>

**O Autorce**

Linda McDowell jest profesorką geografii społecznej [human geography] w Instytucie Geografii i Środowiska na Uniwersytecie Oxford. Interesują ją związki między ekonomiczną restrukturyzacją, zmianami na rynku pracy i przeobrażeniami różnic klasowych i płciowych w Wielkiej Brytanii. Opublikowała między innymi [Working Bodies: Interactive service employment and workplace identities](#) (Wiley-Blackwell, 2009); [Hard Labour: the forgotten voices of Latvian migrant 'volunteer' workers.](#) (2005). UCL Press, London; *Redundant Masculinities? Employment change and white working class youth.* (2003). Blackwell, Oxford.

Więcej na <http://www.geog.ox.ac.uk/staff/lmcdowell.html>