

WSPÓŁCZESNE KONTEKSTY EDUKACJI DOROSŁYCH

Irena Przybylska

ORCID 0000-0001-6688-8549

PRACA EMOCJONALNA W NARRACJACH KOBIEC

Słowa kluczowe: praca emocjonalna kobiet, sfera prywatna, sfera publiczna.

Streszczenie: Prezentowany tekst jest wprowadzeniem do dyskusji nad przemianami w pracy emocjonalnej kobiet. Otwiera go wprowadzenie teoretyczne do kategorii badawczej, jaką jest praca emocjonalna w sferze prywatnej (*emotional work*) i w sferze zawodowej (*emotiona labour*). W projekcie zostaje przyjęta kulturowa koncepcja emocji Arlie Russel Hochschild. Zasadniczą część artykułu stanowią sygnały z wywiadów narracyjnych z 10 kobietami w przedziale wiekowym 30–40 lat. Materiał przedstawiono tak, by odpowiedzieć na pytania między innymi o to: Czy i jak redefinicja roli kobiety, wynikająca z przemian kulturowych, zmienia przestrzeń prywatną moich rozmówczyń? W jakich obszarach życia domowego badane kobiety doświadczają pracy emocjonalnej? Z racji przyjętej formuły tekst ma na celu tylko zasygnalizować obszary, w których kobiety podejmują wzmoczoną pracę emocjonalną.

Wprowadzenie

Paradoksem postfeministycznej kultury jest przymus nieustannego definiowania własnego „ja”. W duchu giddensowskiej refleksyjności kobiety mogą wybierać własną drogę, muszą mieć plan i zarządzać wizerunkiem, oczywiście nie mając gwarancji, że zakończy się to sukcesem (Giddens, 2001). Ostatecznie, jak pisze Angela Mc Robbie, kobiety mogą zająć miejsce po stronie tych, które sprostały reżimowi odpowiedzialności za siebie lub tych, które poniosły porażkę (Mc Robbie, 2004, s. 261). Popularne teksty współczesnej kultury (*Bridged Jones, Sex w wielkim mieście, Ally McBeal*, polskie seriale *Magda M, Prawo Agaty* i inne) opisują niepokoje i dylematy kobiet językiem osobistego wyboru, który kontekstualizuje szczególnie silna w polskiej kulturze presja społeczna znalezienia partnera oraz macierzyństwa.

W publicznych deklaracjach i analizach naukowych dawne podziały na męskość i kobiecość tracą na znaczeniu, zmniejsza się asymetria relacji i zmieniają oczekiwania wobec obu płci. Mężczyźni i kobiety nie popierają tradycyjnego modelu rodziny i podziału ról (por. Ostrouch-Kamińska, 2016, s. 115–116). Jednak prace domowe i obowiązki związane z dziećmi, jak pokazują badania opinii społecznej, są udziałem głównie kobiet. Większość mężczyzn uważa, że kobiety powinny współuczestniczyć w utrzymaniu domu, jednocześnie są przekonani, że to one lepiej potrafią się nim zająć i może to być źródłem satysfakcji porównywanym do pracy zawodowej¹. **Explicite możliwości rozwoju także zawodowego są nieograniczone, implicite ograniczone wspomnianą presją założenia rodziny** (Nowak-Dziemianowicz, 2006). Wyemancypowanie w diskutowanym aspekcie wyboru drogi życiowej paradoksalnie nie poszerza pola wolności, natomiast dodatkowo obciąża kobiety emocjonalnie. Przymus sukcesu, a przynajmniej aktywności zawodowej i jednoczesne zaangażowanie w sprawy rodziny i domu potęgują pracę emocjonalną (Mc Robbie, 2004, s. 258).

Praca emocjonalna w sferze prywatnej i zawodowej

Do dalszych rozważań przyjmuję tezę, iż tak jak w sferze publicznej wybrzmiewa retoryka równości, tak sfera prywatna jest obszarem utrzymującej się nierówności statusów – praktyk dyskryminacyjnych (por. Titkow i in., 2004). Napięcie, które pojawia się na styku przestrzeni prywatnej (domu, obowiązków rodzinnych) i publicznej (sfery zawodowej, aktywności społecznej) jawi się jako obszar szczególnego wysiłku współczesnych kobiet, który za Arlie Russel Hochschild można nazwać pracą emocjonalną (2009). Praca emocjonalna jest wysiłkiem skoncentrowanym na kierowaniu emocjami, zachowaniu autoprezentacji i motywacji do działania. Dotyczy obojga płci, jednak jest uznawana za domenę kobiet naturalnie predystynowanych do wiązania ludzi, empatii i cierpliwości. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni pracują emocjami, jednak w przypadku kobiet emocje stanowią szczególny zasób związany z opieką nad dziećmi, troską o atmosferę i relacje w rodzinie. Propagowane w mediach, poradnikach czy instytucjach edukacyjnych autonomia, niezależność kobiet i inwestowanie w siebie, wymaga rezygnacji z wielu funkcji opiekuńczych i niestety często odcięcia lub osłabienia bliskich relacji w rodzinie (Hochschild, 2003, s. 22). A. Russel Hochschild zjawiska komercjalizowania uczuć i zmiany statusu kobiet w Stanach Zjednoczonych opisywała już w latach 1970. W Polsce przewartościowywanie ról i w związku z tym zakresu pracy emocjonalnej przebiegają specyficznie ze względu na kolektywność

¹ Dla przykładu w badaniach CBOS z 2012 27% mężczyzn i 18% kobiet popiera tradycyjny model rodziny. Badania Ipsos z 2010 – 84 % mężczyzn uważa, że zarówno kobieta, jak i mężczyzna powinni zarabiać na utrzymanie domu; 87% twierdzi, że głównym obowiązkiem mężczyzny jest utrzymywanie rodziny. Źródło: https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_030_13.PDF. Data dostępu 22.05. 2018.

i familiocentryzm kultury (Kopciewicz, 2003, s. 90). Realizowanie się jednocześnie w domu i pracy przy obecnych oczekiwaniach społeczno-kulturowych obciąża zarówno kobiety, jak i mężczyzn, ale to głównie kobiety ponoszą koszty zmiany kulturowej. Indywidualistyczne wzory kultury, zbyt wolno rozpadający się męski model społeczeństwa oraz brak systemu wsparcia społecznego powoduje, że macierzyństwo nadal wyklucza kobiety z uczestnictwa w życiu wspólnoty (Graff 2014, s. 43). Między innymi badania Marii Siemieńskiej-Żochowskiej (2007) potwierdzają, iż redefinicja ról męskich przebiega znacznie wolniej niż kobiecych, prawdopodobnie dlatego że implikuje utratę dominującej pozycji mężczyzn. Wydaje się jednak, że rolę odgrywa również charakter domeny i realizowanego w niej kapitału. W przypadku mężczyzn kapitał ten ma wymiar głównie intelektualny bądź zadaniowy, a nawet fizyczny. W przypadku kobiet jest znacznie bardziej „miękki”, emocjonalny, relacyjny i praktyczny.

Kulturowe, historycznie usankcjonowane zrównanie kobiety, rodziny i afektu wiąże ją ze sferą prywatną: domem, relacjami i warunkuje udział w sferze publicznej. Tu praca emocjonalna jest generalnie coraz bardziej pożądana, jest towarem, częścią usługi (Hochschild, 2003, s. 26–29). Nie dotyczy to tylko kobiet, aczkolwiek właśnie nas dotyka w największym stopniu. Kobiety nadal częściej wykonują prace związane z opieką, usługami, w których podporządkowanie przełożonym i zaspakajanie potrzeb klientów jest najważniejsze (stewardessy, hostessy, asystentki, sekretarki). Rozrastający się rynek usług związanych z organizacją życia prywatnego, także tych świadczonych w domu, zapewnia miejsce pracy głównie dla kobiet (opiekunki dla dzieci i osób starszych, osoby do prowadzenia domu) (Bajca i in., 2011).

Praca emocjonalna przejawia się troską, opiekuńczością, zainteresowaniem i uprzejmością, dlatego wymaga uświadomienia oraz refleksyjnego kierowania emocjami. Dla pracodawców jest bezkosztowa – nikt nie płaci sekretarce za to, że jest miła dla klientów, czy nauczycielowi za troskliwość i życzliwość wobec ucznia, nawet jeśli jest to związane z dodatkowym wysiłkiem. Koszty ponoszą tylko pracownicy, którzy korzystają z zasobów emocjonalnych w relacji z klientem, pacjentem, uczniem czy pracodawcą. Oczekiwania wobec pracy tła, jak nazywana jest praca emocjami, są nadal wyższe wobec kobiet, także ich koszty zdają się być wyższe w związku z równoległe wykonywaną pracą emocjonalną w domu (Hochschild, 2012, s. 10). Większość zawodów tradycyjnie uznawanych za kobiece i w konsekwencji sfeminizowanych łączy się z wykorzystywaniem emocjonalnych możliwości kobiecego rozumienia, wrażliwości, opiekuńczości i empatii. W kontakcie z kobietą – pracownikiem, współpracownikiem czy przełożonym oczekujemy więcej zachowań podtrzymujących relację interpersonalną: zrozumienia, wrażliwości, gotowości do porozumienia. Jeżeli tak się nie zachowuje, to oznacza, że nie posiada pełnych kompetencji (Mandal, 2007, s. 82–90). Wobec mężczyzn mamy znacznie niższe oczekiwania, jeśli chodzi o relacje międzyludzkie w miejscu pracy. Poza etykietą relacji biznesowych mężczyzna nie musi być

komunikatywny, otwarty, chętny do współpracy, „tylko” aktywny, niezależny, twórczy i przedsiębiorczy – musi być człowiekiem u steru. Co więcej, od kobiet na wyższych stanowiskach oczekuje się zachowań emocjonalnych stereotypowo uznawanych za męskie, takich jak dystans, samokontrola, koncentracja na zadaniu, gotowość do pracy kosztem czasu dla rodziny (Nowak-Dziemianowicz, 2003). Nikt nie pyta mężczyzn w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej, jak planuje łączyć obowiązki domowe z wymogami miejsca pracy! Kobiety nie tylko słyszą takie pytania, ale muszą na nie odpowiedzieć, podjąć decyzję i ponieść emocjonalne koszty. Oczekiwania, więc i kryteria oceny kobiet w miejscu pracy odnoszą się do umiejętności emocjonalnych. Niestety, także w tej kwestii płeć jest kryterium oceny kompetencji zawodowych i osobowych.

Obszary pracy emocjonalnej kobiet – sygnały z badań

Badanie obszarów pracy emocjonalnej może dostarczyć wielu ciekawych informacji na temat tego, jak kobiety i mężczyźni odnajdują się w zdefiniowanym podziale ról. Prezentowane poniżej wyjątki z 10 wywiadów jakościowych z kobietami są częścią szerszego projektu badania pracy emocjonalnej kobiet i mężczyzn². Kryterium doboru grupy badawczej był wiek 30–50 lat, wyższe wykształcenie, pozostawanie w związku małżeńskim lub partnerskim oraz aktywność zawodowa. Najogólniej mówiąc, celem wywiadów było rozpoznanie doświadczeń emocjonalnych kobiet łączących te dwa obszary aktywności.

W rodzinie niewidzialna praca dotyczy emocjonalnego wsparcia członków rodziny, opieki, „pamiętania” o drobnych rzeczach (kupienie nowego zeszytu, odebranie z pralni garnituru), ale i kupowania prezentów, wysyłania życzeń, telefonowania do rodziny i znajomych. Praca emocjonalna rodziców prowadzi do zrytualizowania środowiska domu, a w układzie androcentrycznym to kobiety powinny nadawać ton emocjonalny. Są zobowiązane do łagodzenia relacji. Mogą domagać się swobody, demonstrować własne zdanie, a nawet niezadowolone, ale nigdy kosztem życia rodzinnego. Gdy kobieta jest aktywna poza domem, niestety często sama najpierw musi odpowiedzieć sobie na pytanie – co z obowiązkami domowymi i niewidzialną pracą emocjonalną, która spaja i tworzy kontekst życia rodziny?

W rozmowach z kobietami, mimo iż większość z nich zapewniała o podziale obowiązków, wszystkie przyznały, że są w centrum zarządzania domem. W trakcie

² Wyniki prezentowane w dalszych częściach tekstu pochodzą z projektu badań kultury emocjonalnej. Podbudowę teoretyczną projektu badawczego stanowi koncepcja kultury emocjonalnej A. Russel Hochschild i St. Gordona, którzy – w największym skrócie – upatrują źródeł zachowań emocjonalnych w kulturze. Uczestnictwo w niej prowadzi do socjalizowania reguł wyrażania, kontrolowania, a nawet doświadczania emocji. Kultura nadaje im znaczenie i w ten sposób emocje stają się nośnikami znaczeń kulturowych. Badam emocje i ich reguły w różnych środowiskach wychowawczych, w tym w rodzinie. Stosuję strategię badań jakościowych, głównie wywiady i obserwacje jakościowe.

rozmowy okazywało się, że często nieświadomie przejmują pełną odpowiedzialność za planowanie i organizowanie życia w rodzinie. Według nich tego oczekują mężczyźni i cała rodzina:

Jest dobrym partnerem. Dzielimy się pracami w domu i opieką nad dziećmi. Jednak to ja planuję i organizuję, a jak mówię, że mnie to męczy najczęściej odpowiada, że mam się nie martwić i jakoś to będzie... No będzie.... Znów ja się zajmę planem na codzienne życie. Wydam dyspozycję, załatwię pomoc, zamówię wycieczkę i receptę u lekarza (Alicja, nauczycielka, 35 lat).

Mój mąż pracuje w logistyce, ma home office – może w ciągu dnia załatwić coś dla rodziny. Przewozi dzieci na zajęcia, zawozi do babci czy robi zakupy. Naprawdę pomaga mi!! (Izabela, tłumaczka, lat 36).

Pani Izabela dopytana o inicjatywę męża w podejmowaniu tych działań – odpowiada:

Bez przesady!! To ja już muszę wszystko zlecić, napisać listę zakupów. Piotrek dzwoni w ciągu dnia, żeby upewnić się, na którą godzinę i gdzie ma jechać...

Część kobiet, wprawdzie w różnym stopniu z tego zadowolona, przyznawała, że nie tylko „myślą” o obowiązkach domowych, ale także same je realizują. Powody przejmowania na siebie takiego obciążenia okazują się różne, najczęściej są związane z pracą męża i poczuciem odpowiedzialności za wychowanie dzieci i opiekę nad domem:

To ja najczęściej przesuwam zajęcia, kombinuję z terminami zajęć, żeby pojechać na zebranie, iść z synem do lekarza. Mąż nie może, jest managerem w dużej firmie (Anna, nauczycielka akademicka, lat 39).

Bez moich rodziców nie dałabym rady – mówi Kornelia, architektka prowadząca własne biuro projektowe (47 lat). Mój mąż dużo wyjeżdża, ja też pracuję dużo, ale każdą wolną chwilę spędzam z dziećmi, codziennie zawożę je na zajęcia dodatkowe, robię zadania, cały weekend mam dla nich. Mam już coraz bardziej dosyć. Mój mąż twierdzi, że jego koleżanki robią kariery i wychowują dzieci, więc nie widzi problemu.

Pracuję tylko na pół etatu. Mamy z mężem własny gabinet dentystyczny. Gdy urodziły nam się dzieci zdecydowaliśmy, że to ja będę z nimi spędzać więcej czasu. Mnie to odpowiada, przynajmniej na razie, gdyż mogę wszystkiego dopilnować. Wiadomo, jak funkcjonują mężczyźni – mój zapomina, nie przejmuję się tak, jak nie zjedzą, jak nie zrobią zadania.... Tata zapewnia dzieciom rozrywki i doprowadza do pionu, gdy narozrabiają (Beata, stomatolog, 41 lat).

Na styku sfery publicznej i prywatnej obserwujemy współcześnie wyraźne przewartościowanie w kulturze emocjonalnej (Przybylska, 2018). Wybrzmiały one także w wypowiedziach moich rozmówczyń, które czują przymus bycia dobrą matką i jednocześnie kobietą sukcesu. Rola mężczyzny w tym układzie jest dosyć wyraźna – jeśli dba o rodzinę (finansowo, emocjonalnie) – badane kobiety, poza jedną, nie oczekują sprawiedliwego podziału obowiązków i odpowiedzialności. Każda choroba w rodzinie, każdy problem dziecka w szkole jest w pierwszej kolejności problemem badanych matek, które proszą męża o pomoc, organizują opiekę dziadków czy biorą dzień wolny w pracy. Swój rozwój zawodowy badane, i warto tu przypomnieć – bardzo dobrze wykształcone kobiety, jeśli zarabiają mniej, podporządkowują potrzebom rodziny i traktują nawet jako „fanaberię”:

Mój awans trwał długo, nie chciałam, aby działo się to kosztem rodziny. Moi koledzy z tym samym stażem pracy już dawno poszli wyżej. Koleżanki te bez dzieci albo samotne, albo te które są w stanie zapewnić dzieciom opiekę nawet na cały tydzień – także (Natalia, główna księgowia, lat 33).

Gdy siadam nad projektem – mówi Kornelia – z tyłu głowy cały czas jest myśl, może powinnam zrobić to w nocy, gdy dzieci pójdą spać!/? (architektka, lat 47).

Wyjeżdżam na szkolenia rzadko, bo bardzo to dezorganizuje życie rodziny. Raz do roku mamy zjazd stomatologów wtedy razem z mężem jedziemy. Nie wiem sama czy jest mi przykro, że to on może doksztalcać się i zarabiać lepiej. Takiego wyboru dokonałam, mam nadzieję, że słusznego (Beata, stomatolog, lat 41).

Wolę nie wyjeżdżać służbowo. Gdy wracam ze szkolenia przez cały tydzień doprowadzam dom do porządku – mój mąż dba o dzieci, ugotuje, zrobi zakupy, ale nie sprząta, nie pierze, nie planuje zajęć dzieciom (Barbara, managerka w korporacji, lat 40).

Mój mąż radzi sobie z obowiązkami, ale ma tak mało czasu – ma stresującą i odpowiedzialną pracę. Na razie jestem potrzebna na miejscu, dzieci mamy małe, więc moja kariera nie przyspiesza (Monika, farmaceutka, lat 35).

Pracuję tak, by moje dzieci nie ucierpiały, wtedy gdy są szkole, gdy śpią i mąż też. Problem jest, gdy dzieci chorują. Mój mąż nigdy nie wziął zwolnienia lekarskiego na dziecko. To takie oczywiste, że ja zostanę w domu, załatwię sobie L4, przesunę pacjentów (Hanna, psycholog, lat 39).

Nierówności w podziale obowiązków utrwalają nierówność płci. Jeśli kobieta nie identyfikuje się ze stereotypem, wtedy jej praca emocjonalna staje się obszarem walki o status. Dynamizuje przestrzeń prywatną i kreuje wzory socjalizacji

plci. Praca emocjonalna w tym aspekcie oznacza obciążenie wynikające z poczucia odpowiedzialności za prowadzenie domu i opiekę nad dziećmi przy jednoczesnym spełnianiu się w zawodzie. Większość kobiet przyznała, że to poczucie obowiązku i odpowiedzialności zostało wykształcone w procesie wychowania – rozbudzano w nich zainteresowanie sprawami domowymi, relacjami międzyludzkimi i zachęcano do podejmowania działań opiekuńczych i usługowych. Opowiadając o codzienności, kobiety nie skupiały się na działaniach, a na poczuciu powinności i różnych jego źródłach:

Jeśli ja tego nie zrobię – to nie będzie zrobione. Mam tylko nadzieję, że moja rodzina jest mi wdzięczna i to doceni. Czasem w biegu usłyszę dziękuję mamo – wtedy jest mi przyjemnie i sobie myślę warto się poświęcić (Natalia, główna księgowa, lat 33).

Zamiast prosić i przekonywać wolę zrobić to sama, trzeba by tłumaczyć, pokazywać jak włączyć pralkę, jak rozwieszać pranie – Elwira dodaje z uśmiechem – jak raz rozwiesił to potem miałam więcej prasowania. Wydaje mi się, że po prostu zrobię to lepiej. Zresztą on nigdy nie musiał w domu nic robić, a mnie mama kazała! Tata też nic nie robi do tej pory, ale mamę zawsze chwaliła jak wspaniałą gospodynią jest (nauczycielka akademicka, lat 39).

Czasem proszę o pomoc jak już nie daję rady... Nie powiem, mąż ugotuje obiad, ale pozmywać to muszę ja, mąż potem musi odpocząć, mnie też mówi, że mam dać spokój: jak raz nie będzie umyte to się nic nie stanie! (Sabina, stomatolog, lat 46).

Kobiety przejmowały na siebie ciężar obowiązków, planowania, nadzorowania i organizowania, szukając potwierdzenia znaczenia swojej roli i jednocześnie oczekując aprobaty i docenienia swojego poświęcenia:

Myślę, że czasem robię więcej niż rodzina ode mnie oczekuje, ale chcę o nich zadbać jak najlepiej. Obiad, deserek, zadnia domowe z dziećmi, trochę czasu na wspólną zabawę i pranie... Wszystko dzieje się jednocześnie. Jestem zadowolona, kiedy wszystko dam radę zrobić (Beata, pracownik biurowy, lat 34).

Zapytana, czy czuje się zmęczona, odpowiada, że oczywiście, ale od razu dodaje, że właściwe jest z siebie dumna: *Moja mama zawsze powtarza, że jestem dobrą gospodynią i to mnie cieszy.*

W wypowiedziach moich rozmówczyń wyraźnie wybrzmiało, iż nieustannie towarzyszy im poczucie niepokoju, że pracując, zaniedbują rodzinę. Mają też poczucie winy, gdy nie osiągają sukcesów zawodowych. Można powiedzieć więcej,

uważają, że sukcesy zawodowe są osiągnięte kosztem zmniejszającego się zainteresowania i zaangażowania w sprawy dzieci, męża i domu. Jest to dla nich źródłem napięć i wewnętrznych dylematów. Przejawia się też zwyczajnym zmęczeniem i rozdrażnieniem, którego kobiety wstydzą się:

Pracuję z domu – mówi Ania tłumaczka przysięgła. – Gdy mąż wraca dzieci już są po obiedzie, spacerze, zadaniu domowym, podwieczorku... Ja już musiałam załączyć pranie, bo córka potrzebuje żółtej bluzki koniecznie na jutrzejsze przedstawienie, a syn polał sokiem moją ulubioną sukienkę. Podaję mężowi obiad i mówię zajmij się dziećmi ja muszę jeszcze popracować! Usłyszałam „Daj mi chwilę przecież dopiero wróciłem z pracy. Jestem zmęczony”. Nie wytrzymałam i na jednym wdechu wymieniłam, co dzisiaj już zrobiłam i co jeszcze muszę zrobić. Usłyszałam, że cały czas narzekam, a dzieciom by się nic nie stało jakby zjadły pizzę na obiad. Zajął się dziećmi, zrobił nam kolację – byłam mu bardzo wdzięczna i wstyd mi się zrobiło, że tak na niego naskoczyłam.

Skutki wzmożonego obciążenia kobiet przejawiały się narzekaniem i wypominaniem mężowi (partnerowi) tego, czego nie zrobił. W świetle zgromadzonych informacji wydaje się, że w ten sposób kobiety chcą zwrócić uwagę na swój wysiłek i energię, którą pochłania praca emocjonalna. Sama rozmowa o obowiązkach, a zwłaszcza o dysproporcjach jest rodzajem pracy emocjonalnej, wywołuje emocje, z którymi kobiety czasami sobie nie radzą:

Czasami mam poczucie winy, że narzekam. Jestem zmęczona, za dużo rzeczy mam na głowie, tłumaczę, strofuję, przypominam: siedź prosto, umyj zęby, zadzwoń do swojej mamy, zrób wreszcie ten cholerny kran! Absurdalnie, ale czasami słyszę sama siebie – cały czas komuś coś karzę robić, przekonuję, proszę, czasem trzeba krzyknąć. Zaczynam czuć się nieswojo – czemu nic nie toczy się beze mnie?? Dlaczego o wszystkim trzeba przypomnieć? O wszystkim pamiętać? (Natalia, główna księgowka, lat 33).

Mężczyźni rzadko dostrzegają tę niewidzialną pracę, a utyskiwanie kobiet jest częściej przedmiotem żartów (nawet w sytuacjach spotkań towarzyskich), a nie problemem, który partnerzy mogą wspólnie rozwiązać.

Moje rozmówczynie zwracały także uwagę na ocenę otoczenia społecznego, która jak się okazało, w ich doświadczeniach jest także płciowo zróżnicowana. Oto przykłady komentarzy rodziny, sąsiadów, współpracowników, które przywoływały moje rozmówczynie:

Robi karierę kosztem rodziny! Co z niej za matka, zamiast siedzieć z dziećmi w domu chodzi na siłownię! Przynajmniej po pracy mogłaby poświęcić czas rodzinie (Agnieszka, właścicielka firmy, 44 lata).

Gdy żalę się jak mi trudno zajmować się dziećmi i prowadzić firmę słyszę nawet od najbliższych: Jak na kobietę to i tak wiele osiągnęłaś! (Barbara, managerka w korporacji, lat 40).

Karierowiczka, po co jej awans! Niech się lepiej zajmie swoimi dziećmi, słyszałem, że mają problemy w szkole (Anna, nauczycielka akademicka, 39 lat).

Cechą pracy emocjonalnej jest to, że jest niewynagradzana, reprodukcyjna i traktowana jako oczywista, nie łączy się jej z obowiązkiem czy obciążeniem. **Jednak transfer pracy emocjonalnej powoduje, że jej znaczenie rośnie.** Potwierdzają to przeprowadzone rozmowy i przytoczone wypowiedzi mężów (partnerów), którzy doraźnie przejmują niektóre obowiązki: *To przewożenie Kuby ze szkoły na trening trwa za długo – mówi mąż Edyty – może jednak odpuścimy sobie?! Całe popołudnie jest zdeorganizowane. Za tydzień dam rady – mam spotkanie; Super mi to mięsko wyszło... Prawda? Smakuje wam dzieciaki?! Prawda?! (mąż Saby); Cały wieczór robiłem z Maćkiem to zadanie, przecież muszą odpocząć. Idę jutro do pracy!* (mąż Beaty).

W wywiadach kobiety podawały przykłady zadań, które traktowane są jako oczywiste, gdy jednak wykonują je mężczyźni, oczekują uznania i, jak ujęła to jedna z moich rozmówczyń: *Trzeba je wzmacniać jak u małych dzieci. Dziękować i najlepiej ogłosić całej rodzinie* (Edyta, lekarz, lat 35). Pracę emocjonalną kobiet częściej ocenia się w kategoriach przyjemności, odpoczynku i wolnego czasu. Potwierdzają to między innymi badania Micaeli di Leonardo (1983 s. 440). Mężczyzna, który pamięta o ważnych datach, podtrzymuje bliski kontakt z rodziną, składa życzenia, telefonuje do rodziny, czyli wykonuje pracę emocjonalną, powinien być doceniony, gdyż te działania nadal nie są oczywistym przejawem zaangażowania w związek – łamią stereotyp sprawczości i indywidualizmu mężczyzn (Markus, Kitayama 1991, s. 224). Kobiety same usprawiedliwiałały mężów i partnerów, którzy tylko deklarowali chęć partnerskiego związku, jeśli interesowali się dziećmi, spędzali z nimi czas oraz utrzymywali finansowo rodzinę.

Żadna z cytowanych powyżej kobiet nie znajduje zbyt wiele przestrzeni „tylko dla siebie”. Rzadko spędzają czas poza domem, nie mają swoich pasji bądź nie mają czasu ich realizować. Co ważniejsze, można odnieść wrażenie, że świadomie dokonały takiego wyboru, a jego słuszność potwierdzają większymi możliwościami zarobkowania przez partnerów, swoją opiekuńczością, zaradnością i gotowością do poświęceń. Tak wpisują się w stereotyp sprawczości mężczyzn i wspólnotowości kobiet (Wojciszke, 2010, s. 199). Są to kobiety wykształcone, osiągające sukcesy zawodowe i podejmujące trudną próbę łączenia aktywności zawodowej i roli matki – te role wypełniają ich czas, a wysiłek organizacyjny, intelektualny i emocjonalny, mimo że przynosi satysfakcję, jednocześnie obciąża i wyczerpuje: *Nie mam już na nic czasu. Ani siły. Czekam, aż dzieci podrosną i wtedy zrobię specjalizację* (Edyta, lekarz, lat 35). *Takiego dokonałam wyboru – mój mąż*

zarabia dużo więcej (Anna, nauczycielka, lat 32). *Dla świętego spokoju ogarniam to wszystko, ale mój mąż to docenia* – Natalia dodaje z dumą w głosie – *wszystkim opowiada, jaka jestem zaradna!* (księgowa, lat 33).

Sytuacja zmienia się nieco, kiedy kobieta zmniejsza swoje zaangażowanie w życie rodzinne i do tego dobrze zarabia. W takim układzie przyznaje sobie prawo do większej autonomii i podejmowania decyzji bez nieustannego odwoływania się do dobra dziecka i rodziny. Agnieszka (lat 44) prowadzi własną szkołę językową i jest tutaj trafnym przykładem:

Jestem bardzo aktywna, śpię po parę godzin. Dzięki dobrej organizacji mam czas nawet na sport. W tym czasie mój mąż zajmuje się dziećmi, aczkolwiek są tak duże (7 i 11 lat), że same sobą zajmują się – czytają, bawią, oglądają telewizję. Wczesnie rano przygotowuję posiłki i bywa, że cały dzień jestem w pracy.

Dopytywana, czy kontakt z dziećmi jest dla niej wystarczający i czy rodzina nie domaga się więcej uwagi, opowiedziała:

Rodzina nie wymaga aż takiego zaangażowania kobiet jak się sądzi. Zwłaszcza, jeśli jasno ustali się granice. Moje dzieci są grzeczne, uczą się dobrze, a mąż ma swoje obowiązki domowe, podobnie jak ja. Mój Andrzej robi chyba więcej w domu niż ja. Obydwoje pracujemy, ja prowadzę swoją własną firmę i jestem najczęściej poza domem. Muszę jednak wydać zalecenia. Mamy panią do sprzątnia, prasowania, ja robię zakupy, odbieram dzieci ze szkoły, przewożę na tańce, karate... Jakoś dajemy radę. Nie wyobrażam sobie, żeby tak jak u większości moich koleżanek w domach mąż wracał do domu i odpoczywał.

Mężczyznom i kobietom, które zmniejszają zaangażowanie w sferę prywatną, jest łatwiej zachować dystans i dokonywać wyborów korzystnych dla rozwoju zawodowego, często też dla zachowania równowagi emocjonalnej. Zjawisko to opisuje socjologia za pomocą pojęcia ascetyzm emocjonalny. Zarówno A.R. Hochschild (2012), jak i E. Illouz (2007) ochłodzenie relacji przypisują dążeniu do emancypacji od dominacji mężczyzn, w którym zamiast ocieplać świat męskich emocji, także kobiety obniżają swoje zaangażowanie emocjonalne i coraz częściej wybierają „męski”, zdystansowany wobec intymności, a otwarty na aktywność zawodową i społeczną, styl. Niesie to jednak konsekwencje dla klimatu emocjonalnego domu i relacji w rodzinie. Być może zmiana emocjonalna, w której uczestniczymy: ochładzania i rozluźniania więzi w rodzinie, jest niezamierzoną konsekwencją emancypacji kobiet z pracy emocjonalnej.

Związki, których klimat stopniowo ujawniał się w rozmowach, oparte są na wzorze nierównej pracy emocjonalnej. Moim rozmówczyniom, poza Agnieszką, nie udało się uwolnić z urodzajowionego podziału ról w sferze prywatnej. Łatwiejsze było zdobycie wykształcenia, dobrej pracy, uzyskania tytułu naukowego, niż

uzyskanie równości w podziale zaangażowania we własnym domu, które pochłania nie tylko czas, ale przede wszystkim jest nigdy niekończącym się poligonem pracy emocjonalnej – angażuje myśli, wywołuje emocje, odrywa od pracy i opóźnia lub hamuje rozwój zawodowy. Może to ryzykowna teza, ale biorąc pod uwagę podejmowany problem pracy emocjonalnej, nie zgadzam się, że mamy równe szanse rozwoju zawodowego, awansu i aktywności w życiu publicznym.

Podsumowanie

Konieczność łączenia obowiązków domowych z zadaniami kobiety wyemancypowanej obciąża fizycznie i emocjonalnie. Pomimo że kobiety i mężczyźni coraz częściej funkcjonują lub deklarują chęć funkcjonowania w rodzinach opartych na równoważnym wkładzie w życie rodzinne i zawodowe, to jednak znacznie trudniej osiągnąć partnerstwo w związkach osób, których socjalizacja rodzajowa przebiegała w zgodzie ze wzorami androcentrycznymi (Ostrouch-Kamińska, 2016). Nadal to kobiety czują się bardziej odpowiedzialne za dom i panujący w nim klimat emocjonalny. Mężczyźni przejmują obowiązki domowe, również te angażujące emocjonalnie, takie jak troska o dzieci czy atmosferę w codziennych relacjach w rodzinie. Czynią to coraz częściej i coraz chętniej. Jednak wydaje się, że praca emocjonalna kobiet wciąż jest spostrzegana jako ich ważniejsze zadanie. Badane kobiety częściej „dbają” o samopoczucie emocjonalne członków rodziny i czują się odpowiedzialne za utrzymanie więzi oraz kontakty z rodziną i znajomymi.

Utrzymuje się przekonanie, że kobiety są naturalnie predystynowane do tego, aby odczuwać, wyrażać i radzić sobie z emocjami. W większości kultur to kobiety czyniono odpowiedzialnymi za emocje, a dziewczynki uczono (nadal uczy się?) uległości, cierpliwości, pracowitości i oddania. Wyjście kobiet z przestrzeni domu, która wiąże emocjonalnie, fizycznie i ekonomicznie stało się kamieniem milowym w procesie równouprawnienia. Aktywność zawodowa ma, w tej perspektywie, poza wartością materialną przede wszystkim symboliczną, gdyż zmienia stosunki władzy w małżeństwie, poszerza przestrzeń aktywności i rozluźnia powiązania z rodziną (Gromkowska-Melosik, 2011). Powstrzymuje proces całkowitego „roztopienia” w reprodukcyjnej pracy domowej, a to przez wieki utrzymywało zależność materialną i prawną kobiet od swoich mężów. Bez wątplenia jest też źródłem wielu napięć, gdyż nie uwalnia kobiet od obowiązków domowych, zwłaszcza w rodzinach realizujących tradycyjny podział ról.

W partnerskim modelu pracy emocjonalnej chodzi nie tyle o podział obowiązków, co zakres odpowiedzialności – dzielenie się ciężarem myślenia o i przeżywania codzienności życia rodziny. Nierówność w zaangażowaniu w prace domowe i wychowanie dzieci jest związana ze strukturą rodziny i ma źródło w głęboko zakorzenionych przekonaniach. Zsocjalizowane i utrwalone wzory działają jak wiedza tła (*tacit knowledge*) – przedrefleksyjna, a determinująca

osądy i działanie. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni reprodukują te wzory, w których wzrastali we własnych domach, dlatego w Polsce częściej mówimy o równości, a rzadziej realizujemy ją w praktyce. Sfera prywatna nadal jest ostoją podziałów uzasadnianych przez religię i familiocentryzm (Kopciewicz, 2003). W Polsce kobieta może być lekarzem, naukowcem, prezydentem miasta, a w domu nadal pozostaje sprzątaczką, kucharką, niańką i korepetytorką, chyba że wynegocjowała inny podział obowiązków. Normy prawne zapewniają o równości w każdej sferze życia. Normy kulturowe ujawniające się *implicite* w przekazach medialnych (reklamy, seriale), języku i codzienności, mimo że mniej wyraźnie, nadal odróżniają to, co jest męskim, a co kobiecym stylem zachowania, ubierania, sprawowania władzy, kierowania samochodem, czy prowadzenia badań naukowych. Wyemancypowanie się oznacza mówienie i działanie (Czerepaniak-Walczak, 2013), stąd postulowane (deklarowane) partnerstwo stanie się faktem, gdy zmieni się sposób myślenia i działania kobiet oraz mężczyzn uwikłanych w przestrzenie pomiędzy pracą i rodziną. Część kobiet, świadoma ukrytej w pracy emocjonalnej nierówności, mówiła o tym, że chcą być „tylko” współodpowiedzialne za organizację i klimat emocjonalny w domu. Dostrzegały też związek pomiędzy modelem rodziny, w którym wychowują się ich dzieci, a wyobrażeniami na temat ról społecznych:

Chcę, żeby moja córka nie przejmowała tego ciężaru...Chcę jej pokazać, że nie chodzi tylko o podział obowiązków: ja piorę, a tata rozwiesza pranie... Nie chodzi o to, a o poczucie obowiązku... żeby mężczyzna czuł, że nie pomaga kobiecie tylko wykonuje normalne czynności (Katarzyna, księgowa, 43 lata).

Niewątpliwie do zmniejszenia dylematów i napięć pomiędzy rolami i w obrębie roli, między tradycyjnymi i współczesnymi wartościami i wzorami kulturowymi, których doświadczają współcześnie dorośli, może przyczynić się wychowanie (Ostrouch-Kamińska, 2016, s. 121).

Bibliografia

1. Bajcar, B., Borkowska, A., Czerw, A., Gąsiorowska, A. (2011). Praca zawodowa w umyśle kobiet i mężczyzn. Zróżnicowanie zainteresowań zawodowych. W: B. Bartosz, *Kobiecość i męskość. Komunikacja. Relacje. Społeczeństwo*. Białystok: ENETEIA.
2. Di Leonardo, M. (1987). The Female World of Cards and Holidays: Women, Families and the Work of Kinship, *Signs*, nr 12.
3. Giddens, A. (2001). *Nowoczesność i tożsamość*, tłum. A. Szulżycka. Warszawa: PWN.
4. Graff, A. (2014). *Matka feministka*. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
5. Gromkowska-Melosik, A. (2011). *Edukacja i (nie) równość społeczna kobiet. Studium dynamiki dostępu*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.

6. Hochschild, A.R. (2003). *Commercialization of intimate life – notes from home and work*. Berkeley: University of California Press.
7. Hochschild, A.R. (2012). *The second shift. Working families and the revolution at home*. Nowy Jork: Penguin Books.
8. Illouz, E. (2007). *Cold intimacies: the making of emotional capitalism*. Cambridge: Polity Press.
9. Mc Robbie, A. (2004). Postfeminism and popular culture. *Feminist Media Studies*, nr 11.
10. Karolczuk, E., Hryciuk, R. (2015). Konteksty upolitycznienia macierzyństwa i ojcostwa we współczesnej Polsce. W: R.E. Hryciuk, E. Korolczuk (red.), *Niebezpieczne związki. Macierzyństwo, ojcostwo i polityka*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
11. Kopciewicz, L. (2003). *Polityka kobiecości jako pedagogika różnic*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
12. Markus, H.Z., Kitayama, S. (1991). Culture and the self: implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, tom 98, nr 2.
13. Mandal, E. (2007). Kobiety i mężczyźni a praca zawodowa. W: E. Mandal (red.), *W kręgu gender*. Katowice: Wydawnictwo UŚ.
14. Nowak-Dziemianowicz, M. (2006). *Doświadczenia rodzinne w narracjach. Interpretacje sensów i znaczeń*. Wrocław: Wydawnictwo DSW.
15. Ostrouch-Kamińska, J. (2016). Partnerstwo w relacji małżeńskiej jako współczesna wartość wychowania. *Problemy Wczesnej Edukacji*, nr 2 (33).
16. Przybylska, I. (2017). Miękkłość i zdżyczenie – zwrot emocjonalny w nauce i kulturze. *Chowanna*, t. 1, nr 48.
17. Siemieńska-Żochowska, R. (2007). Career Paths and Aspirations – Results of the Research Network „Women in European Universities”. W: R. Siemieńska-Żochowska, A. Zimmer (red.), *Gendered Career Trajectories in Academia in Cross-National Perspective*. Warszawa: „Scholar”.
18. Titkow, A., Duch-Krzystoszek, D., Budrowska, B. (2004). *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
19. Wojciszke, B. (2010). *Wspólnotowość i sprawczość. Podstawowe wymiary spostrzeżenia społecznego*. Gdańsk: GWP.

EMOTIONAL WORK IN WOMEN’S NARRATIONS

Keywords: women’s emotional work, private sphere, public sphere.

Abstract: The presented text is an introduction to the discussion about the changes in emotional work of women. It starts with theoretical introduction to the main research category, which is emotional work in the private sphere (emotional work) and the professional sphere (emotional labour). In the project, I adopted the cultural concept of emotions by Arlie Russel Hochschild. The main part of the article contains the signals from narrative interviews with 10 women, in the age ranging 30–40. The data

is analysed in order to find the answer to research questions. The most important are two: Do the women experience the change of their roles in private and public sphere? What are the areas of the home life in which they experience the tensions connected with emotional work? Because of the implemented formula, the text intends only to point to the areas in which women undertake increased emotional work.

Dane do korespondencji:

Dr hab. Irena Przybylska, prof. UŚ

Uniwersytet Śląski

Wydział Nauk Społecznych

Mail: irenaprzybylska@poczta.onet.pl