

Agnieszka Pawlak*

PLĘĆ EMIGRACJI. KOBIECE I MĘSKIE WZORCE EMIGROWANIA**

Demograficzny, ekonomiczny i socjologiczny kontekst poakcesyjnych migracji zarobkowych

Migracja jest jednym z kluczowych zjawisk społecznych i choć towarzyszy człowiekowi pod różnymi postaciami od dawna, to w ostatnim czasie przybrała na sile oraz pojawiły się nowe formy migrowania, nieznane wcześniej badaczom zjawiska. Według danych *International Migration Report* z 2013 roku, między 1990 a 2013 rokiem liczba migrantów wzrosła o ponad 77 mln, tj. o ponad 50%. Znaczna część tego wzrostu nastąpiła w okresie między 2000 a 2010 rokiem (*Doświadczenia i plany dotyczące pracy za granicą. Komunikat z badań CBOS*, 2008). Częścią tej międzynarodowej społeczności migrantów są również Polacy. Jak wynika z szacunków CBOS, w tym okresie, poza krajem pracowało lub pracuje łącznie około 4 milionów Polaków (w tym ponad milion przebywał za granicą w 2008 roku). W 2013 roku już co siódmy badany dorosły Polak (14%) przyznawał, że od wejścia Polski do Unii Europejskiej wyjeżdżał do pracy za granicę lub nadal tam pracuje (*Poakcesyjne migracje zarobkowe. Komunikat z badań CBOS*, 2013). Dane GUS-u pokazują z kolei, iż na emigracji w którymś z krajów europejskich przebywało w 2004 roku 786 tys. osób, a trzy lata później już 2270 tys. osób. W 2012 roku GUS naliczył 2130 tys. emigrantów. Należy jednak pamiętać, iż dane GUS uwzględniają jedynie te osoby, które wyjeżdżając dokonały wymeldowania z dotychczasowego miejsca zamieszkania (*Narodowy Spis Powszechny*, 2011). Nie uwzględniają zatem migracji wahadłowych

*Agnieszka Pawlak – doktor nauk humanistycznych w zakresie socjologii, Uniwersytet Medyczny w Łodzi; zainteresowania naukowe: socjologia polityki, socjologii moralności, etyka mediów, przemiany rodziny, rodziny z doświadczeniem migracji zarobkowej; e-mail: agnieszka.pawlak@umed.lodz.pl

**W niniejszym opracowaniu odwołuję się do definicji wzoru autorstwa J. Szczepańskiego: [...] wzór kulturalny określa sposób zachowania uznany za „normalny” w danej sytuacji, normalny, tzn. uznawany w danej grupie lub lepiej, wzór określa zakres zachowań dopuszczalnych i skutecznych w tej sytuacji. Wzory są więc czynnikiem ułatwiającym postępowanie ludzi, ułatwiającym porozumienie i zrozumienie cudzych zachowań oraz skuteczność wzajemnych oddziaływań (Szczepański 1970, s. 101).

i migracji sezonowych. Jednymi z najpopularniejszych kierunków migracji z Polski w ostatnich latach są Wielka Brytania, Irlandia oraz Niemcy.

W poakcesyjnej migracji zarobkowej da się zauważyć pewien ogólny trend, obecny w światowych procesach migracyjnych co najmniej od lat 60. XX w (Castles, Miller 2011, s. 28-29; Urbańska 2015, s. 21). Mowa o feminizacji emigracji, które to zjawisko sprowadza się nie tylko do wzrostu liczby kobiet wśród migrantów zarobkowych, ale także wzrastającego znaczenia kobiet-migrantek w gospodarce światowej, w sektorze usług domowych i opiekuńczych, a także wzrastającej wielkości i znaczenia transferów pieniężnych, przekazywanych przez kobiety do krajów pochodzenia. Ewolucja w kierunku gospodarki opartej na usługach i zmniejszenie się znaczenia wielu zajęć, spowodowane przemianami technicznymi, doprowadziły do ekspansji typów zajęć kojarzonych z tradycyjną rolą kobiecą. Doszło zatem nie tyle do wzrostu partycypacji kobiet w sile roboczej, ile do feminizacji podaży pracy (Sassen 2007, s. 114). W 2006 roku, jak podają autorzy raportu *Droga ku nadziei: Kobiety a migracja międzynarodowa*, kobiety – migrantki stanowiły ponad 95 mln, tj. 49,6% wszystkich migrantów (2006).

Zofia Kawczyńska-Butrym (2009, s. 39) wymienia następujące czynniki charakterystyczne dla feminizacji migracji: cechy krajów, z których wyjeżdża więcej kobiet niż mężczyzn; przyczyny migracji kobiet i ich główne cele; rodzaj prac wykonywanych przez migrantki; zagrożenia związane z migracją kobiet; zmiany w rolach rodzinnych migrantek.

W niniejszym artykule ograniczę się do analizy rodzajów prac wykonywanych przez emigrantki zarobkowe oraz do analizy zmian w rolach rodzinnych migrantek.

Feminizacja migracji obecna jest także w przypadku polskiej migracji. O ile we wcześniejszych falach emigracji z Polski mieliśmy do czynienia głównie z migracjami zarobkowymi mężczyzn (co po części było podyktowane specyfiką rynku pracy – mężczyznom-migrantom łatwiej było znaleźć pracę), ostatnia, poakcesyjna fala migracji przyniosła istotną zmianę – niemal połowę lub ponad połowę migrantów (w zależności od regionu) stanowią kobiety. Podobny trend obserwuje się także w innych krajach, z których wywodzą się migranci.

Kobiety migrują w młodszym wieku niż mężczyźni, ale warto też zwrócić uwagę na wyjazdy migrantek w wieku 60+. Są to prawdopodobnie osoby wyjeżdżające po przejściu na emeryturę w Polsce, zarobkowo, do prac opiekuńczych za granicę lub w celu opieki nad własnymi wnukami, co z kolei wskazuje na utrzymywanie się więzi generacyjnych ponad granicami (Ślany, Ślusarczyk 2013, s. 8).

Metodologia badań własnych

Głównym celem artykułu będzie analiza stylów migrowania kobiet i mężczyzn. Autorka przyjmuje założenie, iż wzorce migracji kobiet i mężczyzn znacząco się od siebie różnią, zarówno jeśli chodzi o podejmowane prace na emigracji, kwestie integrowania się ze społecznością przyjmującą, jak i relacje w rodzinie podczas emigracji i psychiczne koszty emigrowania. Migracje kobiet i migracje mężczyzn różni też ich społeczny odbiór. W analizie nacisk został położony na emigrację kobiet. Emigracja mężczyzn stanowi tło porównawcze. Podstawą analiz jest literatura przedmiotu oraz badania własne Autorki wśród migrantów i ich rodzin prowadzone od 2010 roku.

W socjologicznych rozważaniach nad migracją wyróżnia się dwa nurty analiz: badanie uwarunkowań zjawisk migracyjnych oraz socjologię migracji, tj. analizę zachowań migracyjnych i szeregu aspektów związanych z funkcjonowaniem migrantów w społecznościach przyjmujących (Górny, Kaczmarczyk 2003, s. 49)

Niniejsza analiza mieści się zasadniczo w pierwszym z wymienionych nurtów i została oparta o przegląd literatury migratologicznej oraz wyniki badań własnych. Badania własne Autorki (wywiady swobodne) zostały przeprowadzone w latach 2010-2014. Dobór próby został dokonany metodą „kuli śniegowej” w oparciu o następujące kryteria: długość okresu emigracji¹, bycie migrantem wahadlowym², bycie w związku (formalnym lub nieformalnym) i posiadanie przynajmniej jednego dziecka oraz emigrowanie bez partnera/partnerki i dzieci.

Tabela 1

Liczba migrantów w próbie a typ emigracji

Typ emigracji	Liczba przypadków
Emigrant długookresowy (powyżej 1 roku na emigracji)	24
Emigrant krótkookresowy (poniżej 1 roku na emigracji)	12
Brak danych	2
Ogółem	38

Źródło: badania własne.

¹W próbie badawczej znaleźli się zarówno emigranci długookresowi, jak i krótkookresowi. Emigranci krótkookresowi stanowili próbę kontrolną, której zadaniem było znalezienie odpowiedzi na pytanie, czy w efekcie krótkookresowej emigracji zaczynają się już procesy, z którymi mamy do czynienia podczas długookresowej emigracji (redefinicja ról, zmiany w tożsamości emigranta itp.).

²Interesował mnie wahadłowy typ emigracji z uwagi na specyficzne problemy, jakie rodzi ten typ emigracji – sytuacja zawieszenia, problemy integracyjne, redefinicja ról rodzinnych, tymczasowość życia.

W próbie wśród emigrantów przeważali mężczyźni. Spośród 38 badanych emigrantów zarobkowych jedynie 9 to kobiety. Kobiety, które zdecydowały się na emigrację, miały już zazwyczaj kilkuletnie lub kilkunastoletnie dzieci.

Motywy emigracji kobiet i mężczyzn

William Petersen (1958) zaproponował rozróżnienie dwóch typów mobilności: innowacyjny, wiążący się z dążeniem do osiągnięcia czegoś nowego oraz konserwatywny, polegający na dążeniu do zachowaniu pewnego *status quo* (za: Górny, Kaczmarczyk 2003, s. 10). Migrację kobiet klasyfikuje się raczej jako drugi typ mobilności, wiążący się ze zjawiskiem „feminizacji przetrwania”, które oznacza, że ciężar troski o przeżycie członków rodzin w krajach biedniejszych przenosi się w procesach globalizacji na barki kobiet (Sassen 2007). Migracja mężczyzn częściej ma charakter innowacyjny (przykładem może być działalność Koreańczyków w Polsce).

Ponadto, można rozróżnić trzy podstawowe modele podejmowania decyzji o wyjeździe:

- celowo-racjonalny – jednostka ma świadomość potencjalnych kosztów i zysków decyzji o wyjeździe; przed wyjazdem jednostka gromadzi informacje, analizuje wszystkie „za” i „przeciw”;
- tradycyjny – decyzja o wyjeździe jest oparta o utrwalone zwyczaje mobilności, jest odtworzeniem tradycyjnych dla danej społeczności czy rodziny szlaków migracyjnych;
- bieżąco-hedonistyczny – decyzja jest podejmowana spontanicznie, pod wpływem emocji (Sakson 2001, s. 16).

Z przeprowadzonych przeze mnie badań wynika, iż kobiety, zwłaszcza mające rodziny, częściej podejmują decyzje w sposób celowo-racjonalny lub też w oparciu o tradycyjny model. Mężczyźni również najczęściej decydują się na wyjazd po przemyśleniu wszystkich kosztów i korzyści, ale częściej niż kobiety decydują się na spontaniczny wyjazd, gdyż nawet jeśli zostawiają w kraju rodziny, to ich opuszczenie nie wiąże się z taką dezorganizacją życia rodzinnego jak w przypadku emigrujących kobiet (w polskich rodzinach to raczej kobiety są osobami zarządzającymi gospodarstwem domowym i ważniejszym z rodziców, co jednak, paradoksalnie, nie decyduje o ich wyższym statusie w rodzinie). Decyzja o migracji podejmowana jest nie tylko przez osoby wyjeżdżające, ale także przez ich rodziny. Przy czym rodzina stanowi nie tylko strukturalny kontekst podejmowania decyzji o emigracji, ale staje się swoistą jednostką decyzyjną. Podczas podejmowania decyzji o emigracji

w rodzinie ma miejsce proces nominowania do wyjazdu. Nominowanie to dotyczy osób zajmujących określone pozycje w gospodarstwie domowym. Przy określaniu, który członek rodziny zostanie wyznaczony do podjęcia pracy za granicą, w grę wchodzi następujące czynniki: wiek, kolejność urodzenia, posiadane umiejętności, a także, oczywiście płeć (Górny, Kaczmarczyk 2003, s. 58). Rodzina jako jednostka decyzyjna odgrywa większą rolę w podejmowaniu decyzji o emigracji kobiet, gdyż ich wyjazd wiąże się z większym przeorganizowaniem życia rodzinnego. Osoby desygnowane do wyjazdu niekoniecznie są tymi, które się do tego najbardziej nadają, ale ich wyjazd może być najbardziej korzystny z punktu widzenia gospodarstwa domowego (Slany, Ślusarczyk 2013, s. 18). W wielu wypadkach decyzje migracyjne w rodzinie podejmowane są przez osoby starsze i/lub mające lepszą pozycję ekonomiczną (Castles, Miller 2011, s. 49). Bywa, że kobiety nie tyle chcą wyjechać, ile są wyznaczane do wyjazdu przez mężów, partnerów lub rodziców czy rodziców partnerów. Z takim przypadkiem przymusowej nominacji do wyjazdu spotkała się w swoich badaniach Sylwia Urbańska. Jedną z jej badanych odczuwała systematyczną presję na zarobkowanie za granicą, którą wywierał na nią przemocowy i patriarchalny układ rodzinny – mąż i teściowie (Urbańska 2015, s. 264-271). Podejmowanie decyzji przez wszystkich członków gospodarstwa domowego może dawać złudne przekonanie o pomniejszeniu ryzyka migracyjnego, gdyż zostaje ono niejako podzielone pomiędzy członków rodziny. Największe koszty takiej decyzji ponoszą jednak osoby o najsłabszej pozycji w rodzinie, gdyż nierzadko nie mają możliwości zaprotestowania przeciwko decyzji o swoim wyjeździe, jeśli to one są do niego desygnowane. Bywa też jednak i tak, że kobieta decyduje się na wyjazd mimo sprzeciwu rodziny (Kindler, Napierała 2010, s. 19). Jeśli chodzi o emigrację mężczyzn, to ich decyzja o wyjeździe częściej podejmowana jest indywidualnie i komunikowana pozostałym członkom rodziny. Czasem mężczyzna prosi o opinie w sprawie swojego wyjazdu pozostałych członków rodziny, jednak traktuje je w kategoriach głosu doradczego. Powyższe mechanizmy, dotyczące podejmowania decyzji o wyjeździe ujawniły się także w wypowiedziach badanych przez mnie migrantów i członków ich rodzin:

Była to wyłącznie decyzja męża podjęta bardzo spontanicznie i nawet śmiem twierdzić, że bez większego zastanowienia ucieczka od wszystkiego (RS15k: 18-20).

Decyzję podjęliśmy wspólnie, w końcu ja miałem zostać i zajmować się Agnieszką (RS18m: 8-9).

Największy wpływ na tą decyzję miał mąż. Na początku się sprzeciwiałam, ale z czasem mnie przekonał do tego pomysłu (RS21k: 10-12).

Tak szczerze mówiąc, ja nie miałam zbyt dużo do powiedzenia. Mąż po prostu

przyszedł pewnego wieczoru, zaczął rozmawiać o ciężkiej sytuacji finansowej [...], że kończą się pieniądze i tak dalej i na początku nie wiedziałam zupełnie, o co mu chodzi i w konsekwencji tej rozmowy powstała taka decyzja, że mąż wyjeżdża za granicę (RS3k: 39-47).

Nie było tak, że żona przyszła do domu i oznajmiła nam, że wyjeżdża. Była to decyzja, nad którą wspólnie się zastanawialiśmy (RS8m: 12-14)³.

W powyższych wypowiedziach ujawniła się tendencja, że wyjazd kobiety zwykle jest wspólną decyzją pary lub całej rodziny, a wyjazd mężczyzny jest kwestią indywidualną, komunikowaną rodzinie.

Bożena Balcerzak-Paradowska wymienia następujące motywy migracji kobiet: (1) konieczność zdobycia źródeł dochodu w celu zaspokojenia potrzeb rodziny, zwłaszcza w sytuacji, gdy dochód jednego członka rodziny jest niewystarczający; (2) ochrona przed ubóstwem – praca drugiego członka rodziny jest głównym czynnikiem wychodzenia z niedostatku; (3) w rodzinach niepełnych biologicznie praca kobiet jest jedynym źródłem utrzymania (większość niepełnych rodzin stanowią samotne matki z dzieckiem); (4) przy bezrobociu jednego współżyciela rośnie znaczenie dochodu z pracy drugiego; (5) dysfunkcyjność rodziny, będąca przeważnie efektem zachowań mężczyzn, co powoduje „feminizację” przymusu podjęcia pracy zawodowej; (6) dążenie do podniesienia standardu materialnego życia rodziny; (7) chęć uzyskania niezależności ekonomicznej przez kobiety (Balcerzak-Paradowska 1999; za: Szczygielska 2013, s. 125-6). Zyskują na znaczeniu również takie motywy migracji, jak: motyw edukacyjny, chęć znalezienia ciekawszej pracy, lepszego miejsca do życia czy wreszcie motyw matrymonialny.

Nietrudno zauważyć, że o ile niektóre z podanych powodów migracji mogą dotyczyć również migracji mężczyzn, o tyle powód trzeci, piąty oraz siódmy są ściśle związane z rodzinną i/lub ekonomiczną oraz społeczną sytuacją kobiet. W badaniach własnych ujawniły się następujące motywy emigracji:

- motywy emigracji mężczyzn: praca za granicą dla kobiet jest gorzej płatna, utrata pracy w kraju, wychowywanie małego dziecka przez partnerkę (względy kulturowe – to matka powinna być przy małym dziecku), niechęć partnerki do wyjazdu zarobkowego za granicę (obawy, lęki związane z pracą i życiem za granicą);

³Wyjaśnienia odnośnie do symboli, którymi zostały oznaczone wywiady. Wywiady z rodzicami stacjonarnymi zostały oznaczone symbolem RS, numerem porządkowym oraz literką „m” (mężczyzna) i „k” (kobieta), a wywiady z rodzicami emigrującymi – symbolem RE, jak również numerem porządkowym (w przypadku par małżeńskich te numery były analogiczne) i literką „m” lub „k”, a więc np. symbol RE17m – oznacza mężczyznę-emigranta; liczby na końcu oznaczają numery wierszy w transkrypcji wywiadu.

- motywy emigracji kobiet: zapotrzebowanie na pracę w branżach „kobiecych” (sprzątanie, opieka, praca w służbie zdrowia itp.; możliwość wejścia w kobiecą sieć emigracyjną (propozycja wyjazdu pochodząca siostry, kuzynki, sąsiadki itp., które wyemigrowały).

Kobiece i męskie sieci społeczne na emigracji – ich zasięg i znaczenie w kontekście wykonywanej pracy

Sieci społeczne to ustrukturuwany zbiór powiązań społecznych pomiędzy jednostkami (Gurack, Cases 1992, s. 152). Stanowią one kanały interakcji oraz przepływu dóbr i usług między jednostkami. Ich struktura i charakter warunkują kontekst zachowań indywidualnych i grupowych. Ponadto, im „gęstsza” sieć społeczna, tym częstsze interakcje pomiędzy jej członkami. Natomiast, im większy stopień „centralizacji” sieci, tym bardziej zogniskowane są sieci interakcji społecznej, czyli jednostki mające najwięcej powiązań są głównym ogniwem interakcji w sieci i posiadają najlepszy dostęp do informacji i zasobów. Dwa podstawowe rodzaje funkcji sieci migracyjnych sprowadzają się do funkcji selektywnej i funkcji adaptacyjnej. Sieci migracyjne stanowią przydatny społeczny kapitał migracyjny, pozwalający niwelować ryzyko związane z nowym miejscem zamieszkania i nową pracą. Możliwość włączenia się do sieci migracyjnej ma też, o czym już wspomniałam, znaczenie w procesie podejmowania decyzji o migracji (Cekiera 2014, s. 104). Dostęp do sieci migracyjnej zwiększa prawdopodobieństwo indywidualnej migracji. Również funkcjonowanie wewnątrz sieci ułatwia adaptację w kraju emigracji, łagodzi psychologiczne trudności wiążące się z początkowym okresem pracy na emigracji, z drugiej strony może jednak spowalniać integrację z nową społecznością (rozbudowane sieci migranckie mają skłonność do tworzenia grup mniejszościowych) (Górny, Kaczmarczyk 2003, s. 63-64).

W początkowej fazie migracji zarówno kobiety, jak i mężczyźni korzystają z migracyjnych sieci społecznych. O ile mężczyźni mają w tych sieciach wyższą pozycję związaną z większymi możliwościami ekonomicznymi i społecznymi, o tyle kobiety częściej doświadczają zamknięcia w sieciach. Ponadto, kobiece sieci społeczne są sieciami o „mocnych więziach”, wymagającymi dużego nakładu czasu oraz innych zasobów (Kindler, Napierała 2010, s. 18-19).

Taki, a nie inny charakter kobiecych sieci migracyjnych jest częściowo pochodną rodzaju prac podejmowanych przez migrantki. Są to głównie prace w sektorze usług domowych i opiekuńczych, który to sektor funkcjonuje według specyficznych zasad niespotykanych w „męskich” branżach, takich jak budownictwo czy produkcja. Zatrudnienie w sektorze prac domowych, zwłaszcza jeśli jest połączone z zamieszkiwaniem u pracodawcy, staje się

nierzadko swego rodzaju zamkniętym światem, utrudniającym zewnętrzne kontakty, integrację i asymilację z innymi poza rodziną pracodawcy członkami społeczności przyjmującej. Oznacza to, że migrantki wpadają w kolejną pułapkę – wyzwalając się od patriarchalnych zależności w swojej rodzinie, muszą, jeśli chcą pracować, podporządkować się matriarchalnemu panowaniu w rodzinie pracodawcy (najczęściej to kobieta zarządza pracującymi w jej domu migrantkami). Sektor prac domowych opiera się na hierarchii zadań, formalnych i nieformalnych trybach zatrudniania i zróżnicowanych statusach grup (Castles, Miller 2011, s. 291). Jest to praca oparta głównie na stosunkach między kobietami. Kobiety z krajów zachodnich, chcące wejść lub powrócić po urlopie macierzyńskim na rynek pracy, zamiast podzielić się obowiązkami domowymi z partnerami, do wykonywania zadań związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego decydują się na zastępstwo w postaci zatrudnienia innych kobiet – migrantek szukających zatrudnienia, żeby polepszyć byt swojej rodziny (Kindler, Napierała 2010, s. 13). W tym kontekście migracje kobiet można postrzegać jako migracje kompensacyjne, migrantki są potrzebne do zapełnienia luk na rynku pracy (Szczygielska 2013, s. 39). Praca mężczyzn na emigracji również ma w większości przypadków kompensacyjny charakter, gdyż migranci pracują głównie na stanowiskach nie wymagających wysokich kwalifikacji i niskopłatnych, które nie znajdują się w polu zainteresowań członków społeczeństw zachodnich.

Jedną z teorii wykorzystywanych do analizy migracji kobiet jest teoria międzynarodowego podziału pracy reprodukcyjnej (IDRL, *International Division of Reproductive Labour*). Praca produkcyjna wiąże się z formalnym zatrudnieniem, za które otrzymuje się wynagrodzenie i która wiąże się z pełnym systemem zabezpieczenia społecznego. Praca związana z reprodukcją odnosi się do wytwarzania kapitału ludzkiego. To codzienne czynności wykonywane w ramach szeroko rozumianego gospodarstwa domowego. Można wyróżnić reprodukcję biologiczną, fizyczną i psychiczną opiekę nad jednostkami oraz reprodukcję systemową, polegającą na tworzeniu więzi społecznych, wychowywaniu, która umożliwia przetrwanie systemu społecznego. Zmiany zachodzące w gospodarstwach domowych w jednych krajach, które nie są w stanie zapełnić luki w zatrudnieniu, powodują przyciąganie kapitału ludzkiego z innych krajów w celu kompensacji występujących niedoborów reprodukcji, głównie w zakresie opieki nad jednostkami. Migrantki pracujące w sektorze usług domowych i/lub opiekuńczych wykonują pracę reprodukcyjną w sensie fizycznej i psychicznej opieki nad jednostkami (Piper 2005; za: Szczygielska 2013, s. 39). Zatrudnianie kobiet jako służących i opiekunek stanowi zatem instrument reprodukcji rezerwy siły roboczej, który można postrzegać jako odpowiednik państwa opiekuńczego w silnie

uprzemysłowionych państwach zachodnich (Sassen 2007, s. 109).

Praca w sektorze usług domowych i opiekuńczych jest zwykle bardzo nisko płatna, co wiąże się z niedocenianiem domowej pracy kobiet w ogóle. Ponadto, moralna wartość płynąca z opieki nad kimś często jest uznawana za wystarczającą rekompensatę za niską płacę. Innymi słowy, usługi opiekuńcze traktowane są w kategoriach pomocy drugiemu człowiekowi (Kindler, Napierała 2010, s. 13).

Migrantki z Polski pracujące w Neapolu jako pomoce domowe zdefiniowały trzy kategorie degradujących je zachowań pracodawców:

- eksponowanie roli – przejawiające się m.in. w wymogu noszenia specjalnego fartucha, który ułatwia rozróżnienie emigrantki od „prawdziwych” domowników, wprowadzenie rozdziału miejsc jedzenia i oglądania telewizji (pomoc domowa robi to w kuchni) – eskalacja tego rodzaju zachowań następuje zwłaszcza w obecności osób trzecich;
- „traktowanie, jakby kogoś nie było” – traktowanie pomocy domowej jako „przeźroczystej społecznie” przejawiające się np. w następujących zachowaniach: prowadzenie kłótni w obecności pomocy domowej, niezwracanie dzieciom uwagi, kiedy ubliżają pomocom domowym;
- karanie za wychodzenie poza rolę (Kordasiewicz 2010, s. 53).

Z drugiej strony podejmowanie są przez pracodawców strategie „urodzinniania” pomocy domowych (nieformalne nagrody zamiast wynagrodzenia, dawanie wolnego w formie prezentu, a nie jako należącego się jej wypoczynku, obdarowywanie rzeczami uznanymi za już niepotrzebne w gospodarstwie domowym) (Kordasiewicz 2010, s. 53-54).

Z danych zebranych przez Joannę Napierałą, która prowadziła badania wśród Polek migrujących do pracy w Norwegii wynika, że ponad 40% kobiet pracuje tam w niepełnym wymiarze pracy, tzn. ich potencjał nie jest w pełni wykorzystywany. W przypadku migracji mężczyzn tego rodzaju zjawisko prawie nie występuje. Badane kobiety w większości przypadków otrzymały pracę dzięki nieformalnemu pośrednictwu czy odkupieniu miejsca pracy. Ponadto, jedynie 68% migrantek otrzymywało wynagrodzenie gotówką, co jest wskaźnikiem nielegalności zatrudnienia. Najczęściej nielegalnie zatrudnione były migrantki pracujące jako sprzątaczkі (Napierała 2010, s. 128-132).

Emigracja zarobkowa kobiet, jako że dotyczy sfery usług domowych i opiekuńczych, stwarza bardzo ograniczone możliwości awansu. Z badań zrealizowanych wśród albańskich kobiet pracujących w Grecji wynika, że w początkowym okresie pracowały głównie u jednego pracodawcy, a ich obowiązki można określić jako tzw. „3C” – *clearing, cooking, caring*.

Kobiety te nie miały na początku możliwości negocjacji warunków zatrudnienia. Jednak wraz z wydłużaniem się czasu migracji możliwości pracy i jej warunki zmieniały się na lepsze (Anthanasopoulou 2009; za: Szczygielska 2013, s. 63). Pracownice domowe są rzadko chronione prawem pracy lub mają możliwość tworzenia związków zawodowych, a fakt, że pracują w sferze prywatnej sprawia, że są szczególnie narażone na wykorzystywanie i wyzysk. Do chwili obecnej jedynie 19 krajów posiada prawo regulujące pracę w domu (*Sytuacja ludności świata 2006. Droga ku nadziei: Kobiety a migracja międzynarodowa*).

Transnarodowe macierzyństwo i transnarodowe ojcostwo – podobieństwa i różnice

Wspomniany wyżej globalny proces feminizacji emigracji sprawił, że transnarodowe macierzyństwo jest postrzegane od lat 70. XX w. jako nowy, międzynarodowy fenomen, który różni się od form macierzyństwa „na odległość”, a z którymi mieliśmy wcześniej do czynienia. Ma to zdaniem badaczy związek z odmiennymi wzorcami migracji związanymi z płcią. Wcześniej, jeśli kobiety emigrowały, to w ramach połączenia się ze swoim partnerem lub też emigrowały kobiety niezamężne i bezdzietne. Współcześnie obserwujemy odwrócenie się tej tendencji (Urbańska 2015, s. 21-22; Parreñas 2000). Wśród migrujących kobiet więcej jest matek, w tym także samotnych matek. Przedtem, jeśli zdarzały się wśród emigrantek matki, to w związku z brakiem nowoczesnych technologicznie rozwiniętych form komunikacji, ich sposób „opieki na odległość” różnił się od obecnych praktyk stosowanych w ramach transnarodowego rodzicielstwa. Ponadto, transnarodowe rodzicielstwo stanowi o wiele większe wyzwanie dla kobiet niż dla mężczyzn, których postrzega się raczej jako opiekunów pomocniczych (Kindler, Napierała 2010, s. 18). Emigracja kobiety stanowi też o wiele większe wyzwanie dla całej rodziny. Zdarza się nader często, iż w sytuacji, kiedy to kobieta (żona, matka) emigruje, pozostający w domu mężczyzna ma problemy z radzeniem sobie z obowiązkami domowymi, w związku z czym staje się bardziej podatny na różnego rodzaju zachowania patologiczne (np. nadużywanie alkoholu). Ponadto, częściej niż kobieta znajdująca się w analogicznej sytuacji, mężczyzna szuka pomocy w wypełnianiu tychże obowiązków u krewnych, zazwyczaj u matki lub siostry. Dotyczy to w szczególności opieki nad dziećmi (Muszel 2013, s. 95).

W związku z powyższym, stosowane przez migrantów zarobkowych strategie rodzicielskie różnicowała głównie płeć emigranta. Wobec większego społecznego napiętnowania, z którym borykają się kobiety-emigrantki, migrujące matki stosowały więcej strategii rodzicielskich i były bardziej za-

angażowane w rodzicielstwo na odległość. Stosowały również więcej strategii realizowanych na bieżąco, a mniej strategii „odroczone w czasie”, tj. strategii stosowanych w przerwach pomiędzy kolejnymi emigracjami. Jako że w mojej próbie badawczej znalazły się kobiety, które zdecydowały się na emigrację, kiedy już miały, jak to określały, „odchowane” dzieci, łatwiej było im nawiązywać z nimi kontakt na odległość i to też był jeden z czynników wyboru takich, a nie innych strategii rodzicielskich. Z kolei mężczyźni byli mniej zaangażowani w rodzicielstwo na odległość i stosowali więcej strategii „odroczone w czasie”. Ponadto, więcej badanych wywodzi się ze społeczności małomiasteczkowych i wiejskich, w których w większości rodzin realizuje się tradycyjny wzorzec matki jako głównej osoby odpowiedzialnej za dom i wychowywanie dzieci i tradycyjny wzorzec ojca, którego podstawowym i dominującym obowiązkiem jest utrzymanie rodziny, emigrujący ojcowie nierzadko byli stawiani za wzór przedsiębiorczości, zaradności i dbałości o rodzinę, ale też częściej byli „rozgrzeszani” i sami się „rozgrzeszali” za zbyt małe zaangażowanie w rodzicielstwo na odległość. Postawę tę ilustrują poniższe wypowiedzi badanych:

Jeśli można nazwać to obowiązkiem ojca, to zarabiałem, żeby moje dzieci miały wszystko, prawie wszystko (RE15m: 92-93).

Wtedy to moje obowiązki ograniczały się do wysyłania pieniędzy żonie na utrzymanie dzieci (RE3m: 150-1).

Tabela 2

Strategie rodzicielskie realizowane „na odległość” a płeć emigranta

Rodzaj strategii	Wypowiedzi badanych:
Strategie realizowane na bieżąco	<p>Kobiety: [...] codziennie dzwonię, to i tak jestem na bieżąco [...] jakie oceny są, czy jakie problemy, czy coś tam, no to jestem na bieżąco [...] i powiedziałam, że mają mi wszystko mówić, nie ukrywać nic, że coś tam się dzieje i one mi powiedzą po przyjeździe (RE20k: 110-13, 122-29).</p> <p>Mężczyźni: Bardzo dużo z Kasią nieraz, może nie na studiach, ale jak była w liceum, to jej pomagałem w wypracowaniach i Rafałowi to samo (RE17m: 70-74).</p>
Strategie odroczone na czas przyjazdu do domu	<p>Kobiety nie deklarowały realizacji tego rodzaju strategii.</p> <p>Mężczyźni: Materialnie. Na tym głównie opiera się teraz moja rola. No chyba, że wracam do Polski to wtedy próbuję nadrobić zaległości. Córka ma wtedy ze mną ciężko, bo musi mi wszystko opowiadać (RE23m: 54-57).</p>

Źródło: badania własne.

Z badań wynika, że jeśli osobą emigrującą był ojciec, to najczęściej dzwonił w pierwszej kolejności do partnerki, następnie do rozmowy były włączane dzieci.

To zależy, jak dzwoniłem to głównie do żony, ale jak pisałem maile to na wspólne konto dziewczyn (RE25m: 247-48).

Natomiast, jeśli osobą wyjeżdżającą była matka, to dzwoniła bezpośrednio do dzieci, żeby zorientować się w sytuacji rodzinnej, partner był natomiast pomocniczym źródłem informacji.

Byłam w kontakcie telefonicznym z córką ewentualnie przez maile, no i ojcem dziecka przez cały czas w kontakcie (RE24k: 116-18)

Badani i badane różnili się też w opiniach na temat rodzicielstwa transnarodowego. Jako że kobiety mimo wyjazdu ciągle czuły większą odpowiedzialność za dom i wychowywanie dzieci, bardziej krytycznie wypowiadały się o możliwościach, jakie daje rodzicielstwo „na odległość” i były bardziej sfrustrowane niemożnością większej partycypacji w życiu rodzinnym.

Tabela 3

Opinie badanych na temat rodzicielstwa „na odległość”

Stosunek do rodzicielstwa „na odległość”	Wypowiedzi badanych
Pozytywny	<p>Kobiety: <i>Myszę, że można być dobrym rodzicem na odległość, jeśli nie jest to długa rozłąka (RE18k: 60-61). Myszę, że można być złym rodzicem będąc z dzieckiem [...] to już jest zupełnie zależne od człowieka, chyba sama odległość jako taka nie ma na to wpływu (RE26k: 375-77).</i></p> <p>Mężczyźni: <i>Jeśli dziecko jest małe, to nie rozumie wielu rzeczy i kiedy dziecko jest większe to łatwiej jest to wszystko tłumaczyć i można być dobrym rodzicem na odległość, ale nie bardzo dobrym (RE21m:48-52). Będąc rodzicem „na odległość” trzeba wkładać dużo wysiłku i pracy w relacje z dzieckiem (RE23m: 50-51).</i></p>
Negatywny	<p>Kobiety: <i>[...] dla mnie nie ma w ogóle takiego czegoś, nie istnieje coś takiego jak rodzicielstwo „na odległość [...] już w ogóle zaprzeczeniem jest powiedzenie rodzicielstwo „na odległość” (RE29k: 259-62). Mimo, że one bardzo dobrze to ukrywały, tak naprawdę takie dzieci cierpią. Mama to jest mama. Jeszcze jak pojedzie tata do tej pracy, to jest trochę inaczej (RE37k: 79-81).</i></p> <p>Mężczyźni: <i>Jak można być dobrym rodzicem dla rodziny, dla dzieci, jak ich się nie widzi (RE14m: 111-12).</i></p>

Źródło: badania własne.

Z powyższych, jak również niecytowanych tu wypowiedzi wynika, iż opinię o rodzicielstwie „na odległość” badani uzależniają od kilku czynników: płci dziecka (trudniej jest być transnarodowym ojcem dla dorastającego syna czy transnarodową matką dla dorastającej córki); jakości i głębokości wcześniejszych relacji z dziećmi; długości rozłąki; dobrej woli wszystkich zainteresowanych stron i wykonywaniem swoistej „pracy” w utrzymanie bliskich relacji mimo odległości; rodzaju i zakresu wsparcia otrzymywanego przez migrujących rodziców do partnerów i dalszej rodziny; pozytywnego stosunku otoczenia do migracji.

Feminizacja migracji. Czy kobiety zaczną dominować wśród migrantów zarobkowych? Podsumowanie

Jak już wspomniałam na początku, rośnie liczba kobiet wśród migrantów zarobkowych. Co ciekawe, w kontekście migracji mężczyzn pisze się najczęściej o „drenażu mózgów”, a zatem wyjeżdźcie z kraju najbardziej wykształconych, wykwalifikowanych obywateli. Tymczasem migrację kobiet analizuje się najczęściej w kontekście „drenażu opieki”, mając na myśli brak lub niewystarczającą opiekę nad dziećmi i osobami starszymi w rodzinie wskutek wyjazdu. Migracja kobiet powoduje też powstanie swoistego „łańcucha opieki”, który tworzy się w efekcie przejmowania roli zastępczych opiekunek w miejsce kobiet-migrantek. Role zastępczych opiekunek pełnią głównie inne kobiety w rodzinie. Tymczasem wiele migrujących kobiet również posiada wyższe wykształcenie i duże kompetencje. Ich wyjazd też można zatem kwalifikować jako „drenaż mózgów”. Analizy migracji udowadniają, iż także w tym kontekście kobiety częściej są postrzegane przez pryzmat ról pełnionych w rodzinie niż ról zawodowych. Tymczasem migrujące kobiety są generalnie lepiej wykształcone niż migrujący mężczyźni. Na wyjazd decyduje się znacznie mniej kobiet z wykształceniem zawodowym. Sytuacja ta z jednej strony może wynikać z braku ofert na rynku pracy lub braku sieci migracyjnej ułatwiającej przemieszczenie, a z drugiej strony odzwierciedla strukturę zawodową w Polsce, która pokazuje, iż zdecydowanie jest mniej kobiet niż mężczyzn zdobywa wykształcenie zawodowe (Slany, Ślusarczyk 2013, s. 11). Oznacza to, że migrujące kobiety są znacznie bardziej deprecjonowane na rynkach pracy w krajach emigracji, częściej pracują poniżej kwalifikacji. „Drenaż mózgów” w przypadku migrujących kobiet odbywa się na znacznie większą skalę.

Ponadto, kobiety przekazują więcej transferów pieniężnych do kraju. Mimo że kobiety wykazują tendencję do przekazywania łącznie mniejszych ilości pieniędzy niż mężczyźni, wyniki badań wskazują, że wysyłają one swoim rodzinom, które pozostały w kraju, większy procent swoich zarobków.

Jedno z badań przeprowadzonych przez ONZ wykazało, że kobiety z Bangladeszu pracujące na Bliskim Wschodzie wysłały do domów średnio 72% swoich zarobków, przy czym 56% tych środków przeznaczono na potrzeby codzienne, opiekę zdrowotną i edukację (*Sytuacja ludności świata 2006. Droga ku nadziei: Kobiety a migracja międzynarodowa*). Kobiety, mimo posiadania odpowiednich kompetencji częściej niż mężczyźni są zatrudniane do wykonywania prac poniżej kwalifikacji, głównie prac związanych z opieką czy innych prac usługowych. Sieci i łańcuchy migracyjne tworzone przez kobiety są bardziej rozległe i trwałe, co jednak powoduje brak integracji lub słabą integrację ze społecznością przyjmującą i ograniczanie się jedynie do relacji wewnątrz sieci. Brak integracji przekłada się natomiast na społeczną marginalizację i różne formy wykluczenia w kraju emigracji. Kobiety częściej kontaktują się z rodziną podczas migracji i bardziej aktywnie uczestniczą w wychowywaniu dzieci mimo odległości niż migrujący mężczyźni.

Wydaje się, iż mając na uwadze zebrane dane, przedstawione w artykule tendencje odnośnie do wrastającego znaczenia pracy migrantek w gospodarce światowej będziemy mieć do czynienia z feminizacją emigracji na jeszcze szerszą skalę i związanym z tym procesem różnicowaniem się stylów emigrowania kobiet i mężczyzn.

Literatura

- CASTLES S., MILLER M. J. (2011), *Migracje we współczesnym świecie*, PWN, Warszawa.
- CEKIERA R. (2014), *O pułapkach emigracyjnej lekkości. Doświadczenie tymczasowości w narracjach młodych polskich migrantów poakcesyjnych*, Wyd. Nomos, Kraków.
- GÓRNY A., KACZMARCZYK P. (2003), *Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych*, Instytut Studiów Społecznych, Uniwersytet Warszawski, Seria: *Prace migracyjne*, nr 49, Warszawa.
- GURAK D. T., CASES F. (1992), *Migration Networks and the Shaping of Migration Systems*, [w:] *International Migration Systems*, red. M. M. Kritz, L. L. Lim, H. Zlotnik, Oxford.
- KAWCZYŃSKA-BUTRYM Z. (2009), *Migracje. Wybrane zagadnienia*, Wyd. UMCS, Lublin.
- KINDLER M., NAPIERAŁA J. (2010), *Wstęp*, [w:] *Migracje kobiet. Przypadek Polski*, red. M. Kindler, J. Napierała, Wyd. Scholar, Warszawa.

- KŁOS B. (2006), Migracje zarobkowe Polaków do krajów Unii Europejskiej, *Infos*, „Zagadnienia społeczno-gospodarcze”, nr 2, Biuro Analiz Sejmowych, Warszawa.
- KORDASIEWICZ A. (2010), Profesjonalizacja i personalizacja – strategie Polek pracujących w sektorze usług domowych w Neapolu, [w:] *Migracje kobiet. Przypadek Polski*, red. M. Kindler, J. Napierała, Wyd. Scholar, Warszawa.
- MUSZEL M. (2013), Tradycyjna rola w nietradycyjnej rodzinie. Transnarodowa migracja polskich żon i matek – studium przypadku http://interalia.org.pl/media/2013_08/muszel.pdf [data dostępu: 27.03.2016].
- NAPIERAŁA J. (2010), Niewidzialne pracownice? – przypadek migrantek z Polski na rynku pracy w Oslo, [w:] *Migracje kobiet. Przypadek Polski*, red. M. Kindler, J. Napierała, Wyd. Scholar, Warszawa.
- NARODOWY SPIS POWSZECHNY (2011), <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/migracje-ludnosci/gospodarstwa-domowe-i-rodziny-z-migrantami-nsp-2011,12,1.html> [data dostępu: 20.01.2016].
- PARREÑAS R. S. (2000), Migrant Filipina Domestic Workers And The International Division Of Reproductive Labor, „*Gender & Society*”, Vol. 14, No. 4, August 2000, s. 560-580.
- SAKSON B. (2001), Źródła pionierskiego łańcucha migracyjnego, [w:] *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu*, red. E. Jaźwińska, M. Okólski, Wyd. Scholar, Warszawa.
- SASSEN S. (2007), *Globalizacja. Eseje o nowej mobilności ludzi i pieniędzy*, Wyd. Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- SLANY K., ŚLUSARCZYK M. (2013), Migracje zagraniczne Polaków w świetle NSP 2011. Trendy i charakterystyki socjo-demograficzne, http://www.euroemigranci.pl/dokumenty/pokonferencyjna/Slany_Slusarczyk.pdf [data dostępu: 27.03.2016].
- SYTUACJA ludności świata 2006. Droga ku nadziei: Kobiety a migracja międzynarodowa, http://www.unic.un.org.pl/swp/2006/streszczenie_raportu.php\#sthash.feDk1d0x.dpuf [data dostępu: 27.03.2016].
- SZCZEPAŃSKI J. (1970), *Elementarne pojęcia socjologii*, PWN, Warszawa.
- SZCZYGIELSKA I. (2013), *Migracje zarobkowe kobiet i ich wpływ na funkcjonowanie rodzin*, Wyd. UW, Warszawa.
- URBAŃSKA S. (2015), *Matka Polka na odległość. Z doświadczeń migracyjnych robotnic 1989-2010*, Wyd. UMK, Toruń.

Agnieszka Pawlak

**THE GENDER OF EMIGRATION. FEMALE AND MALE STYLES
OF EMIGRATING**

Keywords: economic migration, circular emigration, styles of migration, costs of migration, female and male migration.

The subject of analysis presented in this article are similarities and differences in female and male styles of emigrating. The analysis is based on the subject literature and own researches of the author (open interviews) among migrants and their families, carried out in the years 2010-2014. Female and male patterns of migration differ significantly when it comes to taking up employment on emigration and integrating with host communities. These patterns also differ in family relationships on emigration and mental costs of emigrating. Additionally, migration of women and migration of men differ when it comes to their public perception. While previous emigration waves from Poland were mainly male economic migrations, the last post-accession migration wave, brought about an important change – almost half or more than half of migrants (depending on region) are women.