

Dominika Polkowska
Maria Curie-Skłodowska University (UMCS) in Lublin
Faculty of Philosophy and Sociology
e-mail: dominika.polkowska@poczta.umcs.lublin.pl

Feminizacja prekariatu. Polska na tle innych krajów Europy*

Feminization of Precarity. Poland Compared to Other Countries

Precarity applies to people who, in order to survive, need to work in a low-quality job, which is uncertain, temporary, low-paid, with no prospect of promotion, no security and no contract. In this sense, the precariat is a category related mostly to the secondary segment of the labour market, according to the concept of a dual labour market. It is also the universal feature of Post-Fordism and the modern working conditions in which women, more often than men, are located in the ‘worst’ segment of the labour market.

In this context, it can be noted that since the beginning of the era of globalization, women start working particularly in those sectors that were more uncertain and unstable e.g. in services and trade. It was feminization in a double sense: there were more and more working women on the one hand, and on the other hand, the flexible jobs were undertaken usually by women. Most of these kind of jobs were precarity jobs. Precarity is combined with insecurity, which does not allow the people in this group to plan anything, and wages so low that they can’t afford a decent life.

In the article I would like to prove that the threat of precariat is more probable for women than men. I present data related to precarity for Poland compared to other European countries (based on data from Eurostat and the OECD).

Keywords: precarity, feminisation, dual-market theory, Post-Fordism

JEL Classification: E24, J83

* Artykuł opublikowany w ramach projektu „Popularyzacja najnowszej wiedzy ekonomicznej wśród ludzi młodych” realizowanego z Narodowym Bankiem Polskim w ramach programu edukacji ekonomicznej.

1. Wprowadzenie

Prekariat dotyczy ludzi, którzy muszą się utrzymać z prac niskiej jakości, czyli niepewnych, tymczasowych, nisko płatnych, bez perspektyw awansu, bez zabezpieczeń, najczęściej również bez umowy. Ludzi podejmujących prace prekarne łączy niepewność jutra, która nie pozwala niczego planować, i płaca tak niska, że nie stać ich na godne życie. Prekariusz to człowiek zawieszony między dobrobytem a biedą, pozbawiony bezpieczeństwa materialnego i stale zagrożony upadkiem społecznym.

Zjawisko prekariatu od kilkunastu lat jest przedmiotem zainteresowania zarówno socjologów, jak i ekonomistów czy politologów. Do tej pory kojarzyło się jednak głównie z paradami EuroMayDay i środowiskiem anarchistycznym czy oddolnymi protestami na niewielką skalę. Sytuacja jednak zmienia się dynamicznie, a ostatnie lata przynoszą masowe protesty prekariuszy w Hiszpanii i Grecji, co przekłada się na ogromną popularność partii Podemos w Hiszpanii i Syriza w Grecji. Wśród współczesnych badaczy zjawiska prekariatu należy wymienić zwłaszcza Judith Butler, Guya Standinga, Gerry i Janine Rodgersów. Inni badacze tego zjawiska koncentrują się głównie na poziomie narodowym opisując np. Japonię¹, Kanadę² czy poszczególne kraje europejskie³.

Robert Castel uważa, że prekariat stanowi jedną z ważniejszych kwestii społecznych naszych czasów⁴. Współczesne ujęcia prekariatu podkreślają z jednej strony kreatywność, wolność i autonomię związaną z pracą niestałą, możliwość decydowania o własnym zatrudnieniu, w tym samozatrudnieniu (zwłaszcza w tzw. kreatywnych zawodach). Na drugim biegunie mamy pracę prekarną traktowaną jako gorszą, tymczasową, niepełną, dotykającą zwłaszcza najsłabiej radzące sobie grupy społeczne, np. migrantów i robotników⁵. W sposób szczególnie prekariat dotyczy również kobiet, które z jednej strony muszą radzić sobie z obciążeniami rynku pracy, co jest coraz trudniejsze, a z drugiej strony na ich barkach leży zajmowanie się domem i dziećmi.

¹ K. Amamiya, *The Gloom of the Precariat*, Kodansha, Tokyo 2009; R. Vij, *Affective Fields of Precarity: Gendered Antinomies in Contemporary Japan*, „Alternatives: Global, Local, Political” 2013, vol. 38, nr 2, s. 122–138.

² L. Vosko, *Prekarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*, McGill-Queen's Press, Montreal 2005.

³ A. Mrozowicki, T. Roosalu, T. Bajuk-Sencar, *Migrant precarity and future challenges to labour standards in Sweden*, „Transfer” 2013, vol. 19, nr 2, s. 267–278; M. Potter, J. Hamilton, *Picking on vulnerable migrants: precarity and the mushroom industry in Northern Ireland*, „Work, Employment and Society” 2014, vol. 28, nr 30, s. 390–406.

⁴ R. Castel, *From Manual Workers to Wage Laborers: Transformation of the Social Question*, Transaction Publishers, New Brunswick (U.S.A.)-London 2002.

⁵ K. Amamiya, J. Beck, *Suffering Forces Us to Think Beyond the Right-Left Barrier*, „Mechademia” 2010, nr 5, s. 251–265.

Problem feminizacji prekariatu można również rozpatrywać w kontekście feminizacji ubóstwa⁶. W związku z tym, że kobiety są bardziej narażone na popadnięcie w ubóstwo, można przypuszczać, że stają się tym samym bardziej narażone na zasilenie szeregów prekariuszy. Jednak analizy dotyczące feminizacji ubóstwa zostaną pominięte w tej pracy.

W niniejszym artykule stawiam hipotezę, że zjawisko prekariatu w większym stopniu dotyczy kobiet niż mężczyzn, co jest konsekwencją ich trudniejszej (w porównaniu z mężczyznami) sytuacji na rynku pracy. Na podstawie analizy danych Eurostatu, OECD oraz Komisji Europejskiej rekonstruuje obraz położenia kobiet na rynku pracy w Polsce na tle wybranych krajów europejskich.

2. Dualny rynek pracy

Istnieje wiele ujęć teoretycznych, na podstawie których można badać kwestię prekariatu. Jednym ze sposobów jest odwołanie się do pojęcia proletariatu i klasycznych prac Marksa. Inspiracji można również szukać w pracach Maxa Webera. Współczesny badacz Guy Standing w swoich analizach wskazuje na strukturę społeczną, jako podstawę analizy⁷. Jednak badania nad strukturą społeczną w Polsce opierają się na klasyfikacji i skalach zawodów⁸, która raczej pomija problematykę powiązaną z pojęciem prekariatu i nie traktuje różnych aspektów bezpieczeństwa i niepewności pracy jako kluczowych⁹. Najbardziej popularne we współczesnych analizach tego tematu jest podejście ekonomiczno-społeczne, w szczególności odwołujące się do teorii rynku pracy.

Rozpatrując sytuację osób w prekariacie z perspektywy teorii rynku pracy przyjęto założenie, że rynek pracy jest wewnątrznie niejednorodny¹⁰. Dla opisu procesu wywołanego tą niejednorodnością w teoriach rynku pracy używane jest pojęcie segmentacji. W teoriach segmentacji rynku pracy dokonuje się rozpoznania jego podziału na rynki częściowe i uzasadnia zróżnicowanie sposobów funkcjonowania tych części (segmentów).

Jedną z głównych teorii, szczególnie ważną z punktu widzenia podejmowanej problematyki, jest koncepcja dualnego rynku pracy. Podstawowa hipoteza koncepcji dualnego rynku pracy przyjmuje, że rynek pracy podzielony jest na dwie części,

⁶ J. Blicharz, *Kilka uwag na temat ubóstwa wśród kobiet w Polsce* [w:] *Oblicza polskiej biedy*, red. J. Blicharz, L. Klat-Wertelecka, E. Rutkowska-Tomaszewska, E-Wydawnictwo. Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa. Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego 2014, s. 39–46; E. Charkiewicz, *Kobiety i ubóstwo – widzialna ręka neoliberalnego państwa*, Biblioteka Online Think Tanku Feministycznego 2010, (data dostępu: 08.07.2015); E. Tarkowska, *Oblicza polskiej biedy*, „Więzi” 2009, nr 2, s. 1–10.

⁷ G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, WN PWN, Warszawa 2014.

⁸ H. Domański, Z. Karpiński, *Metodologia badań nad stratyfikacją społeczną*, Scholar, Warszawa 2012.

⁹ R. Szarfberg, *Prekariat – krótkie wprowadzenie*, Tekst w ramach projektu Zakładu Teorii i Metodologii Polityki Społecznej oraz Zakładu Polityki Społecznej w Środowisku Lokalnym UW, 2015, www.rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/prekariat.pdf.

¹⁰ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013, s. 205.

w których pracownicy i pracodawcy działają w oparciu o zupełnie odmienne zasady postępowania, i które charakteryzują się różnymi, możliwymi do zidentyfikowania cechami¹¹. Rynek pracy nie jest postrzegany jako obszar jednolity, ale jako wielość rynków o odmiennej strukturze i cechach. W wyjaśnieniach socjologicznych ów podział rynku pracy w decydującej mierze jest wynikiem posiadania przez pracobiorców określonych cech (rasa, płeć, wiek), które wpływają na ich środowiska pracy i życia¹². W myśl tej koncepcji rynek pracy dzieli się na dwie części – segment pierwszy (*primary*) i drugi (*secondary*). W konsekwencji tego podziału dochodzi do przyporządkowania sektorowi zasadniczemu gospodarki miana segmentu pierwotnego, natomiast sektorowi brzegowemu zostaje przyporządkowany termin sektor wtórny. Koncepcja ta wprowadza rozróżnienie „dobrych miejsc pracy” – przypisanych generalnie sektorowi pierwszemu i „miejsc pracy złych” – związanych z sektorem drugim¹³.

Segment pierwszy oferuje miejsca pracy w dużych, dochodowych przedsiębiorstwach, które w znacznym stopniu objęte są nadzorem i oddziaływaniem związków zawodowych. Zatrudnieni w tym sektorze są chronieni przed samowolą pracodawców, mają gwarancję stałości pracy, warunki do awansowania, możliwości rozszerzania wiedzy zawodowej oraz ustabilizowane warunki pracy. Oferowane prace są lepiej płatne i zdecydowanie preferowane przez pracobiorców¹⁴. Swobodny dostęp do miejsc pracy na rynku pierwszym jest ograniczany przez ściśle zdefiniowane kryteria zatrudniania pracowników, precyzyjnie określone szczeble awansu zawodowego itd. Selekcja przy wejściu na pierwszy rynek pracy dokonywana jest w celu uniknięcia zatrudniania osób niebędących w stanie wykonywać właściwych zadań w sposób narzucany charakterem tego segmentu.

Na przeciwnym biegunie sytuują się miejsca pracy rynku drugiego. Są one nieatrakcyjne, płace relatywnie niskie, skromne warunki pracy, niewielkie szanse awansu zawodowego, brak możliwości podnoszenia kwalifikacji i brak gwarancji stałego zatrudnienia. Opisywane miejsca pracy charakteryzuje wysoka fluktuacja pracowników i łatwość przenoszenia się z jednej pracy do drugiej. W analizach zorientowanych na grupy zatrudnionych, segment drugi jest identyfikowany z grupą „pokrzywdzonych”, w stosunku do których można mówić o gorszej pracy. Istotą problemu jest jednak nie samo istnienie dwóch rynków pracy, ale ich mała przenikalność dla zatrudnionych. Podjęcie pracy w gorszym segmencie już na początku drogi zawodowej w dużej mierze może determinować całą karierę jednostki¹⁵.

W odniesieniu do pracy kobiet należy stwierdzić, że częściej lokują się one w segmencie wtórnym. Składa się na to szereg czynników. Po pierwsze, kobiety częściej niż mężczyźni znajdują miejsca pracy w sektorze usług, który z założenia ma charakter tymczasowy, niepewny, podatny na zmiany koniunkturalne. Po dru-

¹¹ E. Kryńska, *Segmentacja rynku pracy: podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1996, s. 95.

¹² E. Kryńska, E. Kwiatkowski, op. cit.

¹³ E. Kryńska, op. cit.

¹⁴ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, op. cit., s. 213.

¹⁵ M. Bednarski, *Koszty i korzyści zatrudnienia na czas określony*, „Polityka Społeczna” 2012, vol. 9, nr 462, s. 5–8.

gie, kobiety częściej niż mężczyźni mają przerwy w zatrudnieniu związane z wychowywaniem dzieci. Ten fakt również niejako „spycha” kobiety do segmentu wtórnego. Wreszcie po trzecie, kobiety w większym stopniu niż mężczyźni mają trudności w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego, przez co z punktu widzenia pracodawców, są mniej „atrakcyjnymi” pracownikami.

3. Wskaźniki prekarności w literaturze przedmiotu

W toczącej się w Polsce debacie na temat prekariatu pojawiają się głosy, które poddają w wątpliwość sens wyróżniania takiej kategorii, zaś po stronie przeciwnej obecne są wystąpienia aktywistów nawołujących do jednoczenia się prekariuszy i walki o lepsze warunki pracy. W tej sytuacji należy się zastanowić, jakie cechy świadczą o byciu (lub nie) prekariuszem. W literaturze przedmiotu można dostrzec kilka podejść do definiowania kategorii prekariuszy.

Pierwsze podejście, często wykorzystywane przez badaczy polskich, przyjmuje, że prekariuszami są wszyscy pracujący na podstawie umów tymczasowych¹⁶. Biorąc pod uwagę skalę zjawiska w Polsce (27%), oznaczałoby to, że co czwarty pracujący jest prekariuszem. Jest to o tyle problematyczne, że wielu pracowników podejmuje zatrudnienie np. w ramach czasowych kontraktów i są bardzo zadowoleni, że nie są związani na stałe z danym pracodawcą.

Drugie podejście, przyjmowane m.in. przez Guya Standinga zakłada wskazanie pewnych cech (dość trudno mierzalnych) świadczących o byciu prekariuszem¹⁷. Określił je mianem siedmiu zabezpieczeń, których brak definiuje jednostkę jako prekariusza. Zaliczył do nich: zabezpieczenie rynku pracy; zabezpieczenie zatrudnienia; zabezpieczenie miejsca pracy, bezpieczeństwo w pracy, zabezpieczenie reprodukcji umiejętności, zabezpieczenie dochodu oraz zabezpieczenie reprezentacji. Prekariusze to ludzie żyjący w niepewności jutra. Niepewność ta nie pozwala im niczego planować (choćby ze względu na m.in. formy zatrudnienia – tymczasowe, „śmieciowe”)¹⁸. Można zauważyć, że w większości przypadków cechy te są dość trudno mierzalne i w dużej mierze dotyczą subiektywnej oceny dotyczącej bycia prekariuszem.

Podobne podejście prezentuje Paweł Poławski, który prekaryjne formy zatrudnienia odnosi m.in. do pewności, z jaką zatrudnienie może być utrzymane w dłuższym czasie, stopnia kontroli nad warunkami pracy, stopnia ochrony miejsca i warunków pracy przez stosowne przepisy oraz możliwość dochodzenia swoich praw i wysokość zarobków¹⁹. Inni badacze, np. Rogers i Rogers, w charakterystyki i sposoby pomiaru prekaryjności wbudowują szereg cech dodatkowych: zapłaćcowe

¹⁶ M. Knapińska, *Prekariat jako zjawisko występujące na współczesnym rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej*, „Studia Oeconomica Posnaniensia” 2014, vol. 2, nr 7, s. 94–112.

¹⁷ G. Standing, *Prekariat...*, s. 49.

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ P. Poławski, *Generacja prekariuszy na polskim rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 2012, vol. 9, nr 462, s. 16–22.

świadczenia pracownicze, autonomię w wykonywaniu zadań w pracy, zgodność zatrudnienia z kwalifikacjami, bezpieczeństwo fizyczne i warunki zdrowotne, czy możliwość godzenia życia zawodowego i rodzinnego²⁰.

Inna grupa badaczy analizuje zjawisko prekariatu w kategoriach ruchu społecznego i wiąże je z działalnością związków zawodowych²¹. W pracach tego środowiska badawczego prekariusz rozumiany jest bardzo konkretnie – jako pracownik, który występuje przeciwko „wyzyskowi” przedsiębiorcy czy pracodawcy. To pracownik, który swoją postawą walczy o lepsze jutro wszystkich zatrudnionych na tzw. umowach śmieciowych (w Polsce).

Wymienione ujęcia badawcze prekariatu nie dają się jednak zastosować do analiz porównawczych. O ile na poziomie danego kraju w miarę łatwo można stworzyć katalog wskaźników świadczących (lub nie) o wyodrębnieniu w strukturze społecznej odrębnego segmentu jakim jest prekariat (można uzupełnić je badaniami terenowymi), o tyle przy porównaniach między krajami jest to trudne. W przypadku porównań międzynarodowych zasadne jest więc korzystanie z takich baz danych, które gromadzą informacje z poszczególnych krajów w podobny sposób. Odwołując się do baz typu Eurostat czy OECD otrzymujemy w miarę kompletne dane, które mają walor porównywalności. Niestety do ich wad należy brak wszystkich informacji interesujących badacza, z czym liczyłam się przystępując do analiz.

4. Feminizacja pracy

Wraz z postępującą globalizacją oraz w związku z koniecznością funkcjonowania w warunkach ładu post-fordowskiego możemy zauważyć wyłaniające się zjawisko feminizacji pracy, które jest w dużej mierze konsekwencją masowego wejścia kobiet na rynek pracy. Feminizacja pracy łączy się ze zjawiskiem opisywanym w literaturze jako segregacja zawodowa, która może być rozpatrywana w wariacie horyzontalnym lub wertykalnym.

Segregacja pozioma (horyzontalna) oznacza dominację kobiet i mężczyzn w konkretnych zawodach i branżach (np. kobiet w ochronie zdrowia, mężczyzn – w budownictwie). Zawody zdominowane przez kobiety są gorzej płatne i niżej cennie od zawodów, w których większość pracowników to mężczyźni²². Podobna tendencja do grupowania kobiet w określonych branżach (niżej płatnych, mniej prestiżowych) np. ochronie zdrowia, opiece społecznej i edukacji, występuje w większości krajów europejskich.

²⁰ *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*, red. G. Rodgers, J. Rodgers, International Institute for Labour Studies, Geneva 1989.

²¹ J. Urbański, *Prekariat i nowa walka klas: przeobrażenia współczesnej klasy pracowniczej i jej form walki*, Instytut Wydawniczy Książka i Prasa, Warszawa 2014; A. Mrozowski, T. Roosalu, T. Bajuk-Sencar, op. cit.; Ch. Woolfson, J. Fudge, Ch. Thörnqvist, *Migrant precariousness and future challenges to labour standards in Sweden*, „Economic and Industrial Democracy” 2014, vol. 35, nr 4, s. 695–715, doi: 10.1177/0143831X13494249.

²² M. Borowska, M. Branka, *Równość szans kobiet i mężczyzn a rynek pracy*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2010.

Natomiast segregacja pionowa (werykalna) oznacza niski udział kobiet w procesach podejmowania decyzji; dysproporcje w reprezentacji kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w biznesie, administracji, edukacji, służbie zdrowia, w polityce itp. Utrudniony dla kobiet dostęp do awansu, zajmowania stanowisk kierowniczych i decyzyjnych. Segregacja pionowa wiąże się z takimi pojęciami jak: szklany sufit, szklane ruchome schody, szklane ściany, lepka podłoga²³.

Feminizacja pracy wynika również z tego, że z jednej strony coraz więcej kobiet (począwszy od XIX i początków XX wieku) wchodzi na rynek pracy, ale z drugiej strony częściej niż mężczyźni (zwłaszcza od lat 70. XX wieku) wykonują one prace elastyczne. Wzrost elastycznych form zatrudnienia wiąże się m.in. z globalnym rozwojem usług, które w przeciwieństwie do rolnictwa czy przemysłu często wymagają niestandardowego zatrudnienia. W sektorze usług, ze względu na duży wpływ cykli koniunkturalnych, pracodawcy wolą łączyć się z pracownikiem nietrwałym i dającym się łatwo zakończyć stosunkiem pracy. Aby jeszcze bardziej ograniczać koszty wielu z nich preferuje zatrudnienie niepracownicze (umowy cywilnoprawne). Jak pisze Guy Standing:

rozprzestrzenianie się tego rodzaju form zatrudnienia doprowadziło do zwiększonego zapotrzebowania na pracę kobiet (...). Jeśli praca elastyczna oznacza więcej krótkoterminowych umów o pracę, to odrobinę więcej korzyści ma się z zatrudnienia mężczyzn, których postrzega się – słusznie lub nie – jako mogących zaangażować się na dłuższy okres. Obawy pracodawców, że przyjęcie do pracy kobiety może pociągnąć za sobą wysokie koszty pozapłacowe z powodu zajęcia w ciąży lub rezygnacji w celu opieki nad dziećmi, są mniejsze, jeśli praca planowana jest jedynie na kilka miesięcy, jeśli jej przerywanie nie wiąże się z dodatkowymi kosztami lub jeśli umowa nie jest wiążąca²⁴.

Kobiety wchodząc na rynek pracy stały się konkurencją dla mężczyzn. Wiele dobrych, prestiżowych i „pewnych” miejsc pracy było już „zajętych”, dlatego – niejako z konieczności – kobiety podjęły dużą część prac prekarnych. Musiały się więc liczyć z większym prawdopodobieństwem otrzymania umowy krótkoterminowej czy umowy cywilno-prawnej. Konsekwencją tego były m.in. różnice w zarobkach między kobietami i mężczyznami czy nierówności w późniejszych świadczeniach emerytalnych.

5. Feminizacja prekariatu

W tym miejscu dochodzimy do kluczowego pytania: co świadczy o tym, że kobiety (bardziej niż mężczyźni) narażone są na zasilenie szeregów prekariuszy. Do weryfikacji tej hipotezy wykorzystałam wskaźniki, które moim zdaniem świadczą o zwiększonej groźbie znalezienia się w sytuacji niepewności na rynku pracy (z jednej strony) oraz o gorszej sytuacji w porównaniu z mężczyznami (z drugiej strony):

²³ *Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier kobiet: monografia zjawiska*, red. A. Titkow, Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003.

²⁴ G. Standing, *Prekariat...*, s. 139.

zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, zatrudnienie tymczasowe, wynagrodzenia, udział kobiet i mężczyzn wśród kadry kierowniczej (segregacja pionowa), udział kobiet i mężczyzn w poszczególnych sektorach gospodarki i grupach zawodów (segregacja pozioma). Katalog tych cech jest niewyczerpany, ale ze względu na chęć dokonania porównań międzynarodowych, musiałam poprzestać na tym zbiorze. Wybór tych wskaźników jest wypadkową cech wymienianych przez badaczy zjawiska prekariatu. Oczywiście dla zbadania pełnego obrazu zjawiska prekariatu należałoby przeprowadzić pogłębione analizy na różnych poziomach we wszystkich badanych krajach (w tym badania terenowe).

Do analiz wybrano 6 krajów: Wielką Brytanię, Szwecję, Finlandię, Belgię, Niemcy oraz Polskę. Taki dobór państw wynika z jednej strony z tego, że reprezentują one różne modele polityki społecznej (*welfare regimes*), a z drugiej podnosi kwestie równouprawnienia na rynku pracy²⁵. Różnice w zakresie wsparcia instytucjonalnego dla rodziny w poszczególnych tych systemach wskazują, w jakim stopniu kobiety zachęcane są do aktywności zawodowej oraz na ile umożliwiają one łączenie rodzicielstwa z pracą zarobkową. Chodzi więc o to, na ile państwo wspiera kobiety w podejmowaniu pracy zawodowej, a na ile są one zdane na siebie. Ma to również wpływ na ich sytuację na rynku pracy i trwałość podejmowanego przez nie zatrudnienia.

Biorąc pod uwagę te zależności wyodrębniono trzy główne systemy i państwa je reprezentujące: (1) *general family support model* (model polityki społecznej ogólnie wspierający rodzinę) – Belgia i Niemcy; (2) *dual earner support model* (model wspierający zatrudnienie zarówno kobiet, jak i mężczyzn) – Finlandia i Szwecja oraz (3) *market-oriented model* (model zorientowany rynkowo) – Wielka Brytania. Dodatkowo wybranym krajem jest Polska – jako przykład państwa post-socjalistycznego.

Analizy należałoby rozpocząć od przedstawienia podstawowych danych dotyczących sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy w krajach UE wykorzystując wskaźnik aktywności zawodowej, współczynnik zatrudnienia oraz stopę bezrobocia.

W tabeli pierwszej zaprezentowano dane dotyczące współczynnika aktywności zawodowej, wskaźnika zatrudnienia oraz stopy bezrobocia w wybranych krajach UE z podziałem na płeć. We wszystkich państwach wartość współczynnika aktywności zawodowej dla kobiet jest mniejsza niż dla mężczyzn. Największe różnice występują w Polsce (13,5 p.p.) i w Wielkiej Brytanii (11 p.p.), nieco mniejsze w Niemczech (9,6 p.p.) i w Belgii (9,4 p.p.). Na przeciwnym biegunie lokują się Finlandia (3,3 p.p.) i Szwecja (4,3 p.p.). Równocześnie warto zaznaczyć, że współczynnik aktywności zawodowej kobiet jest najniższy w Polsce i w Belgii, a najwyższy w Szwecji i Finlandii. Dane te pokazują jednocześnie, jak wielki odsetek kobiet (zwłaszcza w Polsce i w Belgii) jest biernych zawodowo. Odpowiednio – 38,9% oraz 37%.

Jeżeli chodzi o wskaźnik zatrudnienia, to podobnie jak w poprzednim przypadku wartości tego wskaźnika we wszystkich krajach są niższe dla kobiet niż dla mężczyzn, przy czym najwyższą wartość osiąga on w Szwecji, a najniższą w Polsce. Jeżeli chodzi o różnice między kobietami i mężczyznami, to największa występuje ponownie w Polsce (13 p.p.), a najniższa w Finlandii (1,9 p.p.).

²⁵ W. Korpi, *Faces of Inequality: Gender, Class, and Patterns of Inequalities in Different Types of Welfare States*, „Social Politics” 2000, vol. 2, nr 7, s. 127–191.

Tabela 1. Współczynnik aktywności zawodowej, wskaźnik zatrudnienia oraz stopa bezrobocia w wybranych krajach UE (w %), 2014

Kraj	Współczynnik aktywności zawodowej		Wskaźnik zatrudnienia		Stopa bezrobocia	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
Belgia	72,4	63,0	65,8	57,9	9,1	8,0
Finlandia	77,1	73,8	69,8	67,9	9,4	8,0
Niemcy	82,5	72,9	78,1	69,5	5,4	4,7
Polska	74,6	61,1	68,2	55,2	8,6	9,7
Szwecja	83,6	79,3	76,6	73,2	8,4	7,8
Wielka Brytania	83,1	72,1	77,6	67,8	6,6	6,1

Źródło: OECD Employment database, <http://www.oecd.org/els/emp/onlineoecdemployment-database.htm> (data dostępu:10.07.2015).

Miarą sytuacji na rynku pracy jest również stopa bezrobocia. We wszystkich analizowanych krajach współczynnik ten był niższy dla kobiet niż dla mężczyzn. Jedynym wyjątkiem jest Polska, gdzie stopa bezrobocia dla kobiet o 1.1 p.p. przewyższyła stopę bezrobocia mężczyzn. W najlepszej sytuacji pod tym względem na rynku pracy są kobiety w Niemczech (4,7%) i w Wielkiej Brytanii (6,1%). Dalsze analizy pozwolą odpowiedzieć na pytanie o przyczyny takiego stanu rzeczy.

Jak zaznaczyłam wcześniej, o pracy precarnej świadczą różne cechy położenia kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Katalog wybranych wskaźników nie jest zamknięty, ale w moim przekonaniu cechy wybrane do analizy pozwolą rozstrzygnąć, czy w wybranych krajach europejskich mamy do czynienia ze zjawiskiem feminizacji prekariatu.

W pierwszej kolejności analizom zostaną poddane dane dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz tymczasowości zatrudnienia. W tabeli 2. przedstawiono dane dotyczące zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin (poniżej 30. godzin tygodniowo) w wybranych krajach UE z podziałem na płeć²⁶.

Tabela 2. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, 2014.

Kraj	Mężczyźni	Kobiety
Belgia	7,2	31,6
Finlandia	8,4	15,8
Niemcy	8,7	37,6
Polska	3,4	9,6
Szwecja	9,4	17,5
Wielka Brytania	10,5	36,4

Źródło: OECD Statistics, <http://stats.oecd.org/> (data dostępu:12.07.2015).

²⁶ Dane dotyczą częstości występowania zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, wyrażony jako odsetek całkowitego zatrudnienia, uwzględniając wspólną definicję takiego zatrudnienia dla wszystkich analizowanych krajów

Powyższe dane pokazują po pierwsze, że we wszystkich analizowanych krajach udział kobiet pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy jest większy lub dużo większy niż udział mężczyzn. Najwięcej kobiet w niepełnym wymiarze czasu pracy pracuje w Niemczech (37,6%), Wielkiej Brytanii (36,4%) i w Belgii (31,6%). Najmniej zaś w Polsce. Można zauważyć, że w Polsce zarówno kobiety, jak i mężczyźni pracują rzadko w niepełnym wymiarze godzin w porównaniu z innymi krajami. Wskaźniki dotyczące zatrudnienia niepełnego dla mężczyzn w analizowanych krajach (poza Polską) są na zbliżonym poziomie i wahają się od 7,2% w Belgii do 10,5% w Wielkiej Brytanii. Najmniejsze różnice między pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy między kobietami i mężczyznami występują w Polsce (6,2 p.p.), Finlandii (7,4 p.p.) oraz w Szwecji (8,1 p.p.). W pozostałych krajach różnice te wynoszą ponad dwadzieścia punktów procentowych (w Niemczech nawet 28,9).

Dane dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy mogą być jednak mylące w perspektywie gorszej sytuacji kobiet na rynku pracy i większej tendencji do znalezienia się w prekariacie. Wynika to z tego, że duża część z tych kobiet, które decydują się na niepełne zatrudnienie robi to z własnej woli. Interesujące więc są w tym kontekście dane dotyczące pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy, którzy podjęli takie zatrudnienie, gdyż nie mogli znaleźć stałej pracy. Prezentowane informacje dotyczą tylko tych osób niepełnozatrudnionych, które zrobiły to wbrew swojej woli (*share of involuntary part-timers as % of part-time employment*).

Tabela 3. Mimowolne zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu w ogólnej liczbie niepełnozatrudnionych, 2014 (w %).

Kraj	Mężczyźni	Kobiety
Belgia	14,4	8,9
Finlandia	17,9	27,3
Niemcy	19,4	12,3
Polska	27,0	30,1
Szwecja	31,1	32,6
Wielka Brytania	30,3	13,3

Źródło: OECD Statistics (data dostępu: 12.07.2015).

W tabeli trzeciej przedstawiono dane dotyczące odsetka osób niezadowolonych z pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy wśród wszystkich niepełnozatrudnionych (wskaźnik mimowolnego zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy – *involuntary part-time employment*). Analiza tych danych dostarcza interesujących wniosków. W Belgii, w Niemczech i w Wielkiej Brytanii to mężczyźni są bardziej niezadowoleni niż kobiety ze swojej pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. W Wielkiej Brytanii to prawie co trzeci pracujący w takiej formie (podczas gdy dla kobiet jest to tylko 13,3%). Najbardziej zadowoleni z takiej pracy są Belgowie – zarówno kobiety, jak i mężczyźni, a najbardziej niezadowoleni – Szwedzi i Polacy (zarówno kobiety, jak i mężczyźni). Biorąc pod uwagę, jak niewielu Polaków i Polek pracuje „na niepełny etat” widzimy, że wśród tych, którzy się na to zdecydowali – co trzeci zrobił to wbrew swojej woli – ze względu na brak pracy pełnoetatowej.

Interesująca sytuacja ma również miejsce w Finlandii, gdzie odsetek kobiet, które są niezadowolone z konieczności pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy jest aż o prawie 10 punktów procentowych większy w stosunku do mężczyzn. Co czwarta kobieta zatrudniona w tej formie w Finlandii wolałaby pracę na pełny etat.

Kolejnym istotnym wskaźnikiem, często przywoływanym w perspektywie prekariatu jest zatrudnienie tymczasowe. Szczegółowe dane przedstawiono w tabeli 4.

Tabela 4. Udział osób zatrudnionych tymczasowo wśród wszystkich zatrudnionych, 2014 (w %)

Kraj	Mężczyźni	Kobiety
Belgia	7,7	9,7
Finlandia	12,6	18,5
Niemcy	13,0	13,1
Polska	28,6	28,1
Szwecja	15,5	19,4
Wielka Brytania	6,0	6,9

Źródło: OECD Employment database <http://www.oecd.org/els/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm> (data dostępu: 10.07.2015).

Na podstawie powyższych danych możemy stwierdzić, że wskaźniki zatrudnienia tymczasowego są wyższe dla kobiet niż dla mężczyzn w większości analizowanych krajów. Wyjątkiem tutaj jest Polska, w przypadku której udział w tymczasowym zatrudnieniu mężczyzn nieznacznie przekracza udział kobiet. Przypadek Polski jest o tyle ważny, że na tle innych krajów udział umów tymczasowych jest znacznie większy niż w pozostałych krajach. W przypadku mężczyzn jest on prawie dwukrotnie większy w stosunku do Szwecji i ponad czterokrotnie wyższy niż np. w Wielkiej Brytanii. Najniższe wskaźniki notujemy w Wielkiej Brytanii i w Belgii. Trudno na podstawie tego tylko wskaźnika szacować liczbę prekariuszy w poszczególnych krajach. Niemniej jednak Polska wypada niekorzystnie na tle innych analizowanych krajów, ale dotyczy to zarówno kobiet, jak i mężczyzn.

Analizując sytuację kobiet na rynku pracy, w szczególności ich pozycje związane z prekariatem, ważne jest odniesienie się do kwestii segregacji zawodowej. Ma ona dwa wymiary: horyzontalny i wertykalny. Istnienie nierówności zarówno poziomych, jak i pionowych wskazuje na gorszą w stosunku do mężczyzn sytuację kobiet na rynku pracy. **Segregacja pozioma rynku pracy** oznacza dominację kobiet w sektorach o niższych zarobkach i niższym prestiżu, niski udział kobiet w sektorach strategicznych dla rozwoju kraju i równocześnie niski udział mężczyzn w zawodach „opiekuńczych”. W konsekwencji oznacza to podział sektorów gospodarki i zawodów na „męskie” i „kobiece”.

W tabeli 5 przedstawiono udział kobiet i mężczyzn w poszczególnych sektorach gospodarki (usługi, przemysł, rolnictwo) oraz dodatkowo w tabeli 6 samozatrudnionych – w analizowanych krajach UE.

Tabela 5. Udział kobiet i mężczyzn w sektorach gospodarczych poszczególnych krajów UE, 2014

Kraj	Usługi		Przemysł		Rolnictwo	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
Belgia	69,9	92,2	28,4	6,9	1,7	0,9
Niemcy	62,2	86,8	35,9	12,2	2,0	1,1
Polska	46,0	73,5	41,5	16,3	12,5	10,2
Finlandia	58,2	88,5	35,2	8,9	6,7	2,6
Szwecja	65,4	90,9	31,4	8,0	3,2	1,0
Wielka Brytania	73,6	92,7	24,4	6,5	2,0	0,8

Źródło: Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (data dostępu: 13.07.2015).

Dane z tabeli 5. pokazują, że kobiety częściej niż mężczyźni zatrudnione są w sektorze usług we wszystkich analizowanych krajach. Równocześnie mężczyźni znacznie częściej niż kobiety zatrudnieni są w przemyśle i w rolnictwie. Największy udział w sektorze usług wśród kobiet zanotowano w Wielkiej Brytanii (92,7%) oraz w Belgii (92,2%), a najniższy w Polsce (73,5%). Kobiety w Polsce, znacznie częściej niż kobiety w innych krajach, pracują w przemyśle (16,3%) oraz w rolnictwie (10,2%). Znaczący jest zwłaszcza udział kobiet w tym ostatnim sektorze – przewyższający czasami dziesięciokrotnie udział w innych krajach.

Interesujących danych w kontekście prekariatu dostarcza również informacja na temat samozatrudnienia (liczonego jako odsetek ogółu zatrudnionych). Szczegółowe dane zawarte są w tabeli 6.

Tabela 6. Samozatrudnienie, 2014 (w %).

Kraj	Samozatrudnienie	
	mężczyźni	kobiety
Belgia	20,4	12,4
Niemcy	12,8	7,5
Polska	24,3	17,7
Finlandia	16,4	8,3
Szwecja	6,6	2,9
Wielka Brytania	17,9	9,7

Źródło: Eurostat (data dostępu: 13.07.2015).

Na podstawie danych z tabeli 6. możemy zauważyć, że samozatrudnienie jest najbardziej popularne w Polsce, a najmniej – w Szwecji. We wszystkich analizowanych krajach kobiety rzadziej niż mężczyźni podejmują się prowadzenia własnej firmy. Warto zauważyć, że Polacy przeważają znacząco w liczbie zakładanych firm jednoosobowych wśród analizowanych krajów, a szczególnie duże różnice widać wśród kobiet (Polki – 17,7%, Szwedki – 2,9%). W kontekście prekariatu otwarte pozostaje pytanie o dobrowolność podejmowanego samozatrudnienia (zwłaszcza w Polsce).

Obok zatrudnienia w podziale na poszczególne sektory gospodarki, równie istotne w perspektywie segregacji zawodowej jest porównanie udziału kobiet i mężczyzn w głównych grupach zawodów. W tabelach 7. i 8. przedstawiono (w tysiącach)

dane dotyczące liczby kobiet i mężczyzn w dziewięciu głównych grupach zawodowych. Pominięto przy tym ostatnią grupę zawodów – Siły zbrojne – ze względu na niekompletność danych.

Tabela 7a. Udział kobiet i mężczyzn w głównych grupach zawodów, 2014, cz.1 (w tys.)

	Belgia		Niemcy		Polska	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	262,3	122,1	1199,9	491,9	587,3	379,0
Specjaliści	476,1	574,9	3598,3	2950,4	1083,7	1829,8
Technicy i inny średni personel	344,0	296,2	3761,9	4932,4	878,4	954,6
Pracownicy biurowi	198,6	315,1	1754,7	3387,8	379,4	638,4
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	181,5	407,5	1985,6	3511,0	792,4	1,384,4
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	45,7	10,5	435,7	102,5	921,3	650,7
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	446,0	27,7	4546,4	553,7	2035,8	296,9
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	260,3	41,9	2023,4	343,4	1365,5	209,1
Pracownicy przy pracach prostych	160,7	297,2	1202,6	1904,5	446,6	628,2

Źródło: Eurostat (data dostępu:13.07.2015).

Tabela 7b. Udział kobiet i mężczyzn w głównych grupach zawodów, 2014, cz.1 (w tys.)

	Finlandia		Szwecja		Wielka Brytania	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	42,6	22,1	160,2	95,9	1,953,8	1079,1
Specjaliści	298,6	270,8	501,8	695,4	3,718,8	3554,3
Technicy i inny średni personel	189,9	257,5	449,4	358,0	1,812,3	1913,0
Pracownicy biurowi	37,0	114,7	89,1	186,8	902,1	1955,2
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	133,2	340,4	293,9	638,9	1,742,8	3833,2
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	54,9	26,2	49,8	19,5	283,1	47,8
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	235,8	19,5	421,8	26,9	2376,3	152,8
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	152,7	29,1	292,8	48,5	1244,1	180,6
Pracownicy przy pracach prostych	59,0	87,7	105,9	128,3	1500,9	1120,9

Źródło: Eurostat (data dostępu:13.07.2015).

Ze względu na format danych, zawartych w tabelach 7a. i 7b, nie są możliwe precyzyjne porównania międzynarodowe. Analizując jednak powyższe informacje możemy zauważyć pewne prawidłowości. We wszystkich analizowanych krajach kobiety przeważają liczebnie nad mężczyznami w kategoriach: pracownicy biurowi oraz pracownicy usług osobistych i sprzedawcy. W Belgii, Polsce oraz w Szwecji kobiety stanowią większość w grupie specjalistów. Natomiast w Niemczech, Polsce, Finlandii i Wielkiej Brytanii również w grupie technicy i inny średni personel. We wszystkich analizowanych krajach kobiety przewyższają liczebnie mężczyzn także w odniesieniu do grupy „pracownicy przy pracach prostych”. Jeżeli natomiast chodzi o grupy takie jak: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy; rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy; robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, to we wszystkich analizowanych krajach mężczyźni przeważają liczebnie (czasem kilkukrotnie) nad kobietami.

Na podstawie powyższych analiz możemy stwierdzić, że kobiet lokują się (generalnie) w tych grupach zawodów, które są gorzej płatne i mniej prestiżowe, a co za tym idzie – jest to jedna z przyczyn ich gorszej sytuacji na rynku pracy w porównaniu z mężczyznami. Dodatkowo przewaga kobiet w takich grupach zawodów jak pracownicy przy pracach prostych czy pracownicy usług osobistych i sprzedawcy sprzyja prekaryzacji tych profesji. Występująca tutaj duża rotacja pracowników, krótkie umowy (czy zatrudnienie cywilono-prawne), niskie płace, brak możliwości awansu zawodowego potwierdzają w tym aspekcie założenie dotyczące feminizacji prekariatu.

Istotnym wskaźnikiem pozycji kobiet na rynku pracy jest ich udział na najwyższych stanowiskach. Wiąże się to ze zjawiskiem segregacji pionowej, czyli z utrudnionym dla kobiet dostępem do najwyższych stanowisk kierowniczych i decyzyjnych oraz z ograniczonymi możliwościami awansu.

Do analizy wykorzystano dane gromadzone przez Komisję Europejską. W pierwszej kolejności przedstawiam informacje na temat procentowego udziału kobiet i mężczyzn na najwyższych stanowiskach w spółkach notowanych na giełdach analizowanych państw. Analizie poddane zostały trzy rodzaje stanowisk: prezesów firm (*president*), członków zarządu/rad nadzorczych (*members*) oraz dyrektorów generalnych (*chief executive officer*). Szczegółowe dane zawiera tabela 9.

Tabela 9. Udział kobiet i mężczyzn na najwyższych stanowiskach w spółkach giełdowych notowanych w poszczególnych krajach (w %), 2014

Kraj	Prezes		Członkowie zarządu/ rad nadzorczych		Dyrektor generalny	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
Belgia	89	11	78	22	94	6
Finlandia	95	5	71	29	100	0
Niemcy	93	7	76	24	100	0
Polska	74	26	85	15	100	0
Szwecja	93	7	72	28	96	4
Wielka Brytania	98	2	76	22	98	2

Źródło: Komisja Europejska, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm (data dostępu: 13.07.2015)

Dane zawarte w tabeli 9. pokazują, że kobiety dużo rzadziej niż mężczyźni zajmują najwyższe stanowiska kierownicze. Jeżeli chodzi o stanowiska prezesów największych firm, to najlepsza sytuacja ma miejsce w Polsce. Co czwarty prezes spółki notowanej na polskiej giełdzie papierów wartościowych to kobieta (26%). Najgorsza zaś sytuacja ma miejsce w Wielkiej Brytanii, gdzie zaledwie 2% prezesów stanowią kobiety. Nieco lepiej przedstawia się sytuacja w odniesieniu do stanowiska członków zarządów/rad nadzorczych tych firm. Kobiety stanowią tam od 15% (Polska) do 29% (Finlandia). Stanowiska dyrektora generalnego nie zajmuje żadna kobieta w Finlandii, Niemczech oraz w Polsce. Natomiast w pozostałych analizowanych krajach udział ten waha się od 2% do 6%.

Uzupełnieniem informacji z tabeli 9. są dane dotyczące stanowisk prezesów banków narodowych. W 2014 roku na czele banków sześciu analizowanych krajów stali mężczyźni (w całej Unii Europejskiej jedynie na Cyprze prezesem Narodowego Banku Cypru była kobieta). Kobiety nie stały również na czele żadnej z najważniejszych instytucji finansowych UE (Europejskiego Banku Centralnego, Europejskiego Banku Inwestycyjnego czy Europejskiego Funduszu Inwestycyjnego). Jeżeli chodzi o pozycje kierownicze w administracji publicznej na najwyższym szczeblu UE, to na stanowiskach dyrektorów generalnych lub ich zastępców znalazło się średnio 15% kobiet (dane Komisji Europejskiej). Można powiedzieć, że we wszystkich sferach życia, w których mamy do czynienia z hierarchią stanowisk – na najwyższych pozycjach w przeważającej mierze znajdują się mężczyźni.

Wszystkie te dane dowodzą istnienia „szklanego sufitu” (niewidocznych barier awansu kobiet na wyższe stanowiska kierownicze w firmie, niezależne od stopnia wykształcenia, doświadczenia, stażu itp.²⁷).

Kolejną istotną cechą wskazującą na gorszą sytuację kobiet na rynku pracy i równocześnie potwierdzających ich większą przynależność do kategorii prekariuszy są różnice w zarobkach między kobietami a mężczyznami (*gender pay gap*). Jest to ważny wskaźnik wykorzystywany w ramach Europejskiej Strategii Zatrudnienia (ESZ) do monitorowania nierówności w płacach między kobietami i mężczyznami. *Gender pay gap* jest definiowany jako różnica między średnimi zarobkami brutto za godzinę pracy kobiet i mężczyzn wyrażona jako procent przeciętnego wynagrodzenia brutto za godzinę mężczyzn.

Przyczyny i rozmiar *pay gap* mogą bardzo różnić się pomiędzy krajami. Wynika to z różnej sytuacji kobiet i mężczyzn na narodowych rynkach pracy, która z kolei jest wypadkową wielu czynników (np. instytucjonalnych ułatwień dotyczących godzenia życia zawodowego i rodzinnego czy elastycznych form zatrudnienia).

Niemniej jednak na podstawie danych Eurostatu możemy stwierdzić, że w 2013 roku zarobki kobiet (mierzone średnimi zarobkami brutto za godzinę) były o 16,4% niższe niż mężczyzn (w strefie euro było to 16,6%). Spośród wszystkich państw UE największe różnice w zarobkach zanotowano w Estonii (29,9%) a najmniejsze – na Słowenii (3,2%). Spośród interesujących nas krajów największe róż-

²⁷ M. Branka, M. Borowska, op. cit., s. 35.

nice w zarobkach między kobietami i mężczyznami występują w Niemczech – *gender pay gap* wyniósł tam w 2013 roku 21,6% (w Wielkiej Brytanii – 19,7%, w Finlandii – 18,7%, w Szwecji – 15,2%). Najniższe wartości zanotowano w Belgii (9,8%) oraz w Polsce – jedynie 6,4%.

Jeżeli chodzi o *gender pay gap* wśród osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (dane z 2013 roku), to w tej kategorii pracowników różnice w zarobkach pomiędzy krajami wynoszą od 8,2% na Malcie (co oznacza *de facto*, że kobiety zarabiają więcej) do 33,7% w Hiszpanii. Wśród analizowanych państw największe różnice zarobków między kobietami i mężczyznami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze miały miejsce w Finlandii (14,2%), w Polsce (13,5%) oraz w Niemczech (12,0%), a najmniejsze w Wielkiej Brytanii (4,4%) oraz w Szwecji (5,7%). Różnice na poziomie średnim występowały w Belgii (8,7%).

O feminizacji prekariatu świadczy często również sam charakter zatrudnienia kobiet. Mają one więcej przerw w pracy (związanych np. z wychowywaniem dzieci), przez co bardziej narażone są na nieciągłość zatrudnienia. Co więcej, konieczność wykonywania obowiązków domowych przez kobiety (nieodpłatna praca kobiet) bardzo często uniemożliwia im podjęcie jakiegokolwiek stałego zatrudnienia. Od kobiet oczekuje się wykonywania większości pracy opiekuńczej nad dziećmi i domem oraz opieki nad starszymi krewnymi przy jednoczesnej aktywności na rynku pracy. Wszystko to sprawia, że to stabilniejsze zatrudnienie jest coraz rzadziej dostępne dla kobiet, co jeszcze bardziej spycha je w stronę prekariatu.

Uzupełnieniem tych informacji są dane dotyczące nieodpłatnej pracy kobiet. Zgodnie z definicją, jest to produkcja przez członków gospodarstw domowych takich dóbr i usług, które nie są sprzedawane na rynku. Z analizowanej perspektywy istotne wydaje się jaka jest różnica w czasie spędzonym na nieodpłatnej pracy wśród kobiet i mężczyzn. Szczegółowe dane zawiera tabela 10.

Tabela 10. Czas przeznaczony na różne aktywności poza pracą zawodową w ciągu dnia w minutach, 2003–2010

Kraj	Nieodpłatna praca*		Higiena osobista**		Odpoczynek***	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
Belgia	151	245	671	695	350	307
Finlandia	159	232	631	651	386	336
Niemcy	164	269	636	656	351	326
Polska	157	296	642	658	323	273
Szwecja	154	207	573	617	314	272
Wielka Brytania	141	258	574	598	382	339

* rutynowe prace domowe, zakupy, opieka nad dziećmi i osobami starszymi, wolontariat, podróże związane z realizacją prac domowych i inne;

** sen, jedzenie, picie, wizyty u lekarza i podróże z tym związane;

*** sport, udział w imprezach i wydarzeniach, odwiedzanie znajomych, oglądanie telewizji w domu

Źródło: OECD Indicators of Gender Equality in Employment, <http://www.oecd.org/gender/data/employment.htm> (data dostępu: 14.07.2015).

Powyższe dane pokazują, że po pierwsze, we wszystkich analizowanych krajach kobiety przeznaczają na nieodpłatną pracę w domu więcej czasu niż mężczyźni. Najwięcej czasu na nieodpłatną pracę przeznaczają kobiety z Polski oraz mężczyźni z Niemiec. Jeżeli chodzi o czynności typu spanie, jedzenie czy wizyty u lekarza, to nie ma znaczących różnic między kobietami i mężczyznami. Jeżeli chodzi zaś o odpoczynek, to widać nieznaczną (choć występującą we wszystkich analizowanych krajach) prawidłowość: kobiety odpoczywają krócej w ciągu dnia niż mężczyźni. Najkrócej odpoczywają kobiety w Szwecji, a najdłużej w Wielkiej Brytanii.

6. Podsumowanie

Niestabilność zatrudnienia dotyczy w większym stopniu tych, którzy mają relatywnie gorszą pozycję na rynku pracy. Prekaryjny segment rynku pracy, to segment ludzi wykluczonych, funkcjonujących na jego obrzeżach i niezakorzenionych w przemysłowych stosunkach pracy.

Niepewność i brak bezpieczeństwa pracy jest uniwersalną cechą postfordowskiego ładu i współczesnego rynku pracy. Bezpieczeństwo zatrudnienia ustąpiło miejsca brakowi zabezpieczeń, umowom czasowym i rosnącemu samozatrudnieniu. Wyostrzyły się formalne różnice płac, a bezrobotni zmuszeni zostali polegać na niestarczających niemal na nic zasiłkach, rentach zdrowotnych i nieformalnej działalności zarobkowej z pogranicza legalności.

Biorąc pod uwagę literaturę przedmiotu dotyczącą prekariatu i zaprezentowane analizy można stwierdzić, że jest to zjawisko wielowymiarowe. Czynniki determinujące pojawienie się prekarnego zatrudnienia różnią się w poszczególnych krajach i zależą od właściwości danego rynku pracy i kontekstu instytucjonalnego.

O ile niezaprzeczalny wydaje się fakt gorszej sytuacji kobiet na rynku pracy, o tyle trudno jednoznacznie stwierdzić, czy ten fakt jest decydujący jeżeli chodzi o większą podatność kobiet na wejście do prekariatu. Jeżeli weźmiemy pod uwagę pozycję Polski w tym wymiarze na tle innych analizowanych państw, to z jednej strony mamy wysokie wskaźniki bierności zawodowej czy wysokie udziały osób na umowach tymczasowych mogące sugerować, że na tle pozostałych krajów, kobiety w Polsce bardziej niż w innych krajach narażone są na widmo prekariatu, ale z drugiej strony, jeżeli weźmiemy pod uwagę zmienne takie jak: *gender pay gap* czy niewielki udział zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy (w tym niedobrowolnego), to nagle okazuje się, że pozycja Polek jest dość mocna na rynku pracy w porównaniu z kobietami z pozostałych analizowanych krajów. Pozostają również dane, które można interpretować na różne sposoby, jak wysoki udział Polek w sektorze rolniczym i stosunkowo niski w usługach. Z jednej strony świadczy to o gorszej sytuacji tych kobiet na rynku pracy, a z drugiej może być również interpretowane jako korzystne, ze względu na to, że prekariat w największym stopniu „zadomowił się” w usługach.

Bibliografia

- Amamiya K., J. Beck, *Suffering Forces Us to Think Beyond the Right-Left Barrier*, „Mechademia” 2010, nr 5, s. 251–265.
- Amamiya K., *The Gloom of the Precariat*, Kodansha, Tokyo 2009.
- Bednarski M., *Koszty i korzyści zatrudnienia na czas określony*, „Polityka Społeczna” 2012, vol. 9, nr 462, s. 5–8.
- Blicharz J., *Kilka uwag na temat ubóstwa wśród kobiet w Polsce* [w:] *Oblicza polskiej biedy*, red. J. Blicharz, L. Klat-Wertelecka, E. Rutkowska-Tomaszewska, E-Wydawnictwo. Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa, Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego 2014, s. 39–46.
- Borowska M., M. Branka, *Równość szans kobiet i mężczyzn a rynek pracy*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2010.
- Butler J., *Precarious Life: The Powers of Mourning and Violence*, Verso, Londyn-Nowy York 2006.
- Castel R., *From Manual Workers to Wage Laborers: Transformation of the Social Question*, Transaction Publishers, New Brunswick (U.S.A.)-London 2002.
- Charkiewicz E., *Kobiety i ubóstwo – widzialna ręka neoliberalnego państwa*, Biblioteka Online Think Tanku Feministycznego 2010.
- Domański H., Z. Karpiński, *Metodologia badań nad stratyfikacją społeczną*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2012.
- Eurostat Database, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.
- Knapieńska M., *Prekariat jako zjawisko występujące na współczesnym rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej*, „Studia Oeconomica Posnaniensia” 2014, vol. 2, nr 7, s. 94–112.
- Komisja Europejska, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm.
- Korpi W., *Faces of Inequality: Gender, Class, and Patterns of Inequalities in Different Types of Welfare States*, „Social Politics” 2000, vol. 2, nr 7, s. 127–191.
- Kryńska E., E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013.
- Kryńska E., *Segmentacja rynku pracy: podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego Łódź 1996.
- Mrozowicki A., T. Roosalu, T. Bajuk-Sencar, *Migrant precarity and future challenges to labour standards in Sweden*, Transfer 2013, vol. 19, nr 2, s. 267–278.
- OECD Employment database, <http://www.oecd.org/els/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm>.
- OECD Statistics, <http://stats.oecd.org/>.
- Poławski P., *Generacja prekariuszy na polskim rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 2012, vol. 9, nr 462, s. 16–22.
- Potter M., J. Hamilton, *Picking on vulnerable migrants: precarity and the mushroom industry in Northern Ireland*, „Work, Employment and Society” 2014, vol. 28, nr 30, s. 390–406.

- Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*, red. G. Rodgers, J. Rodgers, International Institute for Labour Studies, Geneva 1989.
- Standing G., *Global Feminization through Flexible Labor*, „World Development” 1989, vol. 17, nr 7, s. 1077–1095.
- Standing G., *Global Feminization through Flexible Labor: a Theme Revisited*, „World Development” 1999, vol. 27, nr 3, s. 583–602.
- Standing G., *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, Wydawnictwo PWN, Warszawa 2014.
- Szarfenberg R., *Prekariat – krótkie wprowadzenie*, Tekst w ramach projektu Zakładu Teorii i Metodologii Polityki Społecznej oraz Zakładu Polityki Społecznej w Środowisku Lokalnym UW, 2015, www.rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/prekariat.pdf.
- Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier kobiet: monografia zjawiska*, red. A. Titkow, Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003.
- Tarkowska E., *Oblicza polskiej biedy*, „Więzi” 2009, nr 2, s. 1–10.
- Urbański J., *Prekariat i nowa walka klas: przeobrażenia współczesnej klasy pracowniczej i jej form walki*, Instytut Wydawniczy Książka i Prasa, Warszawa 2014.
- Vij R., *Affective Fields of Precarity: Gendered Antinomies in Contemporary Japan*, „Alternatives: Global, Local, Political” 2013, vol. 38, nr 2, s. 122–138.
- Vosko L., *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*, McGill-Queen's Press, Montreal 2005.
- Woolfson Ch., J. Fudge, Ch. Thörnqvist, *Migrant precarity and future challenges to labour standards in Sweden*, „Economic and Industrial Democracy” 2014, vol. 35, nr 4, s. 695–715, doi: 10.1177/0143831X13494249.