

Marta Warat\*  
Ewa Krzaklewska\*\*

## CZY PREKARIAT MA PŁEĆ? SYTUACJA KOBIET I MĘŻCZYŹN NA RYNKU PRACY W POLSCE\*\*\*

Badania dotyczące skutków społecznych i ekonomicznych transformacji w Polsce pokazują odmienną sytuację kobiet i mężczyzn, wskazując na kobiety jako przegrane transformacji (Desperak 2009). Niższe wynagrodzenia, trudności w uzyskaniu awansu czy ograniczone możliwości podnoszenia kompetencji zawodowych i uczestnictwa w szkoleniach to tylko przykłady ilustrujące gorszą pozycję kobiet na rynku pracy (Lisowska 2016). Ważnym kontekstem warunkującym doświadczenia kobiet i mężczyzn na rynku pracy okazał się także kryzys ekonomiczny, polityczny i społeczny (Czerwińska, Łapniewska, Piotrowska 2010). Pomimo iż Polska nie odczuła skutków recesji ekonomicznej w tak dużym stopniu jak niektóre kraje europejskie (Hurley i in. 2009), kryzys przyspieszył wzrost nierówności społecznych, intensyfikację elastyczności rynku pracy, a także wyłonienie się prekariatu.

Niniejszy artykuł, opierając się na wynikach badań ilościowych przedstawia sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy w kontekście rosnącego jego uelastycznienia i deregulacji (Frieske 2003, Szarfenberg 2016, Woś 2014, s. 115-136). Proponowana analiza ogranicza się tylko do jednego z wymiarów prekariatu, mianowicie podejmuje próbę odpowiedzi na pytanie o wpływ

---

\***Marta Warat** – doktor nauk humanistycznych w zakresie socjologii, Uniwersytet Jagielloński; zainteresowania naukowe: studia nad obywatelstwem i demokracją, gender studies; e-mail: [marta.warat@uj.edu.pl](mailto:marta.warat@uj.edu.pl).

\*\***Ewa Krzaklewska** – magister socjologii, Uniwersytet Jagielloński; zainteresowania naukowe: socjologia młodzieży, gender studies, metodologia badań społecznych; e-mail: [ewa.krzaklewska@uj.edu.pl](mailto:ewa.krzaklewska@uj.edu.pl).

\*\*\* Badania naukowe prowadzące do osiągnięcia niniejszych rezultatów zostały przeprowadzone w ramach projektu *Równość płci a jakość życia – rola równości płci w rozwoju w Europie na przykładzie Polski i Norwegii (GEQ)*, który otrzymał finansowanie z programu Polsko-Norweska Współpraca Badawcza realizowanego przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju w ramach Norweskiego Mechanizmu Finansowego na lata 2009-2014, na podstawie umowy w sprawie projektu nr Pol-Nor/200641/63/2013. Dziękujemy dr. Piotrowi Brzyskiemu za konsultację statystyczną.

nietypowych form zatrudnienia<sup>1</sup>, takich jak umowy na czas określony<sup>2</sup> czy umowy cywilno-prawne (Bąk 2009) na poczucie stabilności życiowej oraz równowagę pomiędzy pracą a życiem pozazawodowym wśród kobiet i mężczyzn. Artykuł skupia się na tym wymiarze także ze względu na fakt, iż Polska posiada w Unii Europejskiej najwyższy odsetek umów na czas określony, który w roku 2014 osiągnął poziom 28% w stosunku do średniej unijnej wynoszącej 14% (Eurostat 2015).

### Przemiany na rynku pracy i wyłonienie się prekariatu

Rozwój neoliberalnego modelu gospodarki spowodował konieczność szukania kategorii czy pojęć, które lepiej będą odzwierciedlać nowe relacje na rynku pracy oraz procesy na nim zachodzące. Jedną z propozycji, która jest silnie akcentowana w debatach publicznych i akademickich od lat 90., jest koncepcja prekariatu. Odzwierciedla ona przemiany w sferze pracy, podkreślając, jak dążenie do maksymalizacji rynkowej konkurencyjności, wzrost elastyczności rynku pracy i zmniejszanie zabezpieczeń pracowniczych przesunęły poczucie niepewności i odpowiedzialność za ryzyko związane z pracą na pracowników i pracownice oraz ich rodziny (Näsström, Kalm 2015, s. 556-557; Standing 2014, s. 1). Procesy te doprowadziły także do wyłonienia się nowej kategorii społecznej, jaką jest prekariat. We współczesnych analizach określany jest on jako „proletariusze XXI wieku” (Standing 2014) czy jako „nowy duch kapitalizmu” (Gill, Pratt 2008). Prekariuszy i prekariuszki charakteryzuje niepewność zatrudnienia i brak jego ciągłości, ograniczony poziom ochrony (dotyczący zwłaszcza świadczeń społecznych, ochrony przed

<sup>1</sup>Zamiennie stosuje się także określenia: atypowe lub niestandardowe formy zatrudnienia.

<sup>2</sup>W literaturze przedmiotu wskazuje się, że zatrudnienie na czas określony może mieć pozytywny charakter: pozwala na lepsze dopasowanie pracy i kwalifikacji pracownika i pracownicy, umożliwia wejście na rynek większej liczbie osób, jak również sprzyja jego uelastycznieniu (Kiersztyn, Dzierzgowski 2012, s. 67). Z drugiej strony badacze i badaczki rynku pracy podkreślają, iż w Polsce zatrudnienie na czas określony stanowi zagrożenie dla pracowników i pracownic: osłabia ich pozycję negocjacyjną z pracodawcami i pracodawczyniami, staje się źródłem poczucia braku bezpieczeństwa, ogranicza możliwość rozwoju zawodowego oraz oznacza niższe wynagrodzenie. Jest ono także wyrazem dążeń pracodawców i pracodawczyń do obniżenia kosztów pracy i zobowiązań do ochrony pracowników i pracownic (Kiersztyn 2012, Kiersztyn, Dzierzgowski 2012, Urbański 2014, s. 90-93). Rosnąca liczba umów o pracę na czas nieokreślony pokazuje, że zatrudnienie na czas określony nie jest „skutecznym sposobem testowania kandydatów przed ich ewentualnym zatrudnieniem na czas nieokreślony” czy „trampoliną do stabilnego zatrudnienia” (Kiersztyn, Dzierzgowski 2012, s. 67), ale staje się narzędziem pracodawców i pracodawczyń umożliwiającym im obniżenie kosztów pracy. W świetle przedstawionych rozważań uprawnione jest traktowanie zatrudnienia na czas określony jako nietypowej formy zatrudnienia.

zwolnieniem czy dyskryminacją), niskie i otrzymywane nieregularnie wynagrodzenie, praca poniżej posiadanych kwalifikacji oraz brak lub ograniczona kontrola nad pracą (np. warunkami pracy, godzinami pracy) (Kalleberg 2009, s. 15; Maurin, Postel-Vinay 2005, Patrick, Elks 2015, Duell 2004, s. 10; Urbański 2014).

Guy Standing (2014; *Wolne rynki...* 2015) analizuje prekariat w kategoriach marksowskich, poprzez określenie sytuacji prekariuszy i prekariuszek na podstawie pozycji w systemie produkcji i dystrybucji oraz relacji do państwa. W zaproponowanym przez niego ujęciu prekariat to „klasa w procesie tworzenia”, której wewnętrzne zróżnicowanie utrudnia przekształcenie się w „klasę dla siebie” (Standing 2014, s. 43). Obejmuje ona wiele kategorii pracowników i pracownic, uznawanych dotychczas za pozostających w gorszej sytuacji na rynku pracy i równocześnie posiadających ograniczoną możliwość realizowania swoich praw politycznych, ekonomicznych, społecznych i kulturowych. W tak zdefiniowanym prekariacie Standing (*Wolne rynki...* 2015) wyróżnia trzy podstawowe frakcje: osoby, które wywodzą się z dawnych społeczności robotniczych, migrantów oraz osoby wykształcone, zwłaszcza młode.

Heterogeniczność prekariatu podkreśla także Jan Sowa (2010). Postrzega go jako kategorię typową dla „post-fordowskiego modelu organizacji produkcji”, która przenika klasowe podziały (Sowa 2010, s. 109, 124). To, co wyróżnia współczesny prekariat, to przynależność do niego nie tylko bezrobotnych, migrantów czy utrzymujących się z dorywczych prac, ale również przedstawiciele zawodów wysoko wyspecjalizowanych oraz grup o wysokim prestiżu społecznym (Gill, Pratt 2008, Sowa 2010). Jak podkreślają twórcy kampanii „My Prekariat”, prekariat pojawia się „we wszystkich zawodach – od budowlańców po inżynierów, od pielęgniarek po medyków, od nauczycieli po naukowców, od ludzi kultury po emigrantki z Ukrainy, od ochroniarzy po personel sprzątający, od opiekunek do dzieci po wolontariuszy hospicjów, od kelnerów w restauracjach po kasjerki w centrach handlowych, od pracowników specjalnych stref ekonomicznych, po tych zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej, od sektora organizacji pozarządowych po międzynarodowe korporacje [...]” (*Odezwa My Prekariat*).

Jedną z najczęściej przywoływanych w literaturze przedmiotu charakterystyk prekariatu jest niepewność i niestabilność zatrudnienia (Kalleberg 2009, Sowa 2010, Woś 2014, s. 126). Deregulacja i uelastycznianie rynku pracy spowodowały zastępowanie umów o pracę na czas nieokreślony poprzez umowy czasowe, samozatrudnienie czy umowy cywilno-prawne (Neilson, Coté 2013, Patrick, Elks 2015, Trappmann 2011). Dla prekariuszy normą staje się praca oferująca ograniczoną możliwość korzystania z praw

i zabezpieczeń pracowniczych, nie gwarantująca bezpieczeństwa finansowego<sup>3</sup> i wywołująca lęk przed przyszłością. Zdaniem Guya Standinga (2014) prekariusze pozbawieni są siedmiu form bezpieczeństwa związanego z pracą: rynku pracy, zatrudnienia, miejsca pracy, bezpieczeństwa w pracy, reprodukcji umiejętności, dochodu i reprezentacji. Wyróżnia ich „poczucie, że ich praca jest instrumentalna (aby przeżyć), okazjonalna (brać, co popadnie) i niepewna (prekarna)” (Standing 2014, s. 18-19). Ważnym elementem definiującym prekariat jest także brak tożsamości zawodowej, poczucie alienacji i instrumentalnego traktowania (tamże). Przemiany rynku pracy powodują, że pracownicy i pracownice nie czują związku z wykonywaną pracą i społecznością zawodową, jak również nie posiadają jasnej ścieżki kariery zawodowej.

Jak pokazują badania, prekarne zatrudnienie w większej mierze związane jest z niestabilnością warunków pracy. Wierząc w możliwość awansu, prekariusze i prekariuszki zgadzają się na zmienny zakres obowiązków czy pracę poniżej posiadanych kwalifikacji i aspiracji (Patrick, Elks 2015). Nieprzewidywalny czas pracy i rozmycie granic oddzielających pracę i nie-pracę prowadzi do zaburzenia równowagi pomiędzy tymi dwoma sferami (por.: Bučaitė-Vilkė, Tereškinasa 2015). Praca staje się centralną aktywnością, której podporządkowane zostają inne sfery życia. Tym samym prekaryjność wykracza poza sferę rynku pracy, negatywnie oddziałując na życie prywatne (niespełnione oczekiwania związane z awansem wywołują poczucie frustracji i gniewu), rodzinne (trudności z godzeniem pracy i życia rodzinnego) i wspólnotowe (niska aktywność obywatelska i polityczna).

Współczesne analizy prekariatu podkreślają jego negatywne aspekty. Jak jednak zauważa Arne L. Kalleberg (2009), kategoria ta może mieć dwuznaczny charakter. Z jednej strony – jak zostało pokazane powyżej – oznacza stan niepewności i braku stabilizacji, z drugiej – stwarza możliwości. Dostrzegane są one przede wszystkim przez młodsze pokolenia, które pozytywnie postrzegają czasowe, elastyczne formy zatrudnienia jako oferujące wyższe wynagrodzenie (wynikające np. z niższej stawki podatkowej), większą swobodę w wykonywaniu pracy czy brak bezpośredniego przełożonego (Duell 2004, Neilson, Rossiter 2008, Woś 2014, s. 127).

### **Badanie sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy w Polsce**

Zróznicowanie pozycji kobiet i mężczyzn na rynku pracy nie jest zjawiskiem nowym. W polskim kontekście zwraca się uwagę na konsekwencje procesu

---

<sup>3</sup>Należy podkreślić, że prekaryjne zatrudnienie nie zawsze wiąże się z niskimi płacami. Wśród cech związanych z finansową prekaryzacją wymieniana jest także niepewność otrzymywania wynagrodzenia oraz nieprzewidywalna jego wysokość.

transformacji dla aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn (Desperak 2009), zmiany wywołane przystąpieniem do Unii Europejskiej (Duch-Krzystoszek, Sarata 2007, Lohman, Seibert 2003) czy kryzysem ekonomicznym (Charkiewicz 2009, Czerwińska, Łapniewska, Piotrowska 2010). Pomimo wprowadzenia legislacji i polityk gwarantujących równe traktowanie na rynku pracy, nadal obserwujemy niższą aktywność zawodową kobiet, nierówności płacowe, segregację horyzontalną i wertykalną (Czarnik, Turek 2015, Lisowska 2016), jak i trudności z godzeniem obowiązków zawodowych z rodzinnymi (Sadowska-Snarska 2011, Slany, Krzaklewska, Warat 2015, Tomaszewska-Lipiec 2014). Zachodzące obecnie przemiany na rynku pracy związane z jego uelastycznieniem nasuwają pytanie o sposób, w jaki prekaryjność potransformacyjna (Szarfenberg 2016) wpływa na doświadczenia kobiet i mężczyzn w Polsce. W artykule podejmiemy próbę odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

- Kto częściej doświadcza prekaryjności – rozumianej jako posiadanie nietypowej umowy (o dzieło, zlecenie, staż)? Czy typ posiadanej umowy lub forma pracy zależy od cech respondentów takich jak płeć, wiek, wykształcenie czy miejsce zamieszkania?
- Jaki jest wpływ posiadanej umowy lub formy pracy na poczucie stabilności przez kobiety i przez mężczyzn?
- Jaki jest wpływ posiadanej umowy na życie prywatne i czas wolny kobiet i mężczyzn?

Poniższe analizy oparte są na danych ilościowych pochodzących z badania sondażowego przeprowadzonego w okresie od 13 kwietnia 2015 roku do 20 maja 2015 roku na ogólnopolskiej reprezentatywnej losowej próbie dorosłych Polaków i Polek (próba adresowa). Przebadano łącznie 1501 respondentów<sup>4</sup>, a stopa zwrotu (*response rate*) wyniosła 64%. W celu przeprowadzenia wywiadu zastosowano technikę CAPI (*Computer Assisted Personal Interviewing*) oraz CAII (*Computer Assisted Individual Interview*) w odniesieniu do pytań wrażliwych (np. dotyczących przemocy).

W badanej próbie najwięcej osób określa się jako pracownicy najemni (55%) i pracownice najemne (42%). Mężczyźni częściej też wskazali, iż pra-

<sup>4</sup>Zrealizowana próba zawierała 37% mężczyzn i 63% kobiet. Na skutek niższego poziomu realizacji w wybranych podgrupach, celem korekty proporcji w próbie zastosowane zostały wagi analityczne. Wykorzystano wieloetapowy schemat ważenia danych, zrealizowany w oparciu o następujące parametry: województwo lub (ewentualnie) makroregion GUS, klasy wielkości miejscowości, płeć, grupa wiekowa, wykształcenie. W przeważonej bazie mężczyźni stanowią 48%, a kobiety 52%.

cują na własny rachunek poza rolnictwem (7,1% w porównaniu do 3,4% kobiet), jak i w rolnictwie (3,3% w porównaniu do 1,3% kobiet). Dodatkowo, wśród kobiet 1,4% przebywa na urlopie macierzyńskim, rodzicielskim lub wychowawczym. Znikomy odsetek respondentów i respondentek to członkowie/członkinie rodzin pomagający/pomagające bez wynagrodzenia w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej poza rolnictwem. Dalsze analizy dotyczą powyżej wymienionych kategorii osób aktywnych na rynku pracy<sup>5</sup>.

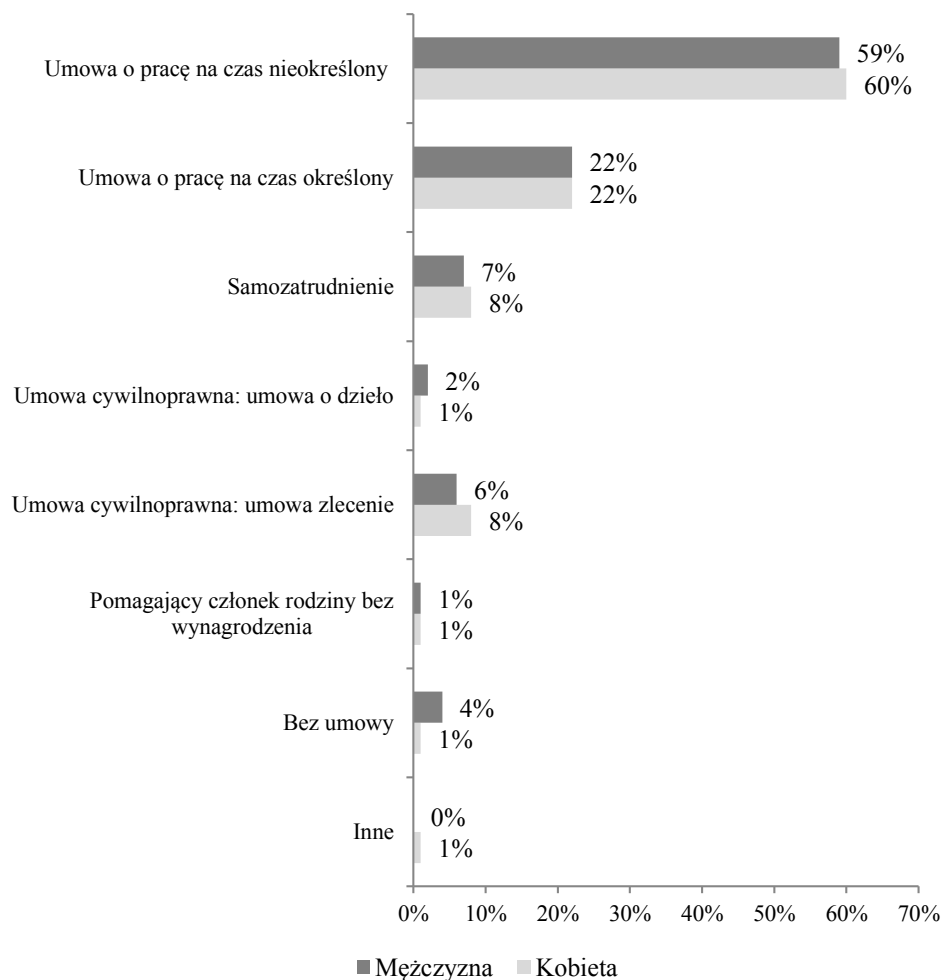
### **Kto doświadcza prekaryjności w Polsce?**

Jednym z kluczowych wskaźników prekariatu jest typ posiadanej umowy o pracę. Ogólnie rzecz biorąc, obserwujemy brak różnic statystycznie istotnych między mężczyznami i kobietami jeśli chodzi o formę zatrudnienia czy pracy<sup>6</sup>. Wśród osób pracujących prawie 60% posiada umowę o pracę na czas nieokreślony, a 22% umowę o pracę na czas określony; 7% respondentów i 8% respondentek deklaruje samozatrudnienie. Relatywnie niewiele respondentów i respondentek pracuje w oparciu o tzw. „umowy śmieciowe” – na podstawie umowy zlecenia pracuje 6% respondentów i 8% respondentek, a odpowiednio 2% i 1% pracuje na podstawie umowy o dzieło. Mężczyźni częściej niż kobiety pracują bez umowy – 4% w porównaniu do 1%. Niecały 1% kobiet i mężczyźni ma status pomagającej członkini/pomagającego członka rodziny bez wynagrodzenia.

---

<sup>5</sup>Analizy nie obejmują osób, które opisały się wyłącznie jako bezrobotne i bierne zawodowo, uczące się i studiujące, będące na emeryturze oraz niepracujące z powodu długotrwałej choroby lub niepełnosprawności i zajmujące się domem i rodziną.

<sup>6</sup>Większość respondentów i respondentek posiada jeden typ umowy o pracę, jedynie sześć osób posiada więcej niż jeden typ umowy, ale spośród nich wszyscy mają umowę o pracę. Ze względu na niewielką liczbę osób posiadających więcej niż jedną umowę przyjęto umowę o pracę jako ich główną umowę.



Wykres 1. Formy zatrudnienia i pracy.

Źródło: opracowanie własne.

Dotychczasowe badania podkreślają znaczenie wieku jako kategorii wpływającej na doświadczanie sytuacji prekaryjnej, wyróżniając osoby młode oraz starsze jako bardziej na nią narażone. Nasze badania także wskazują, iż młodzi ludzie w wieku 18-24 lata zdecydowanie częściej pracują na podstawie nietypowych umów w porównaniu do respondentów i respondentek z innych grup wiekowych. Wiek różnicuje zarówno sytuację kobiet, jak i mężczyzn jeśli chodzi o formę zatrudnienia i pracy<sup>7</sup>. Młodzi respon-

<sup>7</sup>Dla mężczyzn iloraz wiarygodności (IW) wyniósł 47,2,  $df = 12$ ,  $p = 0,000$ , dla kobiet

denci w największym stopniu są zatrudniani na tzw. inne typy umów lub pracują bez umowy<sup>8</sup>, podczas gdy respondentki w tej grupie wiekowej najczęściej posiadają umowę o pracę na czas określony. Wraz z wiekiem rośnie odsetek kobiet i mężczyzn samozatrudnionych.

Tabela 1

Formy zatrudnienia i pracy w różnych kategoriach wieku (bez osób 65+)

Wiek	Mężczyźni					Kobiety				
	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Umowa o pracę na czas nieokreślony	27%	58%	69%	58%	57%	26%	62%	64%	68%	54%
Umowa o pracę na czas określony	35%	29%	17%	24%	11%	43%	27%	22%	12%	18%
Inne umowy lub bez umowy	38%	9%	9%	8%	16%	26%	7%	7%	12%	10%
Samozatrudnienie	0%	4%	5%	10%	16%	4%	4%	6%	8%	18%

Źródło: opracowanie własne.

Forma zatrudnienia i pracy zależy także od wykształcenia zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn<sup>9</sup>. Osoby z wykształceniem wyższym częściej posiadają umowę o pracę na czas nieokreślony (68%). Dla porównania, ten typ umowy zadeklarowało 57% osób z wykształceniem średnim, 57% z wykształceniem zawodowym i 36% osób posiadających wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne. W ostatniej grupie najczęściej deklarowane są umowy na czas określony oraz inne typy umów lub praca bez umowy (28% w porównaniu do 6% wśród osób z wykształceniem wyższym). Samozatrudnienie jest równie częste wśród osób z co najmniej zawodowym wykształceniem (ok. 6-8%). Mężczyźni z wykształceniem zawodowym częściej posiadają umowę o pracę niż kobiety o takim wykształceniu (61% w porównaniu do 53%).

30, 8,  $df = 12$ ,  $p = 0,001$ .

<sup>8</sup>Kategoria ta obejmuje umowy cywilnoprawne (zlecenie, dzieło), umowy o staż, pracę jako pomagający członek/pomagająca członkini rodziny bez wynagrodzenia, osoby pracujące bez umowy i osoby pracujące na kontrakt. Odpowiedzi zostały zagregowane ze względu na ich małą liczebność, a także na brak lub niepełne zabezpieczenia społeczne w przypadku posiadania danych typów umów lub nieposiadania żadnej umowy.

<sup>9</sup>Dla mężczyzn  $IW = 25,9$ ,  $df = 9$ ,  $p = 0,002$ , dla kobiet  $17,3$ ,  $df = 9$ ,  $p = 0,044$ . Ogółem  $35,6$ ,  $df = 9$ ,  $p = 0,000$ .



Sytuację mężczyzn, jeśli chodzi o formę zatrudnienia i pracy, różnicuje miejsce zamieszkania, w przypadku kobiet nie obserwujemy takiej zależności<sup>10</sup>. Respondenci mieszkający na wsi i w małych miejscowościach rzadziej posiadają umowę o pracę na czas nieokreślony, a częściej na czas określony lub inne typy umów czy też pracują bez umowy. Przykładowo, wśród mieszkańców miast powyżej 200 tys. mieszkańców 73% mężczyzn ma umowę na czas nieokreślony w porównaniu do 53% tych, którzy mieszkają na wsi. Mężczyźni mieszkający na terenach wiejskich pracują w oparciu o inne typy umów lub bez umowy – 17% w porównaniu do 4% mieszkających w mieście liczącym 50-200 tys. mieszkańców. Najwięcej samozatrudnionych mężczyzn jest w miastach od 20 tys. do 50 tys. mieszkańców.

Badania potwierdzają, że umowy o pracę na czas nieokreślony są najczęstsze w instytucjach publicznych. W kontekście tym warto podkreślić, że kobiety dużo częściej wykonują pracę w instytucjach publicznych (31% w porównaniu do 17% mężczyzn), zaś mężczyźni częściej pracują w firmach prywatnych (73% w porównaniu do 62% kobiet) i w gospodarstwach rolnych (6% w porównaniu do 3%)<sup>11</sup>.

### **Czy praca daje poczucie stabilności życiowej?**

Przeprowadzone badania pokazują, że praca w dużym stopniu jest źródłem poczucia stabilności życiowej, jednakże opinie kobiet i mężczyzn są zróżnicowane<sup>12</sup>: 92% mężczyzn zgadza się z tym stwierdzeniem (w tym 34% zdecydowanie, a 58% raczej się zgadza); kobiety zgadzają się trochę rzadziej – 38% zgadza się ze stwierdzeniem zdecydowanie, a 49% raczej się zgadza.

Dane wskazują, iż rodzaj posiadanej umowy wpływa na opinie kobiet i mężczyzn co do tego, czy praca daje im poczucie stabilności życiowej<sup>13</sup>. W największym stopniu odczuwają je ci, którzy mają umowę o pracę na czas nieokreślony. Najmniej stabilnie czują się osoby, które pracują na podstawie innych umów lub bez umowy, a także osoby samozatrudnione.

Co więcej, obserwujemy, że typ umowy ma większe znaczenie dla kobiet jeśli chodzi o ich poczucie stabilności życiowej<sup>14</sup>. Aż 44% kobiet pracujących na umowę na czas nieokreślony zdecydowanie zgodziło się ze stwierdzeniem, że praca daje im poczucie stabilności w porównaniu do 35% mężczyzn. Natomiast wśród kobiet pracujących na podstawie innych umów lub bez

<sup>10</sup>Dla mężczyzn  $IW = 38,1$ ,  $df = 12$ ,  $p = 0,000$ . Ogółem  $21,4$ ,  $df = 12$ ,  $p = 0,000$ .

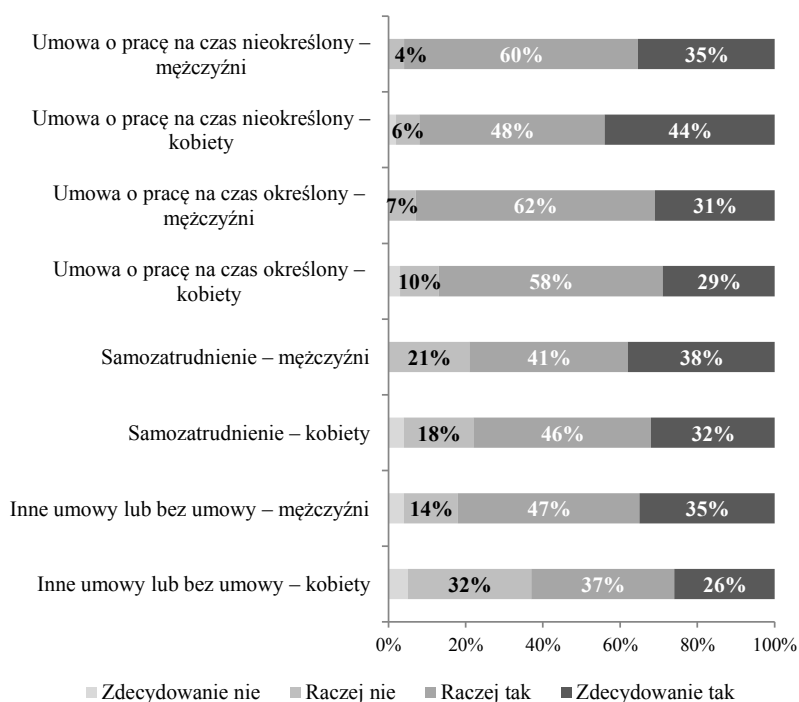
<sup>11</sup> $IW = 25,9$ ,  $df = 5$ ,  $p = 0,000$ .

<sup>12</sup> $Chi^2 = 12,9$ ,  $df = 3$ ,  $p = 0,005$ .

<sup>13</sup> $IW = 39,2$ ,  $df = 9$ ,  $p = 0,000$ .

<sup>14</sup>Dla mężczyzn  $IW$  wyniósł  $21,9$ ,  $df = 9$ ,  $p = 0,009$ , dla kobiet  $26,6$ ,  $df = 9$ ,  $p = 0,002$ . Porównano  $V$  Cramera, dla kobiet współczynnik wyniósł  $0,17$ , a dla mężczyzn  $0,14$ .

umów aż 38% zdecydowanie nie zgodziło się ze stwierdzeniem, że praca daje im poczucie stabilności, w porównaniu do 18% mężczyzn pracujących w oparciu o tego typu umowy.



Wykres 2. Zgoda ze stwierdzeniem „Praca daje mi poczucie stabilności życiowej” dla mężczyzn i kobiet pracujących na podstawie różnych typów umów o pracę.

*Źródło:* opracowanie własne.

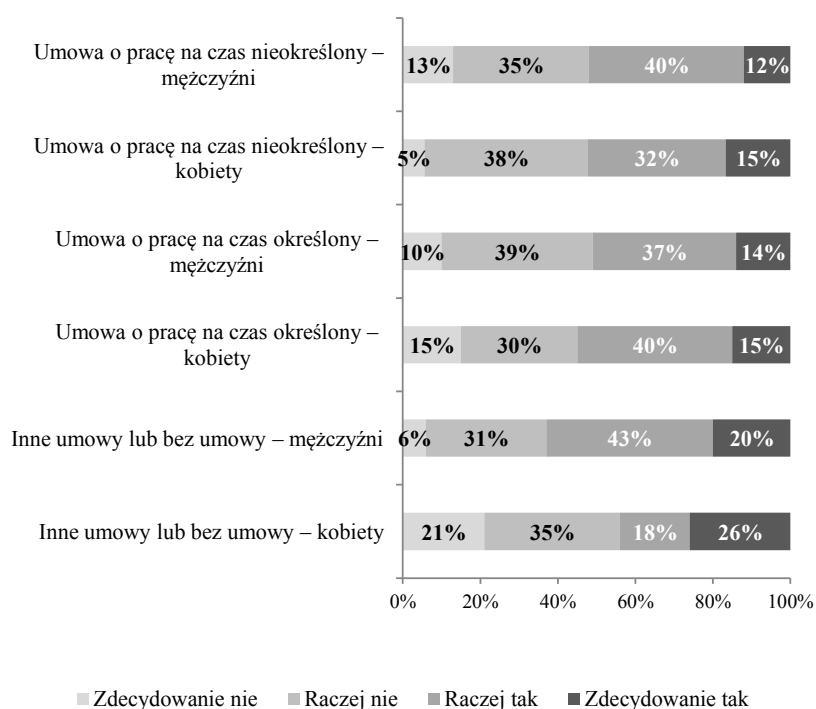
### Wpływ pracy na dostępność w czasie wolnym i życie rodzinne

Nieco ponad połowa pracujących respondentów i blisko połowa respondentek wskazała, iż ich pracodawca/przełożony czy pracodawczyni/przełożona oczekuje, że będą dostępni/dostępne w trakcie czasu wolnego<sup>15</sup>. Nie ma zależności pomiędzy posiadanym typem umowy a przekonaniem, że pracodawca lub pracodawczyni oczekuje dostępności w czasie wolnym. Taka opinia pojawia się wśród respondentów i respondentek zatrudnionych zarówno w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony zarówno umowy o pracę na czas nieokreślony, jak i pracujących w oparciu o umowy cywilno-prawne.

<sup>15</sup>Na pytanie dotyczące oczekiwania pracodawcy-czyni, że respondent lub respondentka będą dostępni w czasie wolnym odpowiedzi udzieliły tylko osoby, które w głównym miejscu podlegają bezpośredniemu przełożonemu lub przełożonej ( $n = 681$ ).

Mimo iż nie występuje statystycznie istotna zależność pomiędzy typem umowy a oczekiwaną dostępnością, także w przypadku oddzielnych analiz sytuacji kobiet i mężczyzn, należy jednak podkreślić, że Polki pracujące na podstawie umowy o pracę na czas określony częściej wskazywały, że muszą być dostępne w czasie wolnym (55%). Co ciekawe, w przypadku pracy na podstawie innych umów lub pracy bez umowy, odsetek kobiet przyznających, iż muszą być dostępne w czasie wolnym jest najmniejszy, ale respondentki pracujące w oparciu o taką formę zatrudnienia najczęściej wskazywały, iż zdecydowanie muszą być dostępne (26%).

Dla Polaków z kolei najbardziej niekorzystną ze względu na naruszanie podziału na pracę i czas wolny jest sytuacja, w której podejmują pracę na podstawie innych umów (w tym przede wszystkim cywilno-prawnych) lub pracują bez umów (63%). Przeprowadzone badania pokazują, że przenikanie pracy do życia pozazawodowego jest nie tylko charakterystyczne dla „umów śmieciowych”, które nie są regulowane Kodeksem Pracy, ale staje się cechą rynku pracy w Polsce.



Wykres 3. Dostępność w czasie wolnym.

Źródło: opracowanie własne.

Sytuacja jest podobna, jeśli chodzi o wpływ pracy na życie prywatne. Około 40% respondentów i respondentek twierdzi, że praca powoduje, że za mało czasu spędzają z rodziną i przyjaciółmi. Także w tym przypadku zależność pomiędzy typem umowy a poczuciem, że praca ogranicza czas spędzony z rodziną i przyjaciółmi nie jest statystycznie istotna, zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn.

Można jednak zauważyć, że mężczyźni pracujący na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i określony oraz samozatrudnieni częściej deklarują taką opinię (odpowiednio 42%, 41% i 41%). Podobne tendencje pojawiają się w przypadku respondentek, wśród których kobiety pracujące na podstawie innej umowy lub bez umowy oraz zatrudnione na umowę o pracę na czas nieokreślony najczęściej przyznają, że praca nie koliduje z życiem prywatnym (odpowiednio 47% i 45%). Nie jest także zaskoczeniem, iż kobiety i mężczyźni pracujący w sektorze prywatnym częściej doświadczają takiego konfliktu.

### **Dyskusja i podsumowanie**

Analiza danych ilościowych odnoszących się do prekaryzacji zatrudnienia kobiet i mężczyzn pokazuje złożony i zniuansowany obraz. Z jednej strony nie pozostawia wątpliwości, że konieczne jest zoperacjonalizowanie, czym jest prekariat, by móc spojrzeć na każdy z jego wymiarów przez pryzmat płci. Jak pokazują przedstawione wyniki badań, poszczególne wymiary prekaryjnej pracy wpływają w różnym stopniu i w różny sposób na doświadczenia kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Z drugiej strony, rozważania na temat prekarnego zatrudnienia pozostaną niepełne, jeśli nie zostanie do nich włączona perspektywa intersekcjonalna. Pozwala ona przenieść punkt ciężkości z płci jako jedynej przesłanki różnicującej doświadczenia kobiet i mężczyzn na rynku pracy na uwzględnienie także przesłanek takich jak wiek, wykształcenie czy miejsce zamieszkania, które wzajemnie się przecinają i nakładają na siebie, pozwalając lepiej zrozumieć nierówności na rynku pracy.

Przeprowadzone badania wyraźnie pokazują pojawienie się nietypowych form zatrudnienia, zwłaszcza wśród dwóch grup wiekowych: ludzi młodych oraz starszych pracowników i pracownic (por.: Bednarski, Frieske 2012). Co więcej, prekarne zatrudnienie dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Brak zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony naraża ich na doświadczanie niestabilności, niepewności i brak zabezpieczeń pracowniczych.

Poszerzając tę analizę o doświadczanie poczucia stabilności życiowej odkrywamy, że forma umowy ma duże znaczenie. Nietypowe formy zatrudnienia – w porównaniu do zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę na czas

nieokreślony – w niższym stopniu oferują poczucie stabilności w przypadku kobiet i mężczyzn. W sytuacji pracy w oparciu o nietypowe formy zatrudnienia, umowy na czas określony dają wyższe poczucie stabilności niż inne formy zatrudniania (w tym umowy cywilno-prawne). Co więcej, kobiety pracujące w oparciu o nietypowe umowy częściej wskazują, iż praca nie daje im poczucia stabilności życiowej. Niestandardowe formy zatrudnienia związane są z redukcją zabezpieczeń socjalnych i pewności zabezpieczenia, co z kolei może mieć większe znaczenie dla kobiet ze względu na pełnione przez nie role związane z macierzyństwem i opieką. Analiza prekaryzacji rynku pracy z perspektywy gender pokazuje, że sytuacja kobiet różni się od sytuacji mężczyzn nie tylko ze względu na odmienne pozycje na rynku pracy, ale także ze względu na nierówny podział odpowiedzialności i obciążeń związanych z rolami rodzinnymi i nieodpłatną pracą, a także przejęciem przez kobiety działań opiekuńczych zapewnianych wcześniej przez państwo czy pracodawców i pracodawczynie (Ciaputa 2016). W kontekście tym istotna wydaje się feministyczna krytyka koncepcji prekariatu, postulująca uwzględnienie reprodukcyjnej i nieodpłatnej pracy kobiet (Federici 2013).

Analiza wpływu pracy – niezależnie od formy zatrudnienia – na życie osobiste pokazuje naruszenie granicy między pracą a czasem wolnym. Zarówno mężczyźni, jak i kobiety, podkreślają konieczność ciągłego dopasowywania się do wymogów pracodawcy lub pracodawczynie i pracy. Praca w stałych, określonych godzinach czy regulowany wymiar czasu pracy są zastępowane przez ustawiczną gotowość realizacji zawodowych obowiązków (por.: Balcerzak-Paradowska 2015). Zmiana ta niesie za sobą poważne konsekwencje dla życia osobistego i praktyk rodzinnych.

## Literatura

- BALCERZAK-PARADOWSKA B. (2015), Czas pracy jako instrument zatrudniania przyjaznego rodzinie – polskie realia, „Polityka Społeczna”, 4, s. 30-35.
- BAK E. (2009), Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy, C. H. Beck, Warszawa.
- BEDNARSKI M., FRIESKE K. W., (RED.) (2012), Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska, IPiSS, Warszawa.
- BUČAITĖ-VILKĖ J., TEREŠKINAS A. (2015), Lithuanian men's struggles with precarious life: unemployment, working identities, and strategies of survival, „Journal of Baltic Studies”, 47(2), s. 197-218.

- CHARKIEWICZ E. (2009), Na jakim świecie ja żyję? Kobiety, ubóstwo i kryzys finansowy w Krośnie, [http://www.ekologiasztuka.pl/think.tank.feministyczny/articles.php?article\\\_id=378](http://www.ekologiasztuka.pl/think.tank.feministyczny/articles.php?article\_id=378) [data dostępu: 9.03.2016].
- CIAPUTA E., (RED.) (2016), Równość płci i jakość życia. Raport z badań sondażowych, Uniwersytet Jagielloński, Kraków, [www.geq.socjologia.uj.edu.pl](http://www.geq.socjologia.uj.edu.pl) [data dostępu: 24.05.2016].
- CZARNIK S., TUREK K. (2015), Polski rynek pracy – aktywność zawodowa i struktura wykształcenia. Edukacja a rynek pracy – tom III, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.
- CZERWIŃSKA A., ŁAPNIEWSKA Z., PIOTROWSKA J., (RED.) (2010), Kobiety na „zielonej wyspie”. Kryzys w Polsce z perspektywy gender, Heinrich Böll Stiftung i Feminoteka, Warszawa.
- DESPERAK I. (2009), Kobiety i praca. Wielkie przegrane polskiej transformacji, [w:] *Stracone szanse? Bilans transformacji 1989-2009*, red. J. Marmurek, P. Szumlewicz, Difin, Warszawa.
- DUCH-KRZYSTOSZEK D., SARATA N. (2007), Praca, [w:] *Polityka równości płci. Polska 2007, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju*, Warszawa.
- DUELL N. (2004), Defining and assessing precarious employment in Europe: a review of main studies and surveys, Munich, dostępne online: [www.economix.org](http://www.economix.org) [data dostępu: 3.03.2016].
- EUROSTAT (2015), Dane statystyczne dotyczące zatrudnienia, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\\_statistics/pl](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\_statistics/pl) [data dostępu: 11.03.2016].
- FEDERICI S. (2013), Niestabilne zatrudnienie. Perspektywa feministyczna, „Przełom Anarchiczny”, 11, s. 165-172.
- FRIESKE K. W. (2003), *Deregulacja rynku pracy*, IPiSS, Warszawa.
- GILL R., PRATT A. (2008), In the social factory? Immaterial labour, precarity and cultural work, „Theory, Culture & Society”, 25(7-8), s. 1-30.
- HURLEY J., MANDL I., STORRIE D., WARD T. (2009), Restructuring in recession. ERM Report, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/annual-report/2009/labour-market-business/erm-report-2009-restructuring-in-recession> [data dostępu: 2.03.2016].
- KALLEBERG A. L. (2009), Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition, „American Sociological Review”, 74(1), s. 1-22.

- KIERSZTYN A. (2012), Analiza ekonomicznych konsekwencji zatrudnienia na czas określony dla jednostek i gospodarstw domowych, [w:] *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, red. M. Bednarski, K. Frieske, IPiSS, Warszawa.
- KIERSZTYN A., DZIERZGOWSKI J. (2012), Portret zatrudnionego na czas określony: wyniki analiz ilościowych, [w:] *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, red. M. Bednarski, K. Frieske, IPiSS, Warszawa.
- LISOWSKA E. (2016), Gender equality in the labour market and in the workplace. The case of Poland, [w:] *Gender equality and quality of life. Perspectives from Poland and Norway*, red. M. Warat, E. Krzaklewska, A. Ratecka, K. Slany, Peter Lang, w druku.
- LOHMAN K., SEIBERT A. (2003), Wpływ przystąpienia do Unii Europejskiej na sytuację kobiet na rynku pracy w krajach Europy Środkowej i Wschodniej, KARAT, Warszawa.
- MAURIN E., POSTEL-VINAY F. (2005), The European Job Security Gap, „*Work and Occupations*”, 32(2), s. 229-252.
- ODEZWA My Prekariat (niedatowane), <https://myprekariat.wordpress.com/odezwa/> [data dostępu: 2.03.2016].
- PATRICK H., ELKS K. (2015), From Battery Hens to Chicken Feed: The Perceived Precarity and Identity of Australian Journalists, „*Asia Pacific Journal of Arts and Cultural Management*”, 12(1), s. 48-66.
- NEILSON B., COTÉ M. (2014), Introduction: Are We All Cultural Workers, „*Journal of Cultural Economy*”, 7(1), s. 2-11.
- NEILSON B., ROSSITER N. (2008), Precarity as a political concept, or, Fordism as exception, „*Theory, Culture and Society*”, 25(7-8), s. 51-72.
- NÄSSTRÖM S., KALM S. (2015), A democratic critique of precarity, „*Global Discourse*”, 5(4), s. 556-573.
- SADOWSKA-SNARSKA C., (RED.) (2011), *Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna, Białystok.
- SLANY K., KRZAKLEWSKA E., WARAT M. (2015), Gender equality in achievement of harmony between family and work life and better quality of life, [w:] *Work – personal life. Between harmony and disintegration*, red. R. Tomaszewska-Lipiec, Impuls, Kraków.
- SOWA J. (2010), *Prekariat – proletaria epoki globalizacji*, [w:] *Robotnicy opuszczają miejsca pracy*, red. J. Sokołowska, Muzeum Sztuki w Łodzi, Łódź.

- STANDING G. (2014), *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- SZARFENBERG R. (2016), *Prekarność, prekaryjność, prekariat – krótkie wprowadzenie*, [www.rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/prekariat3.5.pdf](http://www.rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/prekariat3.5.pdf) [data dostępu: 3.03.2016].
- TOMASZEWSKA-LIPIEC R., (RED.) (2014), *Relacje praca-życie pozazawodowe drogą do zrównoważonego rozwoju jednostki*, Wydawnictwo UKW, Bydgoszcz.
- TRAPPMANN V. (2011), *Precarious employment in Poland – a legacy of transition or an effect of European integration?*, *Employment and economy in Central and Eastern Europe*, 1, [www.emecon.eu/Trappmann](http://www.emecon.eu/Trappmann) [data dostępu: 5.03.2016].
- URBAŃSKI J. (2014), *Prekariat i nowa walka klas*, Instytut Wydawniczy Książka i Prasa, Warszawa.
- WOLNE rynki to oszustwo. Z Guyem Standingiem rozmawia Łukasz Pawłowski (2015), „Kultura Liberalna”, nr 338, 30 czerwiec, <http://kulturaliberalna.pl/2015/06/30/guy-standing-prekariat-wywiad-pawlowski/> [data dostępu: 25.02.2016].
- WOŚ R. (2014), *Dziecięca choroba liberalizmu*, Wydawnictwo Studio EMKA, Warszawa.



---

Marta Warat  
Ewa Krzaklewska

**DOES PRECARIAT HAVE GENDER? SITUATION OF WOMEN  
AND MEN ON LABOUR MARKET IN POLAND**

**Keywords:** precariat, gender, stable standard of living, working and non-working balance, labour market.

The article presents analysis of precarious employment of women and men in Poland. The authors discuss, basing on the results of surveys carried out in 2015 among representative random sample of Poles within the project “Gender equality and the quality of life – the importance of gender equality in the development of Europe, as illustrated by the case of Poland and Norway” (GEQ), the impact the forms of employment have on the sense of stability and working and non-working balance. First part of the article presents discussion on the category of precariat in reference to, among others, the analysis by Guy Standing and Jan Sowa. In the following parts the authors try to answer the question about impact which less rigid labour market and unstable contracts may have on women and men. Results show that the forms of employment have different meaning for women and men. At the same time they show changes in employment that affect all employees regardless of type of employment contract. The authors underline the importance of intersection perspective in the analysis of precariat, and the necessity of taking into account reproductive and unpaid work of women.