

Eliza Kania

Brunel University London

Uniwersalna koncepcja prekariatu? Wybrane aspekty krytyki feministycznej

Rozwój debaty akademickiej nad pojęciem procesu prekaryzacji pracy przyspieszył w latach 80. XX wieku¹. Specyfika procesu produkcji w państwach najlepiej rozwiniętych ekonomicznie ulegała wówczas rewolucyjnym przemianom. Wieszczono nawet koniec klasy robotniczej, wskazując że idea proletariatu „jest tak samo przestarzała, jak sam proletariatus”. W 1982 roku kontrowersyjny badacz André Gortz zdefiniował pojęcie neoproletariatu, który jego zdaniem powstał na skutek automatyzacji i komputeryzacji pracy intelektualnej². Debatę na temat przemian w obrębie procesu pro-

¹ Proces prekaryzacji pracy w największym uproszczeniu można zdefiniować jako uelastycznianie rynku pracy i zmniejszanie się bezpieczeństwa zatrudnienia wśród coraz większej grupy osób. Proces ten doprowadził do powstania nowej kategorii społecznej – prekariatu – grupy osób, którym doskwiera niepewność i brak bezpieczeństwa materialnego i psychologicznego. Początkowa refleksja akademicka nad przemianami w obrębie procesu produkcji oraz organizacji pracy przebiegała niejako w opozycji do postoperaistycznych tradycji. Działający w dekadzie lat 60. i 70. XX wieku włoscy operaiści zakładali autonomiczną pozycję klasy robotniczej w stosunku do kapitału. Przyjmowali, że „pracownicy są siłą kształtującą logikę rozwoju stosunków produkcji, do logiki tej zaś musi dostosowywać się kapitał (np. za pomocą strajków, klasa robotnicza może mieć wpływ na kształt ewolucji procesu produkcji, jej mechanizacji czy relokacji na peryferia)”, za: *Rzeczpospolita – słownik pojęć*, „Praktyka Teoretyczna”, <http://www.praktykateoretyczna.pl/rzecz-pospolita-sloownik-pojec>, 14.03.2019.

² W tym ujęciu, w odróżnieniu od proletariatu, neoproletariat jest zatomizowany, nie posiada tożsamości i „w pracy nie znajduje źródła potencjalnej siły, a jedynie siłę maszynierii i swoją niemoc”. Zdaniem Gorza tradycyjna klasa pracująca stała się „uprzywilejowaną mniejszością”. Zmiany zachodzące w jej obrębie mogły mieć potencjał wyzwalający, ale jedynie w przypadku radykalnego zerwania z dotychczasową racjonalnością. Za: A. Gortz, *Farewell to the working class: An Essay on Post-industrial Socialism*, Boston 1982, s. 69.

dukcji, procesu prekaryzacji pracy i jego konsekwencji prowadzili również Pierre Bourdieu³, Paolo Virno⁴, a później Michael Hardt i Antonio Negri, którzy stworzyli pojęcie pracy niematerialnej, jako efektu odejścia od dominacji przemysłowego modelu produkcji⁵. Konsekwencje kryzysu ekonomicznego 2008+⁶ w postaci bezrobocia, wzrostu ubóstwa i bezdomności oraz wdrażania przez rządy państw dotkniętych kryzysem cięć wydatków publicznych (*austerity policy*) przyczyniły się do kolejnego wzmożenia refleksji nad procesem prekaryzacji pracy oraz do bardziej szczegółowego zdefiniowania pojęcia prekariatu – pojęcia łączącego w sobie przymiotnik „niepewny” (*precarious*) z rzeczownikiem „proletariat” jako nowej kategorii społecznej. Do popularyzacji tych kategorii w ostatnich latach w największym stopniu przyczynił się brytyjski badacz Guy Standing⁷, natomiast opisywali je również Zygmunt Bauman⁸, Judith Butler i inni⁹ (w Polsce Jan Sowa¹⁰,

³ Pierre Bourdieu jako cechy charakteryzujące przesunięcie w modelu organizacji pracy wskazuje „globalizację rynków finansowych w połączeniu z postępem technologii informacyjnych oraz niemająca wcześniej precedensu mobilność kapitału” oraz zachowanie, które określa mianem „przeszczepiania świata darwinowskiego do firm i realiów zatrudnienia”. P. Bourdieu, *Acts of Resistance Against The Tyranny of the Market*, Nowy Jork 1998, s. 97.

⁴ Paolo Virno analizując przemiany w obrębie świata pracy posłużył się pojęciem czasu społecznego, który jego zdaniem „wydaje się zaczynać wymykać z twardo zarysowanych ram, ponieważ nie istnieje już nic, co odróżniałoby pracę od reszty ludzkiej działalności. Za: P. Virno, *A grammar of the Multitude*, Los Angeles 2004, s. 10.

⁵ Praca niematerialna, mająca zdominować proces produkcji, definiowana była przez nich jako efekt rewolucji komputerowej i informatycznej. To praca niewytwarzająca obiektów fizycznych, lecz informacje, idee, stany, wiedzę, informacje, komunikacje, relacje międzyludzkie czy zarządzanie emocjami. Hardt i Negri pisali też o pojęciu pracownika społecznego i neoproletariatu. W późniejszych pracach odnoszą się oni również do pojęcia pracy prekarnej. Za: A. Negri, M. Hardt, *Multitude*, Nowy Jork 2004, s. 108; eadem, *Rzeczpospolita*, Kraków 2012, s. 248.

⁶ Kryzys finansowy, za którego symboliczną datę rozpoczęcia uznano 2008 rok będąc w tej pracy nazywać kryzysem 2008+, gdyż fala kryzysu i najbardziej bezpośrednie konsekwencje utrzymywały się kilka lat od jego pierwszej fali.

⁷ G. Standing, *Prekariat. Nowa, niebezpieczna klasa*, Warszawa 2014; idem, *A Precariat Charter: From Denizens to Citizens*, Londyn 2015.

⁸ Z. Bauman, *O nie klasie prekariuszy*, „Krytyka Polityczna”, 14.07.2011, <http://www.krytykapolityczna.pl/Opinie/BaumanOnie-klasieprekariuszy/menuid-431.html>, 14.03.2019; E. Kania, *Far away from the solid modernity*, wywiad z Zygmuntem Baumanem, „R/evolutions: Global Trends and Regional Issues”, czerwiec 2013.

⁹ J. Butler, *Precarious Life: The Powers of Mourning and Violence*, Nowy Jork 2004.

¹⁰ J. Sowa, *Prekariat – globalny proletariat w epoce pracy niematerialnej*, [w:] J. Sokołowska (red.), *Robotnicy opuszczają miejsca pracy*, Łódź 2010 – opublikowany online 1 marca 2011.

Ewa Majewska¹¹ czy Jarosław Urbański¹²). W największym uproszczeniu kategoria prekariatu definiowana jest jako nowo powstała, odrębna grupa socjoekonomiczna, którą scala niestabilna pozycja na rynku pracy, praca poniżej aspiracji związanych ze zdobytym wykształceniem lub brak zatrudnienia. Pojęcie pomocnicze dla tych rozważań, czyli *prekarność* można definiować jako eskalację poczucia nieprzewidywalności lub zależności, która jest różnie rozłożona w całym społeczeństwie.

Wzrost zainteresowania tematem prekariatu, prekarności i prekaryzacji pracy przebiegał równolegle do eskalacji protestów społecznych związanych z konsekwencjami globalnego kryzysu ekonomicznego 2008+. Najszerszy zasięg społeczny miała działalność ruchów społecznych Indignados/as¹³ i Occupy Wall Street. Pojęcia związane z procesem prekaryzacji pracy rezonowały również w przestrzeni politycznej w postaci działań i założeń programowych ugrupowań politycznych, takich jak między innymi Podemos w Hiszpanii, działalności Berniego Sandersa w ramach Partii Demokratycznej w Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej czy polskiej partii Razem¹⁴.

Postępujący proces prekaryzacji pracy, jego konsekwencje i powstanie nowej kategorii społecznej – prekariatu, najczęściej analizowane są z perspektywy potrzeb, problemów i wyzwań stojących przed uniwersalnym podmiotem – białym mężczyzną z państwa rozwiniętego w wieku produkcyjnym. Odniesienia do kobiet, mniejszości etnicznych czy innych grup narażonych na wykluczenia systemowe mają w większości kanonicznych

¹¹ E. Majewska., *Prekariat i dziewczyna. Fetyszyzm towarowy i emancypacja dziś*, „Praktyka Teoretyczna” 2015, nr 1.

¹² J. Urbański, *Prekariat i nowa walka klas*, Warszawa 2014.

¹³ Indignados/as w Hiszpanii i Occupy Wall Street w Stanach Zjednoczonych, a później w innych państwach. Indignados/as to w tłumaczeniu „oburzeni”, w Polsce znani jako „Ruch Oburzonych”. Zdecydowałam się na pisownię Insignados/as, ponieważ uwzględnia ona zarówno rodzaj męski, jak i żeński (-os – końcówka świadcząca o rodzaju męskim, -as końcówka świadcząca o rodzaju żeńskim) i tym samym lepiej oddaje przekrój osób ten ruch tworzących.

¹⁴ Postulaty związane z procesem prekaryzacji pracy i prekariatem można również odnaleźć między innymi w programach i naaracjach Insoumise we Francji, Diem25 w Unii Europejskiej, MeRa w Grecji (a w pewnym zakresie także partii Syriza), za: A. Telek, *Political precariat*, „Open Democracy”, 9.05.2018, <https://www.opendemocracy.net/en/can-europe-make-it/political-precariat/>, 14.03.2019.

opracowań charakter dygresyjny lub pojawiają się jako uzupełnienie¹⁵. Na niedostateczne uwzględnienie czynnika płci w swoich opracowaniach zwróciły uwagę między innymi Sylvia Federici, Isabel Lorey, Laura Fantone, Angela Mitropoulos czy – na polskim gruncie naukowym – Ewa Majewska¹⁶. Wskazały one między innymi, że prace dotyczące procesu prekaryzacji pracy, prekarności i prekariatu przemiany na rynku pracy analizują połowicznie, marginalizują znaczenie systemowej dyskryminacji kobiet¹⁷. Laura Fantone ironizowała nawet, iż nad zagadnieniem prekariatu i procesem prekaryzacji pracy zaczęto debatować na szerszą skalę dopiero wtedy, gdy jego konsekwencje zaczęły uderzać w grupę dotychczas uprzywilejowaną – białych mężczyzn z państw rozwiniętych¹⁸.

Celem tego tekstu jest ukazanie koncepcji krytycznych, podkreślających konieczność uwzględniania czynnika płci. Na podstawie analizy danych opublikowanych między innymi przez Eurostat i Organizację Narodów Zjednoczonych wykazałam też różnicę w pozycji kobiet na rynku pracy. Wskazać można nie tylko na niższe zarobki kobiet, ale także na znacznie mniejszy poziom całkowitego dochodu, częstszą pracę w niepełnym wymiarze godzin, mniejszy udział populacji w rynku pracy i znacznie większą liczbę godzin przeznaczaną na wykonywanie niepłatnej pracy domowej.

¹⁵ Na sytuację nienormatywnych grup zwróciła z kolei uwagę Judith Butler. Za: E. Kania, *Excercising freedom*, wywiad z Judith Butler, „R/evolutions: Global Trends and Regional Issues”, czerwiec 2013, http://revjournal.org/wp-content/uploads/REV1/global_trends/02_rev1_gt_butler.pdf, 15.03.2019.

¹⁶ E. Majewska, *Prekariat i dziewczyna. Fetyszyzm towarowy i emancypacja dziś*, „Praktyka Teoretyczna”, grudzień 2015, <https://pressto.amu.edu.pl/index.php/prt/article/view/4682>, 10.03.2020. Tekst Ewy Majewskiej nie będzie szerzej analizowany w tym artykule, jednak warto podkreślić wkład autorki do debaty w tym zakresie. Jak pisze Majewska: „wskazując słabości koncepcji takich autorów i autorek, jak Kathi Weeks, Guy Standing, Jan Sowa czy Antonio Negri, staram się przywrócić kategorii prekariatu charakterystyczną dlań różnorodność. Jest ona, jak dowodzę, konieczna do tego, by emancypacyjne działania były w ogóle możliwe, by tytułowa «dziewczyna» nie funkcjonowała wyłącznie jako neoliberalna ikona konformistycznej konsumpcji”. Za: ibidem.

¹⁷ L. Fantone, *Precarious changes: Gender and Generational Politics in Contemporary Italy*, „Feminist Review” 2007, nr 87; S. Federici, *Precarious Labor and Reproductive Work*, „Caring Labour: an Archive”, 27.07.2010, <https://caringlabor.wordpress.com/2010/07/29/silvia-federici-precarious-labor-and-reproductive-work/>; L. Fantone, *Precarious changes: Gender and Generational Politics in Contemporary Italy*, „Feminist Review” 2007, nr 87.

¹⁸ L. Fantone, *Precarious changes...*, op.cit.

Uniwersalny podmiot rodzaju męskiego – proces prekaryzacji pracy, prekariat i prekarność a czynnik płci

Większość kanonicznych opracowań dotyczących procesu prekaryzacji pracy zupełnie pomija lub w małym stopniu uwzględnia sytuację kobiet. Czynnik płci nie został uwzględniony we wstępnych rozważaniach na temat przemian w obrębie procesu produkcji i pionierskich próbach definiowania prekariatu autorstwa Pierre Bourdieu, Paolo Virno, Michaela Hardta czy Antonio Negriego. Na sytuację kobiet nie zwrócili uwagi również Zygmunt Bauman, Franco „Bifo” Berardi, a w niewielkim stopniu uwzględnił go Guy Standing.

Punktem wyjścia dla wielu analiz dotyczących procesu prekaryzacji pracy i prekariatu jest neutralna płciowo analiza kapitalistycznego studium rozwoju pracy i produkcji jakie stanowił zaawansowany, powojenny fordyzm¹⁹. W wielu opracowaniach wskazuje się, że w Stanach Zjednoczonych a następnie Europie Zachodniej i Japonii w zaawansowanej fazie rozwoju fordyzmu – czyli w dekadach lat 40.–60. XX wieku – klasa robotnicza zyskała stabilną pozycję. O pozycji tej świadczyły czynniki takie jak: ta sama praca na całe życie (która miała pozwolić zaspokoić potrzeby pracowników „od kołyski do grobowej deski”²⁰), stabilna tożsamość związana z wykonywaną pracą, przewidywalny harmonogram pracy, dostęp do wsparcia ze strony państwa podczas przerw w zatrudnieniu oraz działalność silnych związków zawodowych²¹. Zdaniem niektórych badaczy odejście od powszech-

¹⁹ Fordyzm – etap rozwoju gospodarczego w XX wieku. Opisuje system masowej produkcji, zapoczątkowany przez Henrego Forda w jego fabrykach. Za jego symboliczną datę rozpoczęcia uznaje się 1914 rok. Pojęcie fordyzmu wiąże się również z okresem powojennego wzrostu gospodarczego i związanego z nim porządku politycznego i społecznego w zaawansowanym kapitalizmie. Okres zaawansowanego, powojennego fordyzmu łączy się z dekadami lat 40., 50. i 60. XX wieku. Za: *Fordism*, „Britannica”, <https://www.britannica.com/topic/i-Fordism>, 4.04.2019; B. Jesop, *Fordism and Post-Fordism: a Critical Reformation*, 5.11.2013, <http://bobjessop.org/>.

²⁰ Ibidem.

²¹ E. Brophy, G. de Pauter, *Immaterial Labour, Precarity, and Recomposition*, [w:] *Knowledge Workers in the information society*, red. C. McKercher, Vincent Mosco, s. 177–191, Lanham 2007, s. 178.

ności tego typu rozwiązań, z racji postępujących zmian technologicznych, globalizacji oraz zwiększającej się popularności nurtu neoliberalnego, spowodowało wzrost niepewności wśród pracowników i pracownic oraz daleko idące zmiany w procesie produkcji. Należy zaznaczyć, że idealizacja okresu fordyzmu jest zabiegiem ryzykownym nie tylko za względu na marginalizowanie znaczenia sytuacji kobiet na rynku pracy, ale także na niezwykle opresyjne dla robotników i robotnic warunki pracy w okresie tzw. wczesnego, przedzwiązkowego fordyzmu (ówczesne rozwiązania były opisywane jako „wielkie obozy koncentracyjne, zbudowane, na strachu i fizycznym poniżaniu”²²) czy ahistoryczym analizy²³.

Bezpośredniego zestawienia wyidealizowanego okresu fordyzmu ze współczesną, niepewną kondycją pracowników i pracownic dokonał w swoich pracach między innymi Zygmunt Bauman. Fordyzm definiował on jako czas mocnej, stabilnej pozycji siły robotniczej („dwudziestowieczni współcześni Henry’go Forda Seniora, Morgana czy Rockefellera pozbawieni byli cudownej broni niepewności”)²⁴. Z uwagi na ograniczone możliwości przenoszenia produkcji zarówno właściciele kapitału, jak i klasa robotnicza byli od siebie zależni („najemni i ich najemcy byli skazani na bezterminową współobecność. Zależność była obustronna, co było tajemnicą poliszynela”)²⁵. Współcześnie, w dobie wzrostu prekariatu, w wizji Baumana wśród pracowników dominują ludzie dotknięci „niepewnością czy kruchością swej społecznej pozycji i nękani obawą jej utraty (strata pracy, dorobku, bankructwo, degradacja, odtrącenie)”²⁶. W tym kontekście warto przywołać również stwierdzenie Angeli Mitropoulos, która zauważyła, że prekarna pozycja siły roboczej na rynku pracy jest bardziej regułą, niż wyjątkiem. Jak pisała:

²² F. Gambino, *Critique of the Fordism of the Regulation School*, „Common Sense” 1996, nr 19, http://www.wildcat-www.de/en/zirkular/28/z28e_gam.htm, 15.03.2019.

²³ Przedzwiązkowy fordyzm łączy się z dekadami lat 10., 20. i 30 XX wieku. G. Baca, *Legends of Fordism: Between Myth, History, and Foregone Conclusions*, „Social Analysis: The International Journal of Social and Cultural Practice” 2004, Vol. 48, nr 3.

²⁴ Z. Bauman, *O nie-klasie prekariuszy*, op.cit.

²⁵ Ibidem.

²⁶ Ibidem.

„prekarność była standardowym doświadczeniem pracy w kapitalizmie, zubożenie i wojna były znane wielu pokoleniom przed zachodnimi robotnikami. Doświadczenie regularnego, długotrwałego zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, które charakteryzowało najbardziej widoczne aspekty fordyzmu, jest wyjątkiem w historii kapitalizmu, której fundamentem są ogromne ilości nieopłaconej pracy domowej wykonywanej przez kobiety i nadmiernie eksploatowana praca w koloniach”²⁷.

Na podobne kwestie zwracała uwagę Silvia Federici wskazując, że „kobiety zawsze pozostawały w niepewnym stosunku do płatnej pracy”²⁸.

Obecnie *crème de la crème* najczęściej cytowanych teorii i analiz dotyczących prekariatu stanowią prace brytyjskiego profesora Guya Standinga. W jego ujęciu postępująca globalizacja i uelastycznianie rynku pracy wpłynęły na przyspieszenie procesu prekaryzacji pracy i spowodowały znaczną dywersyfikację i rozdrobnienie w dotychczasowym krajobrazie klasowym. Standing wskazał trzy zasadnicze czynniki, dzięki którym można zdefiniować prekariat. Są to: 1) brak pewności zatrudnienia; 2) brak pewności dochodu społecznego i 3) brak trwałej tożsamości opartej na pracy²⁹. Podkreślał również, iż tę grupę społeczną charakteryzuje też kilka odczuć: gniew, anomia, niepokój i alienacja oraz dysonans stanu i relatywna deprywacja³⁰.

²⁷ A. Mitropoulos, *Precari-Us?*, „European Institute for Progressive Cultural Policies”, marzec 2005, <http://eipcp.net/transversal/0704/mitropoulos/en>, 14.03.2019.

²⁸ S. Federici, *Prekariat. Perspektywa feministyczna*, op.cit., s. 8. Ciekawym opracowaniem powyższego zagadnienia jest też praca Marii Mies *Patriarchy and Accumulation on a World Scale. Woman in the International Division of Labour*, New Jersey 1986.

²⁹ Dochód społeczny wiąże się z sześcioma czynnikami: „produkcją własną, dochodem pieniężnym, nieformalnym wsparciem ze strony społeczności lokalnej, świadczeniami pracowniczymi, zapewnianymi przez przedsiębiorstwa, świadczenia z tytułu ubezpieczeń społecznych oraz osobiste zyski z tytułu oszczędności i inwestycji”, za: G. Standing, *Prekariat...*, op.cit.

³⁰ Według Standinga z alienacją mamy do czynienia „jeśli nasze życie wydaje nam się pozbawione sensu, a my sami bezwartościowi”. Gniew powodowany jest świadomością niezaspokojenia ważnych potrzeb, lęk natomiast Standing wiąże z świadomością, iż w każdej chwili pozycja prekariusza czy prekariuszki może ulec drastycznemu pogorszeniu. Anomię brytyjski badacz definiuje jako apatię, „wynikającą z poczucia stałej klęski”. Dodatkowe kategorie definicyjne, wybrane przez Standinga to dysonans stanu oraz relatywna deprywacja. Dysonans stanu odczuwany jest przez ludzi posiadających relatywnie wysokie wykształcenie, którzy zmuszeni są akceptować pracę o statusie lub zarobkach poniżej ich oczekiwań i kwalifikacji. Prekariuszki i prekariuszy cechuje w tym kontekście poczucie niewykorzystanego potencjału, zmarnowanych szans. Ogólnie rozumiana deprywacja jest poczuciem

Oznacza to, że w szeregi prekariatu mogą wchodzić osoby zarówno pozbawione zatrudnienia, jak i pozbawione bezpieczeństwa zatrudnienia (brak umowy o pracę, kontrakty czasowe czy tzw. umowy „śmieciowe”), wykonujące pracę poniżej aspiracji w związku ze zdobytym wykształceniem (*dysonans stanu*), lub pracę pozbawioną sensu (*alienacja*). Osoby te (w odniesieniu do państw najlepiej rozwiniętych ekonomicznie) zestawiają swoją niepewną sytuację z bardziej stabilną sytuacją swoich rodziców (*relatywna deprywacja*), rodzi to w nich *poczucie niepewności i gniew*. Standing utrzymuje, iż prekariat to klasa społeczna *in statu nascendi*, czyli klasa społeczna w trakcie tworzenia, ale jeszcze nie klasa sama dla siebie.

Warto wskazać, że w niektórych częściach swoich rozważań Standing zwraca uwagę na prekarną sytuację kobiet na rynku pracy i problem nieodpłatnej pracy kobiet. Brytyjski badacz podkreśla, iż w ostatnich dekadach nałożyły się na siebie dwa procesy: z jednej strony doświadczaliśmy postępującej feminizacji rynku pracy (w tym również odejścia od modelu, w którym to mężczyzna miał być głównym lub jedynym żywicielem rodziny), z drugiej strony to kobiety najczęściej wykonywały niskopłatne, krótkoterminowe prace elastyczne³¹. Ponadto na niestabilną sytuację kobiet na rynku pracy rzutują obawy pracodawców przed ewentualną koniecznością poniesienia kosztów pozapłacowych, związanych z ciążą lub opieką nad dziećmi. W analizie procesu feminizacji rynku pracy Standingowi nie udało się jednak „uniknąć szeregu niedopatrzeń, np. nie zauważa on podkreślanej od wielu lat przez autorki feministyczne oraz świetnie widocznej w statystykach tendencji do biednienia zdominowanych przez kobiety segmentów rynku pracy”³².

Wagę analiz wrażliwych na czynnik płci podkreślała Judith Butler, ekspertka w zakresie gender studies i teorii queer, zaznaczając, że „tak długo

braku czegoś, deprywacja relatywna natomiast to istniejące w jednostce albo w grupie społecznej poczucie, że zasługuje na więcej niż posiada lub że ludzie podobni do danej jednostki posiadają więcej niż ona. Poczucie relatywnej deprywacji jest również związane z przyrównywaniem sytuacji na rynku pracy osób żyjących w epoce postfordowskiej, że znacznie bardziej stabilną sytuacją ich rodziców czy dziadków. Za: G. Standing, *Prekariat...*, op.cit.

³¹ Idem, *Prekariat. Nowa, niebezpieczna klasa*, op.cit., s. 139.

³² E. Majewska, *Prekariat i dziewczyna. Fetyszyzm towarowy i emancypacja dziś*, op.cit.

jak analfabetyzm i ubóstwo nieproporcjonalnie wpływają na kobiety, prekariat będzie miał płęć”³³. Butler pojęcia prekarności (*precarity*), prekaryzacji (*precarization*) i niepewności (*precariousness*) analizowała jednak w znacznie szerszym ujęciu – odnosząc się także do podatności człowieka na przemoc, kruchości egzystencji w czasach wojny oraz procesów, które – jak wskazywała – są reprodukowane przez instytucje rządowe i gospodarcze, przyzwyczajające społeczeństwa do poczucia niepewności i beznadziejności³⁴.

Szeroką oś krytyki, obejmującą zagadnienie domniemanej neutralności płciowej analizy procesu prekaryzacji pracy i kategorii prekariatu wystosowała Silvia Federici. Wskazywała ona, że większość opracowań dotyczących tych zagadnień opiera się na optymistycznym założeniu, że reorganizacja produkcji i odejście od hegemonii sektora przemysłowego na tyle przekształci hierarchię organizacji, iż czynnik płci nie będzie już wpływał na relację władzy na rynku pracy i tym samym na sytuację kobiet³⁵. Koncepcja *wielości*³⁶ (*multitude*) zakłada, że „wszystkie podziały wewnątrz klas pracujących zanikły lub nie mają już politycznego znaczenia”³⁷. Federici polemizuje jednak z takim założeniem, przypominając że „zarobki były i w dalszym ciągu są wykorzystywane, by tworzyć podziały”, a poza tym kobiety były i są spychane do sektora gorzej płatnych prac, często związanych z czynnościami opiekuńczymi³⁸. Federici w swoich pracach podkreśla

³³ E. Kania, *Excercising freedom*, wywiad z Judith Butler, „R/evolutions: Global Trends and Regional Issues”, czerwiec 2013, http://revjournal.org/wp-content/uploads/REV1/global_trends/02rev1_gt_butler.pdf, 15.03.2019.

³⁴ J. Butler, *Precarious Life: The Powers of Mourning and Violence*, Nowy Jork 2004.

³⁵ M. Hardt, A. Negri, *Imperium*, op.cit.; eadem, *Multitude*, op.cit.; eadem, *Rzecz-pospolita*, op.cit.; P. Virno, *A grammar of the Multitude*, op.cit.

³⁶ Wywodząca się już z rozważań politycznych Machiavelliego, Spinozy i Hobbsa Wielość jest kategorią, która „powstaje w sieciach komunikacji i pracy niematerialnej, obejmuje wszystkie podmioty dotknięte wyzyskiem pracy biopolitycznej. Jakkolwiek trudno określić społeczną substancję wielości, z pewnością można stwierdzić, że jest to podmiot wymykający się społecznym tożsamościom, hierarchiom i formom władzy opartym na reprezentacji. Jako taka wielość jest podmiotem rewolucyjnym, pragnącym możliwości bezpośredniego rządzenia samą sobą”, za: *Rzecz-pospolita. Słownik pojęć*, „Praktyka Teoretyczna”, <http://www.praktykateoretyczna.pl/rzecz-pospolita-slownik-pojec>, 12.04.2016.

³⁷ S. Federici, *Prekariat. Perspektywa feministyczna*, op.cit., s. 8.

³⁸ Ibidem, s. 7.

przede wszystkim wagę różnic w wysokości wynagrodzeń oraz rolę nieodpłatnej pracy domowej, które stanowią podstawę dysproporcji w pozycji kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Oczywiście głębszej analizie można poddać też różnice sektorowe, różnice pod kątem miejsc zajmowanych przez kobiety w hierarchii organizacji oraz analizę sytuacji kobiet na kierowniczych stanowiskach, jednak zdaniem autorki nie są to podstawowe kwestie związane z prekarną sytuacją kobiet.

Nierówność dochodu – prekarna pozycja kobiet na rynku pracy w świetle danych i statystyk

Przytoczone wcześniej teorie, jak i ujęcia krytyczne nie zostały poparte szerszą analizą danych. Warto więc powołać się na badania, które ilustrują skalę wykluczeń związanych ze zmienną płci³⁹. Systematycznie postępująca feminizacja rynku pracy sprawia, że w większości rozwiniętych ekonomicznie państw na świecie kobiety stanowią około 50% całkowitej siły roboczej. W 2018 roku kobiety stanowiły 51% populacji państw Unii Europejskiej⁴⁰, a w 2017 roku odsetek osób pracujących w wieku 20–64 lat wynosił 67% w przypadku kobiet, 78% w przypadku mężczyzn.

Popularną i najprostszą metodą ilustrowania nierówności na rynku pracy powodowanych czynnikiem płci jest *gender pay gap*⁴¹ – różnica między średnimi zarobkami brutto za godzinę mężczyzn a średnimi zarobkami brutto za godzinę kobiet. Wyliczenie to opiera się na wynagrodzeniach wypłacanych bezpośrednio pracownikom przed odliczeniem podatku dochodowego i składek na ubezpieczenie społeczne. Pod uwagę brane są tylko firmy dziesięciu lub więcej pracowników/pracownic. Do wyliczeń w tym zakresie wykorzystuje się następujący wzór:

³⁹ Dane, którymi autorka postanowiła zilustrować przywołane wykluczenia odnoszą się do państw członkowskich Unii Europejskiej oraz Islandii, Norwegii, Szwajcarii.

⁴⁰ *Gender statistics*, „Eurostat. Statistics Explained”, luty 2019, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics, 15.03.2019.

⁴¹ Narzędzie nazywane jest też *gender wage gap*.

$$GPG = \frac{Em - Ek}{Em} \times 100$$

Em – wysokość wynagrodzenia za godzinę pracy dla mężczyzn

Ek – wysokość wynagrodzenia za godzinę pracy dla kobiet

Warto podkreślić, iż narzędzie jakim jest *gender pay gap* nie pozwala analizować czynników powodujących wykluczenia, a jedynie ilustruje różnicę w wysokości wynagrodzeń brutto⁴². Jako przyczynę występowania *gender pay gap* wskazuje się najczęściej: podział na tradycyjne role płciowe; uwarunkowaną historycznymi wykluczeniami przewagę mężczyzn w zaopatrzeniu w kapitał kulturowy; stereotypowy podział na zawody męskie i sfeminizowane (które z kolei są słabiej opłacane) oraz teorię niedowartościowania, według której utrzymywanie się zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć stwarza możliwość piętnowania sfeminizowanych zawodów – praca wykonywana przez kobiety jest niedoceniana społecznie i ekonomicznie⁴³.

Dane Eurostatu dotyczące *gender pay gap* w państwach Unii Europejskiej dostępne w momencie pisania tego tekstu pochodzą z 2018 roku. Zestawienie ich z danymi z wcześniejszych lat pokazuje różnicę w wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn występującą w większości rozwiniętych ekonomicznie państw europejskich, z amplitudą w 2018 roku przedziale 3 – 22,7%. Można też zauważyć tendencję do systematycznego zmniejszania się (z pewnymi wahaniami) różnicy w wynagrodzeniach brutto za godzinę (*gender pay gap*), za wyjątkiem Bułgarii, Polski, Portugalii i Słowenii. Na podobnym poziomie *gender pay gap* utrzymuje się od lat w Wielkiej Brytanii.

⁴² *Gender statistics*, „Eurostat”, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics, 12.03.2020; *Gender pay gap statistics*, „Eurostat”, luty 2020, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU, 12.03.2020.

⁴³ M. Brynin, *The gender pay gap*, „Equality and Human Rights Commission”, Essex 2017, <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/research-report-109-the-gender-pay-gap.pdf>, 15.03.2019.

Tabele 1.

	2010 (%)	2014 (%)	2018 (%)
EU-28	16,2	16,6	15,7
EU-27	15,8	15,7	14,8
Austria	24,0	22,2	19,6*
Belgia	10,2	6,6	6,0*
Bułgaria	13,0	14,2	13,5
Chorwacja	5,7	8,7	10,5*
Cypr	16,8	14,2	13,7
Czechy	21,6	22,5	20,1
Dania	17,1	16,0	14,5
Estonia	27,7	28,1	22,7*
Finlandia	20,3	18,4	16,3*
Francja	15,6	15,5	15,5*
Grecja	15,0	12,5	–
Hiszpania	16,2	14,9	14,0*
Holandia	17,8	16,1	14,8
Irlandia	13,9	13,9	–
Litwa	11,9	13,3	14,0
Luksemburg	8,7	5,4	4,6*
Łotwa	15,5	17,3	14,1*
Malta	7,2	10,6	11,7
Niemcy	22,3	22,3	20,9*
Polska	4,5	7,7	8,8
Portugalia	12,8	14,9	16,2
Rumunia	8,8	4,5	3,0**
Słowacja	19,6	19,7	19,4
Słowenia	0,9	7,0	8,7
Szwecja	15,4	13,8	12,2
Węgry	17,6	15,1	11,2*
Wielka Brytania	23,3	20,9	19,9*
Włochy	5,3	6,1	–

* Dane wstępne

** Dane szacunkowe

Gender pay gap w państwach europejskich w latach 2010, 2014 i 2018; za: Unadjusted gender pay gap, „Eu-rostat”, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en; 12.03.2020 (opracowanie: E. Kania).

Organizacje zajmujące się tworzeniem statystyk często opierają się na danych przeanalizowanych przez pryzmat stosunkowo prostego narzędzia jakim jest *gender pay gap*. W tym przypadku statystyki nierówności nie są uderzające, gdyż biorą pod uwagę jedynie *deklarowaną*, średnią wysokość stawki godzinowej, a nie *realny dochód*, który trafia do danej osoby w określonej jednostce czasu. Uważam, że statystyki opierające się na *gender pay gap* ilustrują istotne różnice, jednak nie prezentują pełnego obrazu prekarniej sytuacji kobiet na rynku pracy.

Znacznie szerszy obraz wykluczenia kobiet oraz ich prekarną sytuację na rynku pracy ukazuje wyliczenie odnoszące się do różnicy w średniej wysokości całkowitych zarobków przy uwzględnieniu czynnika płci (*gender overall earnings gap*). Metoda ta bierze pod uwagę trzy zmienne: a) średnią wysokość wynagrodzenia przy uwzględnieniu czynnika płci; b) średnią liczbę opłacanych godzin pracy w miesiącu przy uwzględnieniu czynnika płci; c) odsetek osób pracujących w określonej grupie wiekowej przy uwzględnieniu czynnika płci⁴⁴. Do wyliczeń wykorzystuje się następujący wzór:

$$GOEG = \frac{(Em \times Hm \times ERm) - (Ek \times Hk \times ERk)}{(Em \times Hm \times ERm)} \times 100$$

Em – wysokość wynagrodzenia za godzinę pracy dla mężczyzn

Hm – liczba opłacanych godzin pracy dla mężczyzn

ERm – stopa zatrudnienia mężczyzn w wieku 15–64

Ek – wysokość wynagrodzenia za godzinę pracy dla kobiet

Hk – liczba opłacanych godzin pracy dla kobiet

ERk – stopa zatrudnienia kobiet w wieku 15–64

Dane obejmujące *gender overall earnings gap* przez Eurostat aktualizowane są rzadziej, zostały opublikowane tylko czterokrotnie, ostatni raz w 2014 roku⁴⁵. Rezultaty wyliczeń na podstawie *gender overall earnings gap*, pozwalające uwzględnić większą liczbę zmiennych, ukazują znacznie większe różnice w całkowitej wysokości dochodu mężczyzn i kobiet. Różnice w średniej wysokości zarobków przy uwzględnieniu czynnika płci mieszczą się w przedziale 19,6 – 47,5% (średnia dla 27 państw Unii Europejskiej: 38,1%).

⁴⁴ *Gender statistics*, „Eurostat”, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics#Labour_market, 12.03.2020.

⁴⁵ Ibidem.

Pozwala to pokazać jak istotne w ukazaniu różnicy w zarobkach są dwie pozostałe zmienne – czas opłacanej pracy kobiet i znacznie mniejszy udział kobiet niż mężczyzn w wieku produkcyjnym na rynku pracy.

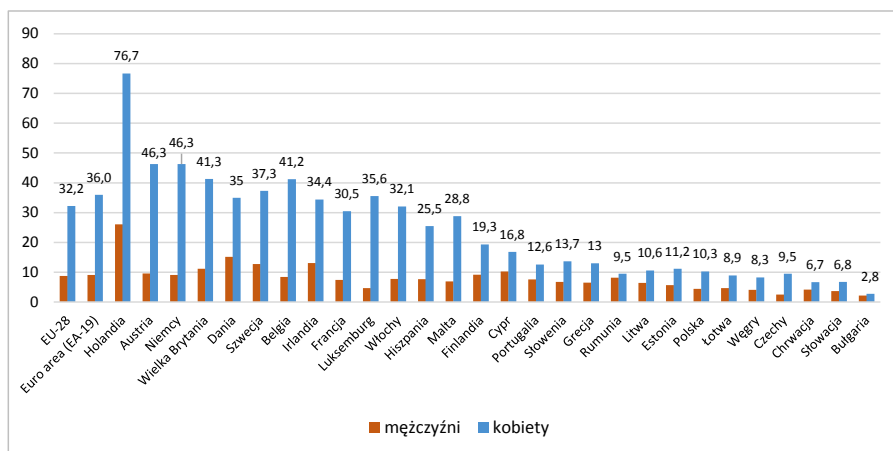
Tabela 2.

	Średnie wynagrodzenie za godzinę pracy (EUR) 2014		Średnia liczba opłacanych godzin pracy w miesiącu 2014		Stopa zatrudnienia dla grupy wiekowej 15–64 (%) 2014		Różnica w średniej wysokości całkowitych zarobków przy uwzględnieniu czynnika płci (%) 2014
	mężczyźni	kobiety	m	k	m	k	
EU-27	15,73	13,14	160	138	70,1	59,6	38,1
Austria	17,55	13,65	167	133	75,2	66,9	44,9
Belgia	20,49	19,15	160	134	65,8	57,9	31,1
Bułgaria	2,52	2,16	179	177	63,9	58,2	22,8
Chorwacja	5,98	5,46	183	179	59,1	50,0	24,4
Cypr	11,94	10,25	169	162	66,0	58,6	26,9
Czechy	5,99	4,64	171	167	77,0	60,7	40,4
Dania	30,16	25,35	131	125	74,1	68,0	26,4
Estonia	6,89	4,95	177	167	73,0	66,3	38,4
Finlandia	21,78	17,77	161	153	69,5	68,0	24,1
Francja	18,78	15,87	154	140	67,1	60,3	31,0
Grecja	10,7	8,81	164	155	58,0	41,1	41,4
Hiszpania	12,76	10,96	162	145	60,7	51,2	35,7
Holandia	19,91	16,29	145	104	78,1	68,1	47,5
Irlandia	26,20	22,55	149	129	68,3	58,3	36,7
Litwa	4,20	3,65	170	162	66,5	64,9	19,2
Luksemburg*	23,44	22,18	181	155	72,6	60,5	32,5
Łotwa	4,89	4,04	159	158	68,4	64,3	22,8
Malta	10,35	9,25	163	150	75,7	41,6	43,9
Niemcy	19,87	15,44	154	122	78,1	69,5	45,2
Polska	5,87	5,42	180	165	68,2	55,2	31,5
Portugalia	8,8	6,88	168	161	65,8	59,6	26,1
Rumunia	2,85	2,72	183	181	68,7	53,3	26,8
Słowacja	5,90	4,74	173	168	67,6	54,3	37,3
Słowenia	9,14	8,50	179	144	67,5	60,0	19,6
Szwecja	22,22	19,14	165	148	76,5	73,1	26,2
Węgry	5,00	4,25	171	166	67,8	55,9	32,0
Wielka Brytania	20,93	16,56	162	127	76,8	67,1	45,0
Włochy	15,85	14,88	175	145	64,7	46,8	43,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z lat 2010–2014, za: Gender statistics, „Eurostat”, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics#Labour_market, 14.05.2016; Gender Overall Earnings Gap, „Eurostat”, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/teqges01/default/table?lang=en>, 12.03.2020.

Co więcej, kobiety wciąż stanowią przeważającą większość osób zatrudnionych w warunkach niepewnych, w tym na umowy w niepełnym wymiarze godzin⁴⁶. Dane Eurostatu pokazują, że ponad jedna trzecia (32,2%) kobiet w wieku 15–64 lat z 28 państw członkowskich Unii Europejskiej w 2014 roku pracowała w niepełnym wymiarze czasu godzin⁴⁷. Stanowi to znacznie wyższy odsetek niż analogiczny udział mężczyzn (8,8%) w takich formach zatrudnienia. Warto zwrócić uwagę, iż na przykład w Holandii ponad trzy czwarte (76,7%) zatrudnionych kobiet pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy (wykres 1)⁴⁸.

Wykres 1.



Osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze godzin przy uwzględnieniu czynnika płci w roku 2014, za: *Employment statistics: tables and figures*, za: Dane statystyczne dotyczące zatrudnienia, „Eurostat”, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/pl, 15.05.2016.

⁴⁶ *Employment statistics: tables and figures*, za: Dane statystyczne dotyczące zatrudnienia, „Eurostat”, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/pl

⁴⁷ Praca w niepełnym wymiarze godzin definiowana jest jako praca do średnio 34 godzin tygodniowo, za: Eurofund, 2012.

⁴⁸ *Employment statistics*, „Eurostat”, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics, 12.04.2016.

„Najbardziej powszechna manipulacja” – nieodpłatna praca kobiet a prekarna pozycja kobiet na rynku pracy

Opracowania dotyczące procesu prekaryzacji pracy, prekariatu i prekarności kwestii pracy reprodukcyjnej (opiekuńczej), która najczęściej wykonywana jest nieodpłatnie przez kobiety, również poświęcają niewiele miejsca⁴⁹. Jak wskazuje Sylvia Federici, „redefiniując prace domowe, jako (...) pracę produkcyjną i reprodukującą siłę roboczą, feministki odkryły nowe, ważne pole wyzysku, które Marks i teoria marksowska zupełnie zignorowały”⁵⁰. Federici zwróciła uwagę na konieczność zmiany postrzegania pojęcia pracy oraz definiowania nieodpłatnej pracy kobiet jako „kluczowego źródła akumulacji kapitału”⁵¹. Przedefiniowanie podejścia do nieodpłatnych prac opiekuńczych i wskazywanie ich jako podstawy działania systemu kapitalistycznego oraz rozważenie postulatu opłacania prac opiekuńczych jest zdaniem Silvi Federici „jedyną rewolucyjną perspektywą zarówno z feministycznego punktu widzenia, jak i z punktu widzenia całej klasy pracującej”⁵². Jak podkreślała badaczka, obecnie „kiedy mówimy o pracach domowych, nie mówimy o pracy (...), ale o najbardziej powszechnej manipulacji, najbardziej subtelnej i oszałamiającej przemocy, jakiej kapitalizm kiedykolwiek zadał dowolnej części klasy robotniczej”⁵³.

Ważnym aspektem podkreślanym natomiast przez Laurę Fantone jest fakt przewrotnej relacji kobiet z prekarną pracą i normami społecznymi. Z jednej strony są zachęcane do tego, by na rynku pracy działać w sposób

⁴⁹ Guy Standing do nieodpłatnej pracy kobiet odniósł się w pracy: G. Standing, *The Future of Work: The Precariat's Challenge*, „Kulturaustausch online”, marzec 2013, <http://cms.ifa.de>.

⁵⁰ S. Federici, *Prekariat. Perspektywa feministyczna*, op.cit.

⁵¹ Ibidem.

⁵² S. Federici, *Wages against Housework*, Bristol 1975, s. 2. Postrzeganie nieodpłatnej pracy opiekuńczej kobiet jako naczelnej zmiennej potęgującej gorszą pozycję kobiet rynku pracy jest typowe dla feminizmu marksistowskiego. Feministki marksistowskie wierzyły, że praca kształtuje sposób myślenia kobiet i to, co nazywamy kobiecą naturą. W tym ujęciu kapitalizm jest tak samo systemem relacji władzy, jak i systemem wymiany.

⁵³ Ibidem.

elastyczny, być kreatywnymi i gotowymi na zmiany, a z drugiej strony wymaga się od nich założenia stabilnych rodzin, zdobycia stabilnego zatrudnienia, najczęściej w oparciu o klasyczny podział ról społecznych w odniesieniu do ryku pracy. Obarczone dodatkową pulą obowiązków domowych kobiety często zmuszane są do podejmowania bardziej prekarnych form zatrudnienia⁵⁴. Na podobne mechanizmy wskazywała Isabell Lorey w wystąpieniu podczas konferencji „Former West” w Warszawie w 2015 roku, wskazując że „uelastycznienie rynku pracy nie wpłynęło na podział pracy wewnątrz rodziny”⁵⁵. Badaczka ta zakładała, że reprodukcja społeczna nie jest w żaden sposób monitorowana, została zreprzywatyzowana przez tradycyjne rodzinne relacje heteroseksualne.

Wedle wyliczeń Organizacji Narodów Zjednoczonych zarówno w państwach o wysokich średnich dochodach, jak i w krajach o niższych średnich dochodach, kobiety wykonują co najmniej dwa i pół razy więcej nieodpłatnej pracy domowej i opiekuńczej w gospodarstwach domowych niż mężczyźni⁵⁶. Dane opublikowane w 2015 roku wskazują, że w państwach rozwiniętych gospodarczo kobiety dziennie na prace domowe przeznaczają średnio 96 minut więcej niż mężczyźni⁵⁷.

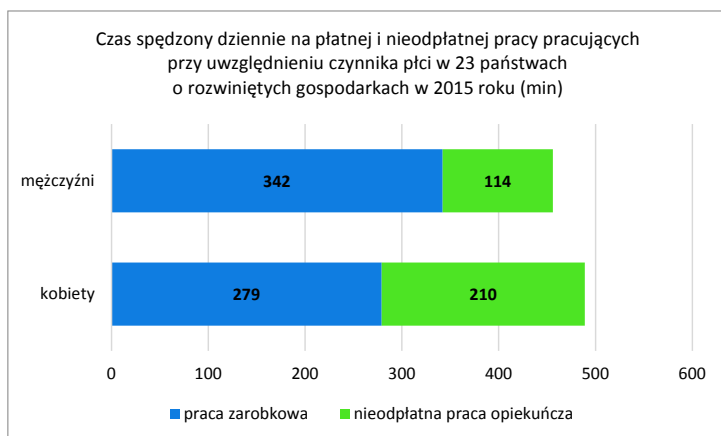
⁵⁴ Model, który opisała Ann Forman, zdaje się być w tym kontekście nadal aktualnym: „mężczyzna istnieje zarówno w świecie w społecznym świecie biznesu i przemysłu, jak i w rodzinie, a tym samym ma możliwość wyrażania siebie w różnych obszarach życia. Uprowadzenie mężczyzn w sferze gospodarki, dokonujące się za pomocą pozbawienia ich produktu ich pracy, przybiera postać alienacji. Jednak wpływ alienacji na życie i świadomość kobiet ma jeszcze bardziej opresyjny charakter. Mężczyźni szukają ucieczki przed alienacją w relacjach z kobietami. Kobieta nie ma już gdzie szukać takiej ucieczki, ponieważ to właśnie owe intymne relacje między płciami stanowią podstawowe struktury opresji kobiet”. Za: R. Putnam-Tong, *Mysł feministyczna. Wprowadzenie*, op.cit., s. 99.

⁵⁵ I. Lorey, *Autonomy and Precarization. (Neo)liberal Entanglements of Labor and Care*, konferencja „Former West”, 9 listopada 2015, <http://www.formerwest.org/Autonomy-AndPrecarization>, 8.05.2016.

⁵⁶ ILO: Large gender gaps remain across broad spectrum of global labour market, Międzynarodowa Organizacja Pracy, 8 marca 2016, s. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_457267/lang--en/index.htm, 8.05.2016.

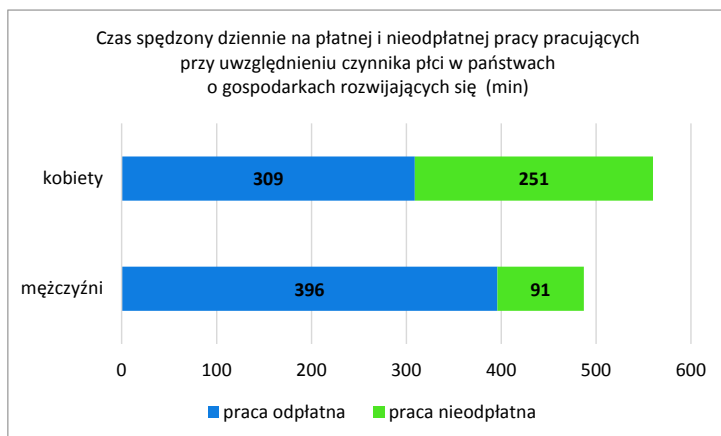
⁵⁷ Women at Work: Trends 2016, International Labour Office, Geneva 2016, s. 15.

Wykres 2.



Czas spędzony na płatnej i nieodpłatnej pracy pracujących przy uwzględnieniu czynnika płci w 23 państwach o rozwiniętych gospodarkach w 2015 r. (min), za: Facts you should know, „UN Women”, Unpaid labour, <http://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/en/index.html>, 15.03.2019 (opracowanie E. Kania).

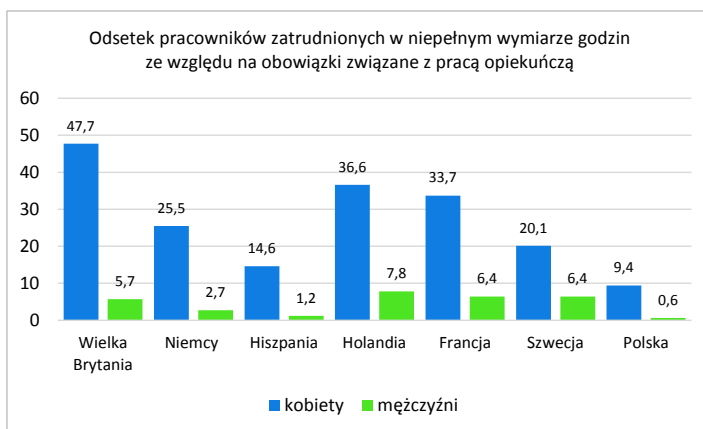
Wykres 3.



Czas spędzony na płatnej i nieodpłatnej pracy pracujących przy uwzględnieniu czynnika płci w gospodarkach rozwijających się (min), za: Facts you should know, Unpaid labour, „UN Women”, <http://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/en/index.html>, 15.03.2019.

Dysproporcja ta wpływa również na to, że kobiety częściej decydują się lub są zmuszane przez okoliczności do pracy w niepełnym wymiarze godzin. Dostępne dane z siedmiu europejskich państw pokazują, że w porównaniu z mężczyznami aktywnymi na rynku pracy, kobiety na takie decyzje, spowodowane nadmiarem obowiązków domowych, decydują się 5–6 razy częściej niż mężczyźni.

Wykres 4.



A. Silim, A. Stirling, *Women and Flexible Working. Improving Female Employment. Outcomes in Europe*, Londyn 2014, s. 11.

Warto wspomnieć, że również Guy Standing przypominał, że w XX wieku za normę pracy produktywnej uznano model pełnoetatowego zatrudnienia mężczyzny. Kobiety natomiast „znikały w domach, a praca, którą wykonywały była klasyfikowana jako brak aktywności ekonomicznej”⁵⁸.

Dewaluacja pracy afektywnej

Kolejnym aspektem, który stał się osią krytyki feministycznej było nawiązanie do opisywanej przez Michaela Hardta i Antonio Negriego pracy afektywnej⁵⁹. Jest to rodzaj pracy niematerialnej (czyli niepolegającej na

⁵⁸ G. Standing, *The Future of Work: The Precariat's Challenge*, op.cit.

⁵⁹ A. Negri, M. Hardt, *Multitude: War and Democracy in the Age of Empire*, Nowy Jork 2004; eadem, *Rzecz-pospolita*, Kraków 2012.

produkcji fizycznych towarów), która wytwarza emocje, stany lub polega na dyspozycyjności emocjonalnej. Zdaniem Sylvii Federici łączenie pracy kobiet z pracą afektywną to próba ominięcia rzetelnej analizy prekarnej sytuacji kobiet na rynku pracy. Jak wskazuje, „Negri i Hardt w najlepszym przypadku podają przykład kobiet pracujących jako stewardessy lub w gastronomii, i to nazywają pracą emocjonalną, jako że oczekuje się od nich uśmiechu podczas obsługi klienta”⁶⁰. Idąc dalej badaczka dodaje, iż zakwalifikowanie pracy afektywnej w ramy pracy niematerialnej i łączenia jej z kobietami na rynku pracy to „ochłap uznania rzucony teorii feministycznej, której nie da się już dłużej ignorować, jako że perspektywa ta zyskała poważne poparcie społeczne”⁶¹.

Wnioski

Po przeanalizowaniu dostępnych materiałów można stwierdzić, że domniemana neutralność pod kątem płci analiz dotyczących procesu prekaryzacji pracy i prekariatu nie pozwala na kompletną analizę zjawiska i pomija liczne płaszczyzny wykluczeń. Nieuwzględnianie czynnika płci prowadzi do marginalizacji nierówności w wysokości płac kobiet i mężczyzn (*gender pay gap*) oraz różnic w wysokości całkowitych zarobków przy uwzględnieniu czynnika płci (*gender overall earnings gap*), które to w niektórych państwach członkowskich Unii Europejskiej sięgają 48% (średnia dla 27 państw członkowskich wynosi 38,1%). Marginalizowanie czynnika płci w analizach dotyczących zjawiska prekaryzacji pracy i prekariatu nie pozwala też na należyłą refleksję nad znaczeniem nieodpłatnej pracy opiekuńczej dla systemu kapitalistycznego i akumulacji kapitału. Refleksja nad nieodpłatną pracą kobiet i możliwościami reform w tym zakresie może być postulatem o dużym potencjale politycznym. Czynnikiem przyczyniającym się do utrwalania prekarnej sytuacji kobiet na rynku pracy jest także powierzchowny i stereotypizujący sposób przedstawiania pracy afektywnej⁶². Można więc stwierdzić, że procesy przedstawiane jako uniwersalne są znacznie

⁶⁰ Ibidem.

⁶¹ Ibidem.

⁶² Ibidem, s. 5.

bardziej zdywersyfikowane, jeżeli z należytą dokładnością weźmie się pod uwagę dodatkową zmienną: czynnik płci.

Bibliografia

Monografie

- Bourdieu P., *Acts of Resistanca Against The Tyranny of the Market*, Nowy Jork 1998.
- Butler J., *Precarious Life: The Powers of Mourning and Violence*, Nowy Jork 2004.
- Federici S., *Revolution at Point Zero. Housework, Reproduction, and Feminist Struggle*, Nowy Jork 2012.
- Federici S., *Wages against Housework*, Bristol 1975.
- Gortz A., *Farewell to the working class: An Essay on Post-industrial Socialism*, Boston 1982.
- Knowledge Workers in the information society*, McKercher C., Mosco V. (red.), Lanham 2007.
- Negri A., Hardt M., *Rzecz-pospolita*, Kraków 2012.
- Negri A., Hardt M., *Multitude*, Nowy Jork 2004.
- Sokołowska J. (red.), *Robotnicy opuszczają miejsca pracy*, Łódź 2010 – opublikowany online 1 marca 2011.
- Standing G., *A Precariat Charter: From Denizens to Citizens*, Londyn 2015.
- Standing G., *Prekariat. Nowa, niebezpieczna klasa*, Warszawa 2014.
- Urbański J., *Prekariat i nowa walka klas*, Warszawa 2014.
- Virno P., *A grammar of the Multitude*, Los Angeles 2004.

Artykuły i opracowania naukowe

- Baca G., *Legends of Fordism: Between Myth, History, and Foregone Conclusions*, „Social Analysis: The International Journal of Social and Cultural Practice” 2004, vol. 48, nr 3.
- Bauman Z., *O nie klasie prekariuszy*, „Krytyka Polityczna”, 14 lipca 2011, <http://www.krytykapolityczna.pl>.
- Brynin M., *The gender pay gap*, Equality and Human Rights Commission, Essex 2017.
- Fantone L., *Precarious changes: Gender and Generational Politics in Contemporary Italy*, „Feminist Review” 2007, nr 87.
- Federici S., *Precarious Labor and Reproductive Work*, „Caring Labour:an Archive”, 27.07.2010, <https://caringlabor.wordpress.com>.

- Federici S., *Prekariat. Perspektywa feministyczna*, „Biblioteka Online Think Tanku Feministycznego”, Warszawa 2010, <http://www.ekologiasztuka.pl>.
- Gambino F., *Critique of the Fordism of the Regulation School*, „Common Sense” 1996, nr 19, <http://www.wildcat-www.de/en>.
- <https://www.equalityhumanrights.com>.
- Jesop B., *Fordism and Post-Fordism: a Critical Reformulation*, 5.11.2013, <http://bobjessop.org/>.
- Kania E., *Excercising freedom*, wywiad z Judith Butler, „R/evolutions: Global Trends and Regional Issues”, czerwiec 2013, www.revjournal.org.
- Kania E., *Far away from the solid modernity*, wywiad z Zygmunt Baumanem, „R/evolutions: Global Trends and Regional Issues”, czerwiec 2013, www.revjournal.org.
- Majewska E., *Prekariat i dziewczyna. Fetyszym towarowy i emancypacja dziś*, „Praktyka Teoretyczna” 2015, nr 1.
- Mitropoulos A., *Precari-Us?*, „European Institute for Progressive Cultural Policies”, marzec 2005, <http://eipcp.net>.
- Rzecz-pospolita. Słownik pojęć*, „Praktyka Teoretyczna”, <http://www.praktyka-teoretyczna.pl>.
- Standing G., *The Future of Work: The Precariat's Challenge*, „Kulturaustausch online”, marzec 2013, <http://cms.ifa.de>.
- Telek A., *Political precariat*, „Open Democracy”, 9.05.2018, <https://www.open-democracy.net/en/can-europe-make-it/political-precariat/>, 14.03.2019.

Bazy danych i statystyki

- Dane statystyczne dotyczące zatrudnienia*, „Eurostat”, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/pl.
- Employment statistics*, „Eurostat”, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics.
- Gender pay gap statistics*, „Eurostat. Statistics Explained”, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics.
- Gender statistics – labour market*, „Eurostat. Statistics Explained”, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics#Labour_market.
- Gender statistics*, „Eurostat. Statistics Explained”, luty 2019, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics.
- Unpaid labour*, „UN Wo-men”, <http://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/en/index.html>.