

*Anna Zachorowska-Mazurkiewicz*  
Uniwersytet Jagielloński

# Podział pracy odpłatnej i nieodpłatnej między kobiety a mężczyzn: teoria, stan i perspektywy

## Wprowadzenie

Wśród wyzwań, jakie czekają na kobiety w perspektywie najbliższej dekady, na uwagę zasługuje obciążenie pracą. Praca w tym opracowaniu traktowana jest szeroko jako wszelkie czynności produktywne wykonywane za wynagrodzeniem, ale również nieodpłatnie. Szczególną uwagę w opracowaniu poświęcono podziałowi pracy między kobiety a mężczyzn oraz między pracą świadczoną odpłatnie i nieodpłatnie. Tradycyjnie praca zawodowa była domeną mężczyzn, zaś domeną kobiet nieodpłatna praca na rzecz gospodarstwa domowego, szczególnie jej część dotycząca opieki. Ten tradycyjny podział pracy zaczął ulegać zmianie, głównie w związku z rosnącą aktywnością zawodową kobiet. Mimo to rola kobiet w gospodarstwie domowym pozostaje kluczowa. Aktualnie przewiduje się, że w najbliższym czasie pojawią się istotne zmiany związane z tak szeroko pojętą pracą, wynikające z rosnącej automatyzacji i robotyzacji pracy. Na to nakładają się skutki pandemii COVID-19, której konsekwencje są również widoczne w analizowanej sferze.

Głównym problemem podejmowanym w tym artykule jest podział pracy odpłatnej i nieodpłatnej między kobiety a mężczyzn oraz perspektywy zmian w tym obszarze, które skutkować mogą zwiększeniem obciążenia kobiet pracą. W pierwszej części zawarto rozważania definicyjne, w dalszej kolejności przedstawiono aktualne dane dotyczące podziału pracy według płci w Polsce, co traktować należy jako studium przypadku jednego kraju, prezentujące pewien uniwersalny podział. W części ostatniej skupiono się na prognozowanych zmianach dotyczących

świata pracy. W artykule wykorzystano dane statystyczne dotyczące budżetów czasu Polaków, zgromadzone przez Główny Urząd Statystyczny oraz raporty, m.in. Międzynarodowej Organizacji Pracy.

## Praca odpłatna, nieodpłatna i opiekuńcza – rozważania definicyjne

W potocznym, lecz również najszerzej akceptowanym rozumieniu, praca to czynności wykonywane za wynagrodzeniem, co oznacza, że pojęcie pracy odnosi się do zajęć, które są sprzedawane na rynku. W dominującej tradycji ekonomicznej praca zarobkowa podejmowana jest w warunkach rzadkości zasobów w celu osiągnięcia korzyści [Gardiner 1997]. Wykonywanie pracy wiąże się również z negatywną użytecznością (dysatisfakcją). Funkcją pracy jest produkcja rynkowych towarów i usług. Pracodawcy jej poszukują i kupują, pracownicy sprzedają. Wokół wyceny pracy toczy się gra rynkowa, której następstwem jest transakcja [Standing 2009:6]. W. Kozek [2013:56–58] pisze wprost, że praca to dobro rynkowe. Dodaje jednak, że nie jest to czysty towar, gdyż jednocześnie nadaje jednostce znaczenie społeczne, polityczne i egzystencjonalne. Z kolei Z. Bauman [2006:41–42] zauważa, że praca utożsamiana jest z zatrudnieniem – posiadaniem pryncypała, wykonywaniem rzeczy, które pryncypał uznał za potrzebne, skoro jest gotów za nie zapłacić. Praca, jaką wykonuje człowiek, zapewnia mu utrzymanie, jest wyznacznikiem zarówno tożsamości społecznej, jak

i saomooceny. Z kolei dla K. Polanyiego [1944] praca jest dobrem fikcyjnym, gdyż nie jest „produkowana” w celu późniejszej sprzedaży na rynku.

Samą pracę można jednak definiować szerzej niż tylko czynności wykonywane za wynagrodzeniem. M. Snyder [2007:13], powołując się na ONZ, definiuje pracę szeroko – jako uczestnictwo ludzi w działaniach produktywnych, za które albo otrzymują wynagrodzenie (w pieniądzu lub innych dobrach), albo które są nieodpłatnie wykonywane na rzecz przedsiębiorstwa rodzinnego lub rodziny. Do tego typu prac można zaliczyć pracę domową, opiekę nad dziećmi lub dorosłymi członkami rodziny, budowę lub naprawę budynków będących własnością rodziny czy też pracę w formie wolontariatu [UN 2000:109]. Międzynarodowa Organizacja Pracy również proponuje definicję, która włącza pracę nieodpłatną wykonywaną w ramach gospodarstw domowych do pojęcia pracy. W definicji tej osoby, których czynności generują produkty i usługi bez względu na to, czy są one następnie sprzedawane, czy też nie, powinny być postrzegane jako wykonujące pracę [Campillo 2003:11]. Dlatego też można stwierdzić, że praca, w przeciwieństwie do pracy wąsko zdefiniowanej, zawiera w sobie działania niezbędne do przeżycia, reprodukcji i rozwoju osobistego [Standing 2009:7].

Specjalnym rodzajem pracy, zarówno odpłatnej, jak i nieodpłatnej, jest praca opiekuńcza. Wiele z czynności zaliczanych do pracy nieodpłatnej nie odpowiada tej definicji: sprzątanie, robienie zakupów, pranie. Jednak inne czynności wykonywane w gospodarstwie domowym są przykładami takiej pracy: opieka nad dziećmi, opieka nad osobami starszymi czy chorymi. Opieka wiąże się z relacją, która powstaje między opiekunem a osobą, którą się opiekuje, a wartość tej opieki przewyższa wartość rynkową wyliczaną na podstawie wykonanej usługi przy uwzględnieniu rzeczywistych płac otrzymywanych przez opiekunów. Wiele z czynności zazwyczaj wykonywanych jako nieodpłatna praca na rzecz własnego gospodarstwa domowego może być wykonanych przez płatnego opiekuna, jak to się dzieje np. w przypadku pielęgniarek, opiekunów osób starszych czy przedszkolnych, i może być częścią innych zawodów, jak nauczanie, terapia itp. W relacji opieki znaczenie ma pozytywna uwaga, jaką obdarza opiekun swoich podopiecznych, która związana jest z utworzeniem i podtrzymaniem więzi osobistej [Staveren 2015:45].

Opieka jawi się jako naturalnie ludzka czynność, która towarzyszy człowiekowi przez całe jego życie i dla której charakterystyczna jest współzależność

[Phillips 2009:38]. Jest zarówno procesem społecznym, jak i codziennym aspektem życia. Jednostki w społeczeństwie funkcjonują w ramach sieci społecznych, sieci opieki i wzajemnych relacji. Opieka stanowi integralną część funkcjonowania tych sieci. Pojęcie opieki opiera się więc na działalności kolektywnej [Phillips 2009:97]. D. Engster [2009:25] podaje definicję pojawiającą się u innych teoretyków, takich jak K. Streuning, A. Baier, M. Fineman, E.F. Kittay, M.U. Walker, R. West, przez których opieka definiowana jest jako społeczna praktyka niezbędna, by podtrzymać proces społecznej reprodukcji. G. Standing [2001] z kolei definiuje opiekę jako pracę odnoszącą się do fizycznych, psychicznych, emocjonalnych i rozwojowych potrzeb jednej osoby lub większej ich liczby.

Opieka jest pojęciem odnoszącym się zarówno do opieki fizycznej, która może odbywać się bez osobistej relacji pomiędzy opiekunem a osobą otrzymującą opiekę, jak i do opieki emocjonalnej, w której taka relacja jest niezbędna [Himmelweit 1995:8]. To praktyka, na którą składają się różne czynniki: czas, pieniądze, wiedza i umiejętności oraz relacje społeczne i uczucia. Opieka zakłada wzajemność i współzależność, będąc częścią szerszej sieci relacji w ciągu całego życia [Phillips 2009:40–41]. Jest pojęciem relacyjnym, bo opiera się na relacji zarówno w kontekście rodzinnym, jak i społecznym. Opieka stanowi zatem część tkanki społeczeństwa koniecznej dla jego rozwoju, ale jednocześnie może być towarem lub produktem rozległego przemysłu usługowego, w którego skład wchodzi m.in. państwowa służba zdrowia, opieka społeczna, agencje mieszkaniowe, a także organizacje pozarządowe oraz społeczne [Phillips 2009]. Opieka jest pracą, gdyż wymaga kompetencji, umiejętności i wiedzy niezbędnych do jej prawidłowego wykonywania. Zabiera również czas i wymaga wysiłku, wiąże się ze stresem wynikającym z obawy przed niespełnieniem oczekiwań osób, nad którymi jest sprawowana [Lynch, Baker, Lyons 2009]. Praca opiekuńcza to relacja społeczna, w której uczucia, takie jak altruizm, wzajemny szacunek, godność oraz wzajemność, odgrywają znaczącą rolę [Barker, Feiner 2004:44]. Jednocześnie dopóki celem opieki jest rozwój relacji osobistej, dopóty nie można jej w całości zlecać osobom trzecim, co powoduje, że wielu aspektom pracy opiekuńczej nie można przypisać wartości pieniężnej, co przekłada się na problemy z włączeniem koncepcji opieki do rozważań ekonomicznych.

Biorąc pod uwagę różne rodzaje pracy, można wskazać, iż członkowie gospodarstwa domowego

muszą podjąć decyzję, jak alokować swój czas pomiędzy pracę odpłatną, nieodpłatną oraz odpoczynek. W rzeczywistości wskazane czynności często się przeplatają. Tradycyjny podział pracy przypisuje mężczyznom pracę zarobkową, kobietom zaś pracę domową, w tym opiekuńczą. Kobiety w swoim dorosłym życiu wykonują większą część pracy wymaganej w procesie reprodukcji, w tym pracy opiekuńczej, podczas gdy mężczyźni mają większe możliwości znalezienia satysfakcjonującej pracy poza gospodarstwem domowym i osiągnięcia pozycji związanych z władzą. W raporcie Banku Światowego z 1995 r. można przeczytać, iż decyzje związane z alokacją czasu pracy kobiet pomiędzy pracę odpłatną na rynku pracy a nieodpłatną w gospodarstwie domowym mają więcej wspólnego z przekonaniami społeczeństwa niż z racjonalnym wyborem ekonomicznym. Wejście na rynek kobiet oraz uczestnictwo w nim i innych obszarach gospodarki uzależnione jest od ilości czasu poświęcanego na wykonywanie nieodpłatnej pracy w gospodarstwie domowym, w tym na opiekę. Większość mężczyzn nie dokonuje takiego podziału swojego czasu pracy. Ta nierówność ogranicza możliwości podjęcia zatrudnienia przez kobiety, ogranicza produktywność pracy i zmniejsza przyszłą produkcję globalną w gospodarce [World Bank 1995:4]. Można wręcz stwierdzić, iż w społeczeństwie funkcjonuje zestaw norm i uprzedzeń, które systematycznie umniejszają role odgrywane przez kobiety i wzmacniają podział pracy ze względu na płeć [Baker et al. 2009:44].

Opisany powyżej tradycyjny obraz w XX w. zaczął ulegać zmianie, gdy kobiety angażowały się w znacznym stopniu w rynek pracy. Również mężczyźni zwiększyli swoje zaangażowanie w wykonywanie prac nieodpłatnych, lecz ta zmiana była znacznie mniej widoczna niż zmiana dotycząca kobiet. Poziom zaangażowania mężczyzn w nieodpłatną pracę na rzecz gospodarstwa domowego był niezwykle niski na początku i odnosił się głównie do par wykształconych [Solera, Mencarini 2018:520]. Dodatkowo warto wskazać, iż przypisanie kobiet do wykonywania prac opiekuńczych przekłada się na ich role pełnione na formalnym rynku pracy. Mowa tu o zjawisku feminizacji zawodów, zgodnie z którym kobiety przypisywane są do wykonywania zawodów związanych z opieką [Zachorowska-Mazurkiewicz 2016].

Istnieją teorie starające się wyjaśnić alokację czasu pomiędzy płcią, z czego dwie można uznać za dominujące [Solera, Mencarini 2018:521]: teorię specjalizacji (np. [Becker 1981]) oraz teorie nego-

cyjny (np. [Lundberg, Pollak 1996]). Jednak wiele badaczek zwraca uwagę, iż te teorie opierają się na silnym założeniu neutralności ze względu na płeć [Hewitson 2003; Himmelweit 2003]<sup>1</sup>. Inna grupa teorii włącza do prowadzonych rozważań płeć, sugerując, iż ma ona większe znaczenie niż pieniądze [Solera, Mencarini 2018:521]. W tym kontekście wskazuje się, że nawet w sytuacji, gdy kobiety i mężczyźni zarabiają tyle samo lub wręcz kobiety zarabiają więcej, to i tak wykonują większą część pracy nieodpłatnej. Tłumaczone jest to normami i wartościami, które mają większe znaczenie niż wysokość zarobków [Bittman et al. 2003]. W związku z tym można wskazać czynniki, które determinują podział czasu i przeznaczanie go na pracę odpłatną i nieodpłatną. Wśród czynników kształtujących decyzje kobiet i mężczyzn odnośnie do tego, jak podzielić czas, na poziomie makro wymieni można kulturę (wzorcy dotyczące macierzyństwa, tacierzyństwa), politykę państwa, równość kobiet i mężczyzn tak w sferze publicznej, jak prywatnej, rozpowszechnienie pracy w niepełnym wymiarze godzin, jej feminizację i pułapki związane z tego typu zatrudnieniem oraz inne polityki umożliwiające łączenie życia zawodowego z prywatnym. Te uwarunkowania makro są jednocześnie kształtowane przez czynniki mikro, takie jak indywidualnie posiadane zasoby, dostępność czasu i postawy dotyczące ról płciowych [Solera, Mencarini 2018]. Jednak warto wskazać, iż ważnym czynnikiem jest fakt posiadania dzieci, który wypukla normy związane z zachowaniami typowymi dla poszczególnych płci. W konsekwencji rodzicielstwo wpływa na zmianę podziału pracy w ramach gospodarstwa domowego zdecydowanie bardziej niż inne wydarzenia życiowe, np. zawarcie związku małżeńskiego [Solera, Mencarini 2018:520].

## **Zaangażowanie w pracę nieodpłatną – analiza danych**

I. van Staveren [2015:42] pisze, że podział pracy odpłatnej i nieodpłatnej pomiędzy płcią na świecie jest zróżnicowany. Jednak przeciętnie kobiety więcej czasu spędzają, wykonując czynności nieodpłatne, a mężczyźni odpłatne. Dodatkowo łączny czas pracy kobiet jest większy niż mężczyzn, podczas gdy mężczyźni przeznaczają więcej czasu na czas wolny. Taki podział pracy ma bezpośrednie konsekwencje w postaci podziału dochodu. Raport Międzynaro-

dowej Organizacji Pracy [ILO 2018] wskazuje, że 76,2% nieodpłatnej pracy opiekuńczej na świecie świadczona jest przez kobiety i jest to udział ponad trzykrotnie większy niż udział mężczyzn w tego typu pracy. Szacunki oparte na danych budżetów czasu z 64 krajów (co odpowiada 66,9% światowej ludności w wieku produkcyjnym) pokazują, że każdego dnia 16,4 mld godzin poświęcane jest na nieodpłatną pracę opiekuńczą. Jest to zarazem ekwiwalent 2 mld osób pracujących 8 godzin dziennie bez wynagrodzenia za swoją pracę.

Ten uniwersalny obraz warto zilustrować przykładem z Polski. Zaprezentowany poniżej podział pracy opracowany został przy wykorzystaniu danych GUS na temat budżetów czasu. Jest to jeden ze sposobów badania podziału pracy, najczęściej wykorzystywany w opracowaniach ekonomicznych ze względu na możliwość kwantyfikacji wyników. Badania budżetów czasu są konstrukcją teoretyczną, która służy do mierzenia podziału czasu pomiędzy różne czynności. Pierwsze badania tego typu zostały przeprowadzone już w 1927 r. Po II wojnie światowej badania nad budżetami czasu Polaków prowadził Główny Urząd Statystyczny po raz pierwszy w 1969 r. Opierały się one na niereprezentatywnej próbie badawczej, gdyż przeprowadzone były głównie w miastach [Hozer-Koćmiel 2010:72]. Kolejne, udoskonalone badania prowadzone były w latach 1976, 1984, 2003/2004 oraz ostatnie pomiędzy 1 stycznia a 31 grudnia 2013 r. Te ostatnie przeprowadzono na reprezentatywnej próbie 28 209 gospodarstw domowych, uzyskując odpowiedzi od ponad 40 000 osób w wieku lat 10 i więcej. Wybrane gospodarstwa domowe uzupełniały dzienniczki dotyczące spędzania czasu w ciągu dwóch dni – jednego powszedniego i jednego weekendowego. Uczestnicy badania zapisywali czynności, jakie wykonywali, zarówno główne, jak i towarzyszące, opisując je w przedziałach 10-minutowych, jednocześnie zaznaczając osoby towarzyszące w wykonywaniu czynności [GUS 2015:34–5]. Dane zbierane podczas badania dotyczyły podziału czasu pomiędzy 11 kategorii: (1) potrzeby fizjologiczne, (2) praca zawodowa, (3) nauka, (4) zajęcia i prace domowe, (5) dobrowolna praca w organizacjach i poza nimi, (6) życie towarzyskie i rozrywki, (7) uczestnictwo w sporcie i rekreacji, (8) zamiłowania osobiste, (9) korzystanie ze środków masowego przekazu, (10) dojazdy i dojścia oraz (11) inne niewymienione czynności. Zaprezentowane poniżej dane stanowią wyciąg z tych badań. Dane przedstawione zostały w podziale na płeć, wiek oraz rodzaj gospodarstwa domowego. Przedstawione dane do-

tyczą czasu wykonywania czynności, a więc liczone są tylko dla osób, które rzeczywiście daną czynność wykonują.

W tabeli 1 przedstawiono dane zbiorcze dla kobiet i mężczyzn powyżej 15. roku życia. Zaprezentowano czas przeznaczony na potrzeby fizjologiczne, w tym sen, pracę zawodową oraz zajęcia i prace domowe, w tym opiekę. Zaprezentowane dane dotyczą czasu, więc przedstawiają godziny i minuty spędzone na wykonywaniu danej czynności.

**Tabela 1.** Przeciętny czas trwania czynności dla kobiet i mężczyzn w wieku lat 15 i więcej (w godzinach i minutach)

Czynności	Kobiety	Mężczyźni
Potrzeby fizjologiczne,	11:21	10:58
w tym sen	8:43	8:31
Praca zawodowa	7:02	8:03
Zajęcia i prace domowe,	4:33	2:48
w tym opieka	2:47	1:49

Źródło: opracowanie własne na podstawie [GUS 2016].

Jak wynika z przedstawionych danych, kobiety więcej czasu przeznaczają na potrzeby fizjologiczne, w tym sen, oraz na zajęcia i prace domowe, w tym opiekę. Mężczyźni więcej czasu przeznaczają na pracę zawodową. Jeżeli potraktujemy pracę szeroko i wliczymy do tej kategorii poza pracą zawodową również pracę na rzecz gospodarstwa domowego, to kobiety pracują przeciętnie w ciągu dnia 11 godzin i 35 min, podczas gdy mężczyźni 10 godzin i 51 min. Kobiety więc pracują każdego dnia o 44 min dłużej.

Jak wskazano w pierwszej części artykułu, czynnikiem, który w największym stopniu różnicuje alokację czasu pomiędzy płcie, jest przyjsięcie na świat dzieci. W kolejnej tabeli zaprezentowano czas poświęcony na wykonywanie czynności przez kobiety i mężczyzn posiadających nieletnie dzieci.

Tabela 2 zawiera dane dotyczące wybranych czynności: potrzeb fizjologicznych, w tym snu, pracy odpłatnej i nieodpłatnej, w tym opieki oraz sumę czasu przeznaczonego na pracę (ponownie pominięto dobrowolną pracę na rzecz organizacji). Wyraźnie rysuje się podział pracy pomiędzy płcie, z mężczyznami bardziej zaangażowanymi w pracę zawodową i kobietami przeznaczającymi więcej czasu na prace domowe, bez względu na inne uwarunkowania. Największa różnica czasu przeznaczonego na pracę zawodową dotyczy osób żyjących w związkach oraz po-

**Tabela 2.** Czas wykonywania czynności przez kobiety i mężczyzn posiadających dzieci do lat 17 (w godzinach i minutach)

Czynności	Kobiety			Mężczyźni		
	samotne	w związku, z dziećmi w wieku		samotni	w związku, z dziećmi w wieku	
		0–6	7–17		0–6	7–17
Potrzeby fizjologiczne	10:48	10:46	10:49	10:16	10:19	10:30
w tym sen	8:23	8:22	8:17	8:01	8:06	8:04
Praca zawodowa	7:17	6:43	7:06	8:04	8:23	8:13
Zajęcia i prace domowe	5:22	6:48	4:42	3:52	3:17	2:46
w tym opieka	2:38	3:29	1:17	–	2:01	1:06
<b>Czas pracy (odpłatnej i nieodpłatnej)</b>	<b>12:39</b>	<b>13:31</b>	<b>11:48</b>	<b>11:56</b>	<b>11:40</b>	<b>10:59</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie [GUS 2016].

siadających małe dzieci: wynosi 1 godzinę i 40 min. W tej samej kategorii występuje największa dysproporcja czasu przeznaczanego na zajęcia i prace domowe, tym razem na niekorzyść kobiet, która wynosi 3 godziny i 31 min. W każdej z kategorii sumaryczny czas pracy jest dłuższy dla kobiet, a w kategorii kobiet pozostających w związku i posiadających małe dzieci różnica ta wynosi 1 godzinę i 51 min. Wyniki te są spójne z wynikami uzyskanymi przez C. Solerę i L. Menzarini [2018], które badały alokację czasu dla trzech gospodarek europejskich: Bułgarii, Francji i Holandii.

## Przyszłość pracy – perspektywy

Przeprowadzona powyżej analiza stanu podziału pracy pomiędzy pracę odpłatną a nieodpłatną oraz pomiędzy kobiety a mężczyzn wykazała większe obciążenie kobiet pracą. Ta dysproporcja wynika głównie z obciążenia kobiet nieodpłatną pracą wykonywaną na rzecz własnych gospodarstw domowych. Warto teraz spojrzeć na zmianę, która dokonała się w czasie pomiędzy dwoma ostatnimi badaniami budżetów czasu przeprowadzonymi w Polsce w latach 2003/2004 oraz w 2013 r. W tabeli 3 pokazano

zmianę charakteryzującą dwie kategorie – pracę zawodową oraz zajęcia i prace domowe w podziale na kobiety i mężczyzn.

Porównanie pokazuje, że czas pracy wzrasta. Również czas przeznaczany na pracę zawodową kobiet i mężczyzn, ale również wzrasta czas przeznaczany na zajęcia i prace domowe, również w przypadku obu płci. Bardzo istotny wydaje się przyrost czasu przeznaczany na pracę sumarycznie, który pokazuje, że przyrósł on w większym stopniu kobietom. Wzrasta więc nierówność w alokacji czasu na niekorzyść kobiet. Jest to zmiana ciągła, którą można zakwalifikować jako ewolucyjną. Inną zmianą o długofalowym charakterze jest zmiana demograficzna. W 2015 r. na świecie 2,1 mld osób potrzebowało opieki, w tym 1,9 mld dzieci w wieku poniżej 15. roku życia (w tym 0,8 mld dzieci poniżej 6. roku życia) oraz 0,2 mld osób starszych. Do roku 2030 liczba osób potrzebujących opieki wzrośnie o 0,1 mld w przypadku dzieci oraz o 0,1 mld w przypadku osób starszych [ILO 2018:XXX]. Tego typu długofalowym zmianom towarzyszą zmiany bardziej gwałtowne i z takimi zjawiskami mamy współcześnie do czynienia. Dwa zjawiska, które warto dodać do prowadzonych rozważań, to automatyzacja, robotyzacja pracy oraz wybuch globalnej epidemii COVID-19.

**Tabela 3.** Przeciętny czas wykonywania czynności – porównanie budżetów czasu w latach 2003/2004 oraz w 2013 r. (w godzinach i minutach)

Płeć	Praca zawodowa			Zajęcia i prace domowe			Czas pracy odpłatnej i nieodpłatnej		
	2003/2004	2013	zmiana	2003/2004	2013	zmiana	2003/2004	2013	zmiana
Kobiety	6:23	7:02	+0:39	4:30	4:33	+0:03	10:53	11:35	+0:42
Mężczyźni	7:39	8:03	+0:24	2:36	2:48	+0:12	10:15	10:51	+0:36

Źródło: opracowanie własne na podstawie [GUS 2015].

Myśląc o wyzwaniach, jakie czekają świat pracy, kwestie robotyzacji i automatyzacji wydają się mieć kluczowe znaczenie. Instytut McKinsey opublikował raport, w którym przewiduje, że około połowy czynności, jakie dzisiaj ludzie wykonują odpłatnie, zostanie zautomatyzowanych [Manyika et al. 2017]. Autorzy raportu zakładają, że może tak się stać do roku 2055, biorąc pod uwagę aktualne trendy w rozwoju technologii. Opracowali oni listę 2000 czynności opisujących 800 zawodów, które mogą zostać zautomatyzowane. Czy będzie to miało wpływ na podział pracy między płcie i między pracę odpłatną a nieodpłatną? Światowe Forum Ekonomiczne [World Economic Forum 2016] przewiduje, że utrata miejsc pracy przez kobiety i mężczyzn będzie w miarę równa. Jednak Manyika et al. [2017] wskazują, że produkcja przejawia potencjał zautomatyzowania na poziomie 60%, a opieka jedynie na poziomie 36%, z kolei edukacja 27%. Biorąc pod uwagę aktualną strukturę pracowników w poszczególnych sektorach, PwC [2017] w swoich szacunkach dla 29 krajów OECD wskazuje, że chociaż kobiety obciążone są ryzykiem utraty pracy w krótkim okresie, to w długim okresie zagrożonych jest 36% męskich stanowisk pracy i jedynie 26% kobiecych.

W wielu krajach uprzemysłowionych praca opiekuńcza w rosnącym stopniu przenoszona była i jest z jej tradycyjnego obszaru domu i rodziny, gdzie wykonywana była przez kobiety, do publicznych sfer rynku i opieki publicznej. Wśród opiekunów wciąż jednak przeważają kobiety, a ich wynagrodzenie pozostaje niskie w porównaniu z pracownikami innych profesji, wymagających podobnych kwalifikacji [Nelson 1999:43]. Opieka jest więc pracą o niskim statusie, jest nisko wynagradzana, źle uregulowana i pozbawiona zabezpieczeń społecznych. Niski status i wynagrodzenia pełnoetatowych opiekunów odzwierciedlają obecny w społeczeństwie brak szacunku dla opieki [Lynch et al. 2009]. Badanie przeprowadzone przez ILO [2018] w 45 krajach, które reprezentują 85% światowego PKB oraz 60% światowej ludności aktywnej zawodowo, odnoszą się właśnie do pracy opiekuńczej świadczonej nie w ramach własnych gospodarstw domowych, lecz na rynku lub w instytucjach publicznych. Badania te przedstawiają szacowane zmiany w zatrudnieniu w sektorze opieki. W 2015 r. w sektorze tym zatrudnionych było około 206 mln pracowników, co stanowiło prawie 10% wszystkich zatrudnionych i odpowiadało 8,7% łącznego PKB tych krajów. Przeprowadzono dwie symulacje związane ze zmianami demograficznymi do 2030 r. Pierwsza z nich zakładała utrzyma-

nie się trendów (scenariusz *status quo*), czyli zmiana będzie odpowiadać zmianom demograficznym, ale stopa zatrudnienia, standardy jakości i warunki pracy pozostaną takie same, co oznacza utrzymanie deficytu opieki. Zgodnie z tym scenariuszem do 2030 r. zatrudnienie w sektorze edukacji, opieki zdrowotnej i socjalnej wzrośnie o ponad 1/5 – do 248 mln. Drugi scenariusz opiera się na Celach Zrównoważonego Rozwoju (ang. *Sustainable Development Goals*, SDGs)<sup>2</sup>, opracowanych przez Organizację Narodów Zjednoczonych, oraz Agendzie Godnej Pracy, opracowanej przez Międzynarodową Organizację Pracy. W tym scenariuszu liczba miejsc pracy w sektorze opieki wzrasta do 326 mln.

Zmiany dotyczące podziału pracy nie są jedynie wynikiem trendów długofalowych. Znaczenie mogą mieć również nagłe, nieoczekiwane wydarzenia, czego dobrym przykładem jest pandemia COVID-19. W tym przypadku zasadniczym problemem okazała się izolacja społeczna i utrudnienia w dostępie do systemu opieki. Badania przeprowadzone w połowie 2020 r. przez Oxfam [2020:9] wskazują, że 70% wszystkich uczniów i uczennic na świecie doświadczyło ograniczenia dostępu do instytucji oświatowych z powodu krajowych lub lokalnych regulacji zamykających te ośrodki. To z kolei przełożyło się na wzrost czasu przeznaczanego na prace domowe, w tym opiekę nad dziećmi, większą ilość prac domowych związanych z zapewnieniem higieny czy opieki nad chorymi. W dalszym ciągu nieproporcjonalnie więcej zajęć i prac domowych przypada na kobiety, choć w okresie pandemii zauważono wzrost zaangażowania mężczyzn. W krajach, w których przeprowadzono badanie (Stany Zjednoczone, Wielka Brytania, Kanada, Filipiny i Kenia), około połowa badanych kobiet zadeklarowała zwiększenie pracy nieodpłatnej jako rezultat pandemii COVID-19, w tym w Stanach Zjednoczonych i w Wielkiej Brytanii znaczna część kobiet raportowała, że czas ten przyrósł o ponad 3 godziny dziennie (odpowiednio 26% w USA oraz 39% w UK).

W kontekście zaprezentowanych zmian warto zauważyć, że długookresowo, przy założeniu trwałości zjawiska feminizacji i maskulinizacji zawodów, prace wykonywane przez kobiety wciąż będą wymagały zaangażowania bezpośredniego. Powstaje pytanie, na jakich warunkach praca ta będzie wykonywana. J. Rubery [2018] pisze, że zmiany spowodowane rozwojem technologii z jednej strony oraz demograficznymi zmianami z drugiej mogą wskazywać, że dotychczasowe osiągnięcia równości płci mogą być zagrożone. Wskazuje, że kobiety mogą być zachęca-

ne do rezygnacji z płatnej pracy na rzecz skupienia się na pracy nieodpłatnej, jak to miało miejsce po dwóch wojnach światowych.

## Podsumowanie

Praca to nie tylko praca zawodowa, lecz także wszelkie czynności, które wymagają nakładu czasu i energii, a ich wykonywanie wymaga pewnych umiejętności. Pracę można wykonywać odpłatnie na rzecz pracodawcy/zleceniodawcy bądź nieodpłatnie na rzecz własnego gospodarstwa domowego lub wspólnoty. Tradycyjnie mężczyźni angażowali się bardziej w pracę odpłatną, a kobiety w nieodpłatną. Taki podział pracy utrzymał się do dnia dzisiejszego, lecz z pewnymi modyfikacjami. Kobiety współcześnie są również aktywne na polu zawodowym, z kolei mężczyźni bardziej angażują się w prace nieodpłatne. Jednak aktywność kobiet wzrosła w większym stopniu, co przełożyło się na większe obciążenie kobiet pracą.

Podział pracy między płcie i czynności wykonywane odpłatnie i nieodpłatnie nie jest równy, cechuje się też zmianami. Można mówić o zmianach ewolucyjnych, wynikających z trendów długofalowych, takich jak zmiany demograficzne czy aktywizacja kobiet na rynku pracy. Te trendy wskazują na wzrost zaangażowania kobiet w pracę na formalnym rynku pracy, co pociąga za sobą zwiększenie zaangażowania mężczyzn w czynności wykonywane w gospodarstwie domowym (choć w mniejszej skali). Analizy budżetów czasu pokazują, iż rośnie również zaangażowanie kobiet i mężczyzn w tradycyjnie im przypisywane rodzaje pracy, czyli kobiet w gospodarstwo domowe, a mężczyzn w pracę formalną. Na te zmiany nakładają się automatyzacja gospodarki i zmiany demograficzne, a także nieprzewidywalne, czego przykładem jest pandemia COVID-19. Zapotrzebowanie na pracę opiekuńczą wzrasta, z kolei część zawodów produkcyjnych może zostać w znacznym stopniu zautomatyzowana, zmniejszając popyt na pewne zawody. Z kolei pandemia powoduje wzrost obciążenia pracą opiekuńczą, która w znacznym stopniu delegowana jest do gospodarstw domowych. W takiej sytuacji niezwykle istotne jest odpowiednie zaangażowanie państwa w stwarzanie warunków i regulacji, które zabezpieczą pozycję kobiet. Znaczenie ma podział pracy odpłatnej i nieodpłatnej pomiędzy kobiety a mężczyzn, uregulowanie pracy wykonywanej poza rynkiem czy wreszcie kwestia wynagradzania za pracę opiekuńczą.

- <sup>1</sup> Więcej na ten temat zob. [Zachorowska-Mazurkiewicz 2016].
- <sup>2</sup> Cele zrównoważonego rozwoju zastąpiły Milenijne Cele Rozwoju w 2015 r. Wskazują one kierunki rozwoju: zlikwidowanie biedy, stworzenie podstaw praworządności oraz ochrony przyrody [UN].

## Bibliografia

- Baker J., Lynch K., Cantillon S., Walsh J. [2009], *Equality: From theory to action*, Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- Barker D.K., Feiner S.F. [2004], *Liberating economics. Feminist perspectives on families, work and globalization*, The University of Michigan Press, Ann Arbor.
- Bauman Z. [2006], *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, Wydawnictwo WAM, Kraków.
- Becker G.S. [1981], *A treatise on the family*, Harvard University Press, Cambridge.
- Bittman M., England P., Folbre N., Sayer L., Matheson G. [2003], *When does gender trump money? Bargaining and time in household work*, „American Journal of Sociology”, 109(1), s. 186–214.
- Campillo F. [2003], *Unpaid household labour: A conceptual approach*, w: *Macroeconomics: Making gender matter: Concepts, policies and institutional change in developing countries*, red. M. Gutierrez, Zed Books, London–New York.
- Engster D. [2009], *Rozważania na temat teorii opieki. Praktyka i obowiązki opieki*, w: *Gender i ekonomia opieki*, red. E. Charkiewicz, A. Zachorowska-Mazurkiewicz, Fundacja im. Tomka Byry – Ekologia i Sztuka, Warszawa.
- Gardiner J. [1997], *Gender, care and economics*, MacMillan Press Ltd., London.
- GUS [2015], *Budżety czasu ludności 2013*, Warszawa.
- GUS [2016], *Budżety czasu ludności w 2013 roku*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/dochody-wydatki-i-warunki-zycia-ludnosci/budzet-czasu-ludnosci-w-2013-r-czesc-ii-wraz-z-czescia-i,19,2.html>, dostęp: lipiec 2020.
- Hewitson G.J. [2003], *Domestic labour and gender identity: Are all women careers?*, w: *Towards a feminist philosophy of economics*, red. D.K. Barker, E. Kuiper, Routledge, London–New York, s. 266–284.
- Himmelweit S. [1995], *The discovery of „unpaid work”: The social consequences of the expansion of work*, „Feminist Economics”, 1(2), s. 1–19.
- Hozer-Koćmiel M. [2010], *Statystyczna analiza podziału czasu i wartości pracy kobiet*, w: *Wybrane zagadnienia gospodarowania i zarządzania w pracach doktorskich obronionych na Wydziale Nauk Ekonomicznych i Zarządzania*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania”, nr 20, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, s. 69–84.
- ILO [2018], *Care work and care jobs. For the future of decent work*, Geneva, [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_633135/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang-en/index.htm), dostęp: 10.07.2020.
- Kozek W. [2013], *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Lundberg S., Pollak R.A. [1996], *Bargaining and distribution in marriage*, „The Journal of Economic Perspectives”, vol. 10, no 4, s. 139–158.

- Lynch K., Baker J., Lyons M. [2009], *Affective equality: Love, care and injustice*, Palgrave MacMillan, Basingstoke.
- Manyika J., Chui M., Miremadi M., Bughin J., George K., Willmott P., Dewhurst M. [2017], *A future that works: Automation, employment, and productivity*, McKinsey & Company, San Francisco, [https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works\\_Full-report.ashx](https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works_Full-report.ashx), dostęp: 12.07.2019.
- Nelson J.A. [1999], *Of markets and martyrs: Is it OK to pay well for care?*, „Feminist Economics”, vol. 5, no 3, s. 43–59.
- Oxfam [2020], *Care in the time of coronavirus*, [www.oxfam.org](http://www.oxfam.org), dostęp: 10.07.2020.
- Phillips J. [2009], *Troska, Sic!*, Warszawa.
- Polanyi K. [1944], *The great transformation: The political and economic origins of our time*, Beacon Press, Boston.
- PwC [2017], *Will robots really steal our jobs? International analysis of the potential long term impact of automation*, [https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact\\_of\\_automation\\_on\\_jobs.pdf](https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact_of_automation_on_jobs.pdf), dostęp: 18.07.2020.
- Rubery J. [2018], *A gender lens on the future of work*, „Journal of International Affairs”, vol. 72, no 1, s. 91–106.
- Snyder M. [2007], *Gender, the economy and the workplace: Issues for the women's movement*, w: *Unpacking globalization: Markets, gender, and work*, red. L.E. Lucas, Lexington Books, Lanham–Plymouth.
- Solera C., Mencarini L. [2018], *The division of housework after the first child: A comparison among Bulgaria, France and the Netherlands*, „Community, Work and Family”, 21, 5, s. 519–540.
- Standing G. [2001], *Care work: Overcoming insecurity and neglect*, w: *Care work: The quest for security*, red. M. Daly, ILO, Geneva.
- Standing G. [2009], *Work after globalization: Building occupational citizenship*, Edward Elgar, Cheltenham.
- Steveren I. van [2015], *Economics after crisis. An introduction to economics from a pluralist and global perspective*, Routledge, Oxon/New York.
- United Nations [2000], *The world's women 2000*, United Nations, New York.
- United Nations, <https://ungc.org.pl/sdg/sustainable-development-goals/>
- World Bank [1995], *Advancing gender equality: From concept to action*, Washington D.C.
- World Economic Forum [2016], *The future of jobs; employment, skills, and workforce strategy for the forth industrial revolution*, [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf), dostęp: 18.07.2020.
- Zachorowska-Mazurkiewicz [2016], *Praca kobiet w teorii ekonomii – perspektywa ekonomii głównego nurtu i ekonomii feministycznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.