

Karolina Drela

Uniwersytet Szczeciński, Wydział Zarządzania i Ekonomiki Usług
e-mail: karolina.drela@wzieu.pl

PRACA NIEODPŁATNA I RYNEK PRACY

UNPAID WORK AND THE LABOUR MARKET

DOI: 10.15611/pn.2018.529.06

JEL Classification: J20, J23, J08, J16, E24

Streszczenie: W artykule przedstawiono analizę nieodpłatnej pracy w Polsce. Podjęto również próbę określenia najważniejszych rozwiązań, które mogą zmienić jej postrzeganie, by stała się pracą odpłatną. Wiadomo, że ma ona istotny wpływ na rynek pracy, więc znaczenie ekonomiczne nieopłaconej pracy musi być bardzo duże. Ta sama działalność może być przecież płatna, jak i nieodpłatna, w zależności od kontekstu społecznego, dlatego szczególną uwagę zwrócono na główne rodzaje pracy nieodpłatnej, co pozwoliło autorowi zaprezentować kilka rozwiązań tych problemów. Realizacja wskazanego wyżej celu badawczego jest oparta na źródłach danych zastanych. W analizie ilościowej tych danych zastosowano metodę opisową i porównawczą z uwzględnieniem danych GUS z różnych lat.

Słowa kluczowe: rynek pracy, *unpaid work*, praca nieodpłatna, praca niewidoczna.

Summary: The article presents the analysis of unpaid work in Poland. Also an attempt was made to present the most important solutions that can change its perception to become paid work. It is known that it has a significant impact on the labour market, so the economic significance of unpaid work must be large. The same activity can be paid as well as unpaid, depending on the social context, therefore special attention was paid to the main types of unpaid work, which allowed the author to distinguish several solutions to these problems. The implementation of the above-mentioned research goal is based on the sources of existing data. In the quantitative analysis of these data, a descriptive method was applied, taking into account CSO data from various years.

Keywords: labour market, unpaid work, shadow work, invisible work.

1. Wstęp

Na światowym rynku pracy można zaobserwować zjawisko pracy nieodpłatnej, zwanej *unpaid work*. Ciężar nieopłaconej pracy i płatnej pracy nierównomiernie rozdzielany jest między mężczyzn i kobiety. W rezultacie „mężczyźni otrzymują lwią część dochodu i uznanie za ich wkład ekonomiczny w gospodarkę, podczas gdy

praca większości kobiet pozostaje nieopłacona, nierozpoznana i niedowartościowana” [UNDP 1995]. Ta sama działalność może być przecież płatna, jak i nieodpłatna, w zależności od kontekstu społecznego. Ekonomiści podkreślają technologiczne innowacje, zmiany produktywności i względne ceny wpływające na odpłatność danego działania, natomiast socjologowie koncentrują się na podziale pracy ze względu na płeć. Dlatego można zaobserwować, że nierówny podział pracy nieodpłatnej między kobietami i mężczyznami jest istotnie powiązany z segregacją płciową rynku pracy i dominującą dyskryminacją ze względu na płeć, w tym dominacją wartości męskich¹ w społeczeństwie.

Bardzo duża część ludzkich potrzeb jest zaspokajana przez rezultaty nieopłaconej pracy. Wiadomo, że ma ona istotny wpływ na rynek pracy, więc znaczenie ekonomiczne nieopłaconej pracy musi być bardzo duże. Celem artykułu jest więc przedstawienie problemu pracy nieodpłatnej oraz próba określenia, co można zrobić, by stała się pracą odpłatną. Z uwagi na ograniczenia objętościowe niniejszej publikacji analiza zostanie zawężona jedynie do związku wybranych elementów pracy nieodpłatnej z rynkiem pracy – pominięto w szerszym aspekcie np. metodologię pomiaru płacy nieodpłatnej. Zasygnalizowano tylko także problem dwóch rodzajów pracy nieodpłatnej: wolontariatu i pracy domowej. Realizacja wskazanego wyżej celu badawczego jest oparta na źródłach danych zastanych. W analizie ilościowej tych danych zastosowano metodę opisową i porównawczą z uwzględnieniem danych GUS z różnych lat.

2. Rynek pracy i praca „nieodpłatna”

W powszechnej opinii praca utożsamiana jest z zatrudnieniem. Zgodnie z definicją praca to „ogół świadomie wykonywanych czynności, podejmowanych działań, których celem jest wytworzenie określonych dóbr materialnych lub kulturalnych, warunkujących egzystencję i rozwój społeczeństwa; zajęcie, zatrudnienie, wykonywany zawód, robota” [Dunaj (red.) 1996, s. 845] lub zajęcie będące źródłem zarobku, inaczej zatrudnienie, posada, zarobkowanie. W tak rozumianym pojęciu pracy za jej wykonywanie otrzymuje się wynagrodzenie. Praca świadczona na podstawie stosunku pracy zawsze musi mieć charakter odpłatny. Co więcej, z art. 84 Kodeksu pracy [Ustawa z 26 czerwca 1974] wynika, że pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść go na inną osobę. Innym rodzajem pracy jest praca niezarobkowa – nieodpłatna [Giddens 2004, s. 397]. Do tej kategorii zaliczana jest m.in. praca domowa czy wolontariat. Podkreślić należy, że praca ta, nazywana także

¹ Wartości męskie należy w artykule postrzegać jako męskość kojarzoną ze sferą publiczną, a zatem rynkiem pracy, polityką, władzą, karierą, nastawieniem na osiąganie sukcesu, a nie budowaniem relacji. Mężczyznom przypisuje się: niezależność, dominację, ambitne dążenie do celów, samodzielność, racjonalność, aktywność, łatwość podejmowania decyzji i skuteczność w działaniu.

unpaid work, nieopłaconą, nieodpłatną, niezarobkową, niepłatną czy niewidoczną, obejmuje szeroki zakres czynności wykonywanych bez wynagrodzenia.

Nieodpłatna praca może być rozumiana jako obejmująca wszystkie produktywne działania poza rynkiem oficjalnej pracy zarobkowej przez osoby fizyczne dla ich własnych gospodarstw domowych lub dla innych². Działania te są produktywne w odczuciach osób je wykonujących, bo wykorzystują rzadkie zasoby (pracę), chcąc zadowolić innego człowieka. Istnieje wiele kategorii nieodpłatnej pracy. Prace domowe, opieka nad dziećmi, chorymi i starszymi ludźmi, praca dla siebie i dobrowolna praca społeczna lub praca polityczna czy w organizacjach pozarządowych, rolnictwo na własne potrzeby, pomoc w rodzinnym przedsiębiorstwie, budowa domu rodzinnego, praca konserwacyjna, remontowa czy usługi transportowe itp. mają jedną cechę wspólną i powszechną: mogłyby, przynajmniej teoretycznie, zostać zastąpione przez rynkowe towary i usługi płatne. To tak zwane kryterium trzeciej osoby. Dlatego rozróżnia się nieopłaconą pracę z konsumpcji oraz z zainwestowanego czasu i energii we własną edukację [Bruyn-Hundt 1996, s. 26].

Wydaje się, że trudno mówić o pracy nieopłacanej bez omawiania jej odpowiednika – płatnej pracy, lecz związek między obiema nie jest częstym tematem badań. Rola bezpłatnej pracy może lub powinna być częścią polityki gospodarczej, lecz zagadnienie to nie zostało jeszcze opracowane odpowiednio do jej potrzeb³. Nieopłacana praca nie składa się z jednego określonego rodzaju działalności, na przykład prac domowych, ale obejmuje wiele działań. Krytyczne dla definicji pojęcia pracy nieodpłatnej jest wspomniane już tzw. kryterium trzeciej osoby. To kryterium oznacza granicę produkcji zawierającą działania nierynkowe, które w zasadzie mogłyby zostać zastąpione towarami rynkowymi i usługami. Dlatego nie należy mylić nieodpłatnej pracy z koncepcją sektora nieformalnego, gdyż większość pracy w sektorze nieformalnym generuje dochód. Sektor nieformalny może być w związku z tym postrzegany jako strefa pośrednia między pracą nieopłaconą i regularnie płatnym

² Na przykład nieodpłatna praca w przedsiębiorstwie rodzinnym, polegająca na wytwarzaniu towarów lub usług na sprzedaż bez bezpośredniej zapłaty, określana jako praca rodzinna. Ponadto nieodpłatna praca, która wiąże się z produkcją towarów lub usług na użytek domowy, np. zebranie wody albo drewna opałowego, gotowanie, sprzątanie, opieka nad innymi członkami rodziny, w tym dziećmi i osobami starszymi.

³ Od lat 60. i 70. XX wieku zwraca się uwagę na nieodpłatną pracę, gdy zaczęto podejmować próby badań tego problemu przez ekonomistów i socjologów. Należy przypomnieć, że przez długi czas ekonomiści utożsamiali pracę tylko z płatnym zatrudnieniem, natomiast socjologowie specjalizujący się w pracy pozostawiali badania nad tym zagadnieniem swoim kolegom zajmującym się socjologią rodziny. Trzydzieści lat później problem nieodpłatnej pracy był dyskutowany na dwóch konferencjach Organizacji Narodów Zjednoczonych: szczycie społecznym w Kopenhadze w marcu 1995 roku i Czwartej Światowej Konferencji na temat Kobiet w Pekinie we wrześniu 1995 roku. Dyplomaci rządowi i lobbyści organizacji pozarządowych nie tylko negocjowali zasady pomiaru i wyceny nieodpłatnej pracy, ale także zgodzili się na nowy sposób interpretacji pracy, obejmujący zarówno płatne, jak i niepłatne zatrudnienie. Kontrowersje dotyczące włączenia niepłatnej pracy do rachunków narodowych oraz innych statystyk utrudniły ten fakt, ale uznanie nieodpłatnej pracy za pracę należy przyjąć jako rewolucję samą w sobie.

zatrudnieniem. Część osób zaliczanych do wykonujących nieodpłatną pracę jest w rzeczywistości „zniechęconymi pracownikami” i należy ich uważać za „ukrytych bezrobotnych”, gdyż nie otrzymują zasiłku dla bezrobotnych ani zasiłku socjalnego, a ich bezrobocie wydaje się nic nie kosztować. Zwrócić należy uwagę, że kwestia nieodpłatnej pracy jest bardzo różnie traktowana w uprzemysłowionych i rozwijających się krajach. Dotyczy to rodzaju działań wykonywanych jako praca nieopłacana, które różnią się bardzo w społeczeństwach o różnym stopniu rozwoju⁴. Wspólnym mianownikiem wydaje się nieskończona elastyczność nieodpłatnej pracy.

Nieopłacana praca przyczynia się do wzrostu gospodarczego poprzez produkcję ważnych towarów i usług, takich jak posiłki i czystość w domu. Pozwala to innym członkom gospodarstwa domowego, a także kobietom, które zmagają się z podwójnym obciążeniem (biorąc pod uwagę fakt, że gospodarstwa potrzebują również aktywności zawodowej do przetrwania), aby wejść do siły roboczej i przyczynić się do rozwoju gospodarki poprzez płatne miejsca pracy. Z tego powodu nieodpłatna praca domowa powinna być uważana za produkcję ekonomiczną, a nie za konsumpcję [Hirway 2015], gdyż bezpłatna praca domowa ma cechy standardowego dobra gospodarczego, ponieważ nie jest ani wolna, ani nieograniczona.

Konkludując, różne instrumenty mogą przyczynić się do poprawy rozpoznawalności pracy nieopłacanej⁵, np.: ilościowe i jakościowe gromadzenie danych, ich prezentacja i analiza czy przypisanie odpowiedniej wartości pieniężnej lub odpowiednie rozdzielanie pracy nieopłacanej bądź zapłacenie za jej wykonanie. Powinno się promować bardziej równe traktowanie w dzieleniu się nieodpłatną pracą między kobietami i mężczyznami, wprowadzanie zmian w organizacji płatnego zatrudnienia w celu ułatwienia jednostce połączenia płatnej i bezpłatnej pracy zarówno przez kobiety, jak i przez mężczyzn, większy rozmiar świadczenia usług publicznych, takich jak opieka nad dziećmi i komercjalizacja pracy domowej.

⁴ Ta sama działalność może być odpłatna lub nieodpłatna, w zależności od kontekstu społecznego. Które działania są nieopłacone i w jaki sposób dzielone oraz jak dużo czasu na ich wykonanie się poświęca, zależy od lokalizacji zadania i kultury ludności, w jakiej jest wykonywana, od poziomu dochodów, składu gospodarstw domowych, wieku itp., nawet w krajach uprzemysłowionych.

⁵ Praca nieopłacana jako kwestia kobiet lub płci ma długą historię w ONZ. Pierwotnie była postrzegana jako „podwójny ciężar kobiet”, ale po Pierwszej Konferencji Kobiet [United Nations 1995] zwyciężył inny paradygmat. Od tego czasu kwestia nieodpłatnej pracy była postrzegana jako kwestia niesprawiedliwej dystrybucji i/lub nieefektywny podział między płciami. Takie ujęcie powinno przywrócić równowagę poprzez: promowanie równości podziału obowiązków rodzinnych między kobiety i mężczyzn oraz zapewnienie lepszej infrastruktury usług publicznych lub socjalnych. Równość płci w miejscu pracy i dzielenie się rodzicielskimi obowiązkami są ze sobą powiązane. Dlatego tylko połączone strategie – mające na celu zarówno sferę bezpłatnej pracy, jak i płatnego zatrudnienia – mogą odnieść sukces w zmianie nierównomiernego rozkładu nieodpłatnej pracy. Określone polityki powinny być wyraźnie ukierunkowane na niezapłaconą pracę. Celem może być rozpoznanie lub uczynienie jej bardziej widoczną, wpływ na ilość niezapłaconej pracy w społeczeństwie lub zmiana dystrybucji niezapłaconej pracy między różnymi grupami.

3. Rola nieopłaconej pracy w wybranych teoriach ekonomii

Zarówno płatna, jak i nieodpłatna praca są niezbędne dla osób fizycznych, gospodarstw domowych, społeczeństwa i gospodarki. W ekonomii podejmowano najczęściej problem pracy płatnej, natomiast tematyką pracy nieopłaconej zajmowano się tylko w ujęciu pracy domowej kobiet.

W ekonomii marksistowskiej nieodpłatna praca, szczególnie praca domowa kobiet, traktowana była jako „reprodukcja”. Pojęcie reprodukcji w marksizmie ekonomia odnosi do reprodukcji siły roboczej. Zdaniem Marksa towary wytwarzane są przez pracę abstrakcyjną (jako wysiłek umysłu i mięśni) oraz konkretną (polegającą na wykonaniu określonych czynności w celu wytworzenia konkretnego produktu). Praca konkretna tworzyła wartość użytkową, a więc konkretne produkty zaspokajające konkretne potrzeby. Praca abstrakcyjna tworzyła wartość. Okazuje się jednak, że siła robocza nie jest tak wytwarzana, stąd można wnosić, że siła robocza nie jest towarem. Siła robocza nie jest wytwarzana przez pracę abstrakcyjną. Według Marksa siła robocza jest towarem, który robotnik sprzedaje na rynku pracy. To są jego zdolności, umiejętności, kwalifikacje. Człowiek samorealizuje się w pracy i przez pracę, dlatego wyzwolenie pracy jest naczelnym zadaniem ustroju socjalistycznego. Koncepcja ta wynika z przekonania, że typ i charakter pracy wykonywanej przez jednostkę determinuje rozwój jej osobowości [Jadczak 1990, s. 137]. Organizacja produkcji zakłada i wzmacnia określony sposób organizacji krajowej pracy. W zależności od zmieniającego się zainteresowania kapitałem część funkcji reprodukcyjnych rodziny przejmowana jest czasami przez społeczeństwo, a w innych przypadkach przekazywana z powrotem do rodziny. Rola kobiety w opiece nad rodziną wzmacnia istniejące stosunki społeczne [Pahl (ed.) 1988].

Ekonomia neoklasyczna traktuje niezapłaconą pracę zasadniczo jako formę konsumpcji – logiczną w wyniku wpływu tego zjawiska na rynek. Praca nieopłacona, zwłaszcza w związku małżeńskim kobiet, jest brana pod uwagę w badaniach podaży pracy, ale nadal traktowana jako forma wypoczynku.

John Kenneth Galbraith [1974] nazwał powojenną amerykańską gospodynię domową „krypto-sługą” z powodu jej krytycznej roli w ekspansji i administracji prywatnej konsumpcji. Natomiast Ivan Illich [1981] został poznany z dość krytycznej analizy kobiet w tzw. pracy w cieniu, która stała się niezbędnym uzupełnieniem do pracy w nowoczesnych uprzemysłowionych gospodarkach.

Słynny artykuł Gary’ego Beckera *A theory of allocation of time* [Becker 1965, s. 493–517] oznaczał początek nowej szkoły myślenia. Becker uważał rodzinę za „małą fabrykę”, w której gospodarstwa domowe dzielą swój czas między płatne zatrudnienie, niepłatną produkcję gospodarstwa domowego i wolny czas. Szkoła Nowej Ekonomii odrzuciła dychotomię między produkcją a konsumpcją, przewidziała funkcję produkcyjną gospodarstwa domowego, która odzwierciedla produkcję towarów przez łączenie dóbr rynkowych i czasu. Becker i jego zwolennicy byli krytykowani za traktowanie gospodarstwa domowego jako jednostki analitycznej,

w ten sposób zaciemniając ważność konfliktu interesów w domu [Ferber, Nelson (eds.) 1993].

Ekonomiści zainteresowani nieodpłatną pracą koncentrują się na mikroanalizie pracy gospodarstw domowych. O wiele mniej wiadomo o makroekonomii znaczenia nieopłaconej pracy. Inni podkreślają znaczenie ekonomiczne prac nierynkowych, takich jak produkcja na własne potrzeby i działalność opiekuńcza.

4. Praca nieodpłatna w Polsce

Podkreślić warto, że *unpaid work* to nie tylko opieka nad dziećmi, chorymi i domowe obowiązki, ale również bezpłatne nadgodziny, bezpłatne staże czy wolontariat. To opieka nad dziećmi, opieka nad osobami starszymi, pomoc w nauce, przygotowanie i podawanie posiłków, prace remontowo-budowlane, naprawa pojazdów, usługi fryzjerskie, kosmetyczne, opieka nad zwierzętami domowymi, prace w ogrodzie i wokół domu, wynoszenie śmieci, zamiatanie, mycie okien, prasowanie, pranie, sprzątanie, robienie zakupów, przewożenie osób i rzeczy, pomoc w wypełnianiu dokumentów, załatwianie spraw w urzędach i w bankach, pomoc w pracach rolnych, leśnych. To także niewidzialna część gospodarki. Należałoby więc przyjąć podział pracy nieodpłatnej na: wolontariat, prace domowe, prace dla działalności gospodarczej (bezpłatne nadgodziny, bezpłatny staż, praktyki itp.).

Błędem byłoby utożsamianie nieodpłatnej pracy jedynie z domem. Nieodpłatną pracę świadczy się również podmiotom gospodarczym. Czasami dzieje się to za obopólną zgodą, a czasami z przymusu. Przykładem są nadgodziny bezpłatne. Zauważa się, iż 22% pracowników otrzymuje wynagrodzenie za nadgodziny zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, 24% może uzyskać za nie inny dzień, a 54%, czyli większość pracowników, nie otrzymuje żadnego wynagrodzenia za dodatkową pracę. Zjawisko to można próbować wyjaśnić, używając kategorii kosztów alternatywnych. Pracujący w godzinach nadliczbowych niepłatnych ponoszą koszt utraconych możliwości, których mogliby być beneficjentami, jeżeli wykonywaliby inną, płatną pracę lub spędzali czas z rodziną, poświęcali go na samorozwój albo na rozrywkę.

Innym problemem są staże i praktyki. W Polsce podstawą działań jest ustawa o praktykach absolwenckich [Ustawa z 17 lipca 2009], gdzie w art. 3 ust. 1 zapisano, iż „praktyka może być odbywana odpłatnie bądź nieodpłatnie”. Według przepisów podmiot przyjmujący na praktykę może zatrudnić osobę, która ukończyła co najmniej gimnazjum, a w dniu rozpoczęcia praktyki nie ma skończonych 30 lat. Oznacza to, że ustawodawca dał pracodawcom możliwość darmowego wykorzystywania siły roboczej.

Jako odrębną kategorię pracy nieodpłatnej można traktować również wolontariat i pracę domową, które zostały przedstawione w dalszej części publikacji.

4.1. Wolontariat

Wolontariat charakteryzowany jest jako aktywność podejmowana dobrowolnie i bez wynagrodzenia, mająca na celu przyniesienie korzyści osobom albo grupie osób spoza gospodarstwa domowego (wyluczając rodzinę wolontariusza), może również być wykonywany na rzecz społeczeństwa, konkretnej miejscowości lub społeczności czy środowiska naturalnego [GUS 2017]. Świadczenie wolontariatu związane jest z poświęceniem na niego wolnego czasu. Czynność zaliczana do wolontariatu ma jednak znamiona pracy, gdyż za jej wykonanie można byłoby uzyskać zapłatę (wynagrodzenie), mimo wszystko wolontariusz nie oczekuje za swoją pracę wynagrodzenia i nie otrzymuje go. Dodać można, iż ta forma działalności może być świadczona indywidualnie bądź w ramach działalności organizacji lub instytucji⁶.

Według wyników badania GUS dotyczącego pracy niezarobkowej poza gospodarstwem domowym, przeprowadzonego w 2016 roku [GUS 2017], w ciągu 4 tygodni poprzedzających realizację badań około 10,8 mln osób dobrowolnie poświęciło swój wolny czas na wolontariat. Udział takich osób w populacji wszystkich mieszkańców Polski w wieku 15 lat i więcej wyniósł 35,0%, przy czym prawie 4-krotnie więcej osób angażowało się w prace nieodpłatne, świadczone indywidualnie na rzecz osób znajomych albo nieznanomych, sąsiadów, społeczeństwa lub środowiska (bez pośrednictwa organizacji czy instytucji) niż w wolontariat w ramach organizacji, grup lub instytucji (odpowiednio 30,9% oraz 8,5% wszystkich mieszkańców Polski w wieku 15 lat i więcej), jednak wolontariusze w ramach organizacji bądź instytucji poświęcali przeciętnie na taką pracę podobny wymiar czasu (8 godzin) co osoby świadczące pracę społeczną poza zorganizowanymi strukturami (7 godzin)⁷.

⁶ Z punktu widzenia powszechnie stosowanych w literaturze anglojęzycznej kategoryzacji wolontariat można podzielić na [Nałęcz, Goś-Wójcicka (red.) 2012, s. 14]: wolontariat formalny (*formal volunteering*), zwany także wolontariatem pośrednim – świadczony na rzecz lub w ramach różnych struktur organizacyjnych; wolontariat nieformalny (*informal volunteering*), zwany także wolontariatem bezpośrednim – świadczony samodzielnie (indywidualnie), tj. poza jakimikolwiek strukturami organizacyjnymi; ten rodzaj aktywności kierowany był na ogół do konkretnych osób (krewnych, znajomych lub nieznanomych) albo na rzecz środowiska lub społeczności (w zakresie, w jakim była to aktywność podejmowana indywidualnie).

⁷ W nieodpłatną i dobrowolną pracę na rzecz innych częściej niż przeciętnie angażowały się osoby w wieku od 15 do 24 lat (44,9%), co mogło wiązać się z dysponowaniem przez nie większą ilością czasu wolnego, a także chęcią zdobywania doświadczenia zawodowego. Świadczyć może o tym fakt, że wolontariuszami wśród biernych zawodowo były osoby uczące się (46,5%), a wśród osób, którzy były w trakcie zdobywania wykształcenia, studenci szkół wyższych (55,2%). Drugą najbardziej zaangażowaną w wolontariat grupą były osoby w wieku od 35 do 44 lat (40,7%), będące już najczęściej w stabilnej sytuacji zawodowej i rodzinnej. Mniejsze zaangażowanie osób w wieku od 25 do 34 lat (37%) może wiązać się z koncentracją w tym okresie życia na karierze zawodowej oraz zobowiązaniami związanymi z zakładaniem rodziny. Zauważalną tendencją było niższe zaangażowanie w wolontariat osób starszych. Najmniejszy udział wolontariuszy był wśród osób w wieku od 65 lat (25%) – o ponad 20 p. proc. niższy niż przeciętnie.

W ramach wolontariatu nieformalnego częściej angażowano się w pomaganie osobom z najbliższego otoczenia. Biorąc pod uwagę całą populację – co najmniej co czwarta osoba (27,6%) poświęcała swój wolny czas na nieodpłatne prace na rzecz przyjaciół, sąsiadów i znajomych. O wiele rzadziej deklarowano pomoc osobom nieznanym (4,1%) czy poświęcanie czasu na wolontariat na rzecz miejscowości, środowiska naturalnego lub społeczności (3,5%). Natomiast w przypadku wolontariatu w organizacjach zróżnicowanie poziomu zaangażowania w nieodpłatną pracę na ich rzecz było powiązane ze strukturą aktywnych organizacji społecznych w Polsce. Największym odsetkiem osób zaangażowanych w pracę społeczną (4,0%), cechowała się najlicniejsza grupa organizacji *non profit*, czyli stowarzyszenia, podobne organizacje społeczne oraz fundacje. Następnymi grupami podmiotów otrzymującymi najlicniejsze wsparcie wolontariuszy były kościoły, wspólnoty lub organizacje religijne (2,6% osób) oraz urzędy, instytucje rządowe i samorządowe (1,2% osób). Najniższym zaangażowaniem w prace społeczne cechowały się partie polityczne, należy jednak pamiętać, że jest to najmniej liczna grupa organizacji w Polsce⁸. Wartość pracy niezarobkowej przypadająca w 2015 roku na jedną osobę w wieku 15 lat i więcej wyniosła 2227 zł [GUS 2017, s. 55]. Zauważalna jest wyższa niż przeciętna wartość wolontariatu wykonywanego w ramach jakiejś organizacji lub instytucji (2456 zł na wolontariusza) niż w przypadku tego świadczonego indywidualnie (1849 zł).

4.2. Praca domowa

Nieodpłatna praca w domu w Polsce stanowi domenę kobiet. Jak już wspomniano, niektórzy określają pracę nieodpłatną jako bezpłatną pracę w domu i silnie kojarzą ze społeczną rolą płci (w polskim społeczeństwie do bezpłatnej pracy domowej częściej skłania się i socjalizuje kobiety niż mężczyzn), mimo że praca w domu zajmuje gros nieodpłatnych zajęć podejmowanych przez wszystkich ludzi. Z pracą domową nie wiążą się żadne gwarancje bezpieczeństwa na starość (emerytura), a dodatkowo jest ona pozbawiona społecznego prestiżu.

⁸ Analizując rodzaje prac świadczonych w ramach wolontariatu, można zauważyć, że są one często zróżnicowane w zależności od płci wolontariuszy, a także ich miejsca zamieszkania. Mężczyźni zdecydowanie częściej świadczyli prace odpowiadające kwalifikacjom robotników i rzemieślników, kobiety natomiast udzielały się bardziej w pracach z grupy personel z dziedzin społecznych i prawa, do których zaliczone były m.in. organizowanie i prowadzenie imprez sportowych, pomoc osobom niepełnosprawnym, a także rozmowy terapeutyczne i wsparcie duchowe. W miastach bardziej popularne były prace z grupy personel z dziedzin społecznych i prawa, a mieszkańcy terenów wiejskich nieco częściej angażowali się w prace z grup robotnicy i rzemieślnicy oraz pracownicy przy pracach prostych (m.in. odśnieżanie, zmiatanie, wyrzucanie śmieci). Analizując zebrane dane pod względem źródła utrzymania ankietowanych, można zauważyć, że najchętniej w wolontariat indywidualny angażowały się osoby, które utrzymywały się z niezarobkowego źródła (40,1%), pozostawały na utrzymaniu (37,5%) lub pracowały na własny rachunek (34,0%). Grupą, która najrzadziej wykazywała zaangażowanie w wolontariat indywidualny, były osoby utrzymujące się z emerytury (23,1%), jednakże czas, jaki poświęciły na ową pomoc, był wysoki (8 godzin).

Pojęciem pracy domowej określana jest „działalność ekonomiczna, mająca na celu zaspokojenie potrzeb bytowych członków gospodarstwa, stworzenie każdemu z nich optymalnych warunków rozwoju i regeneracji sił fizycznych i psychicznych” [GUS 2005, s. 76]. W polskich opracowaniach dotyczących pracy domowej za podstawowy jej komponent uważa się m.in. pracę na rzecz domu i rodziny, wychowywanie, edukowanie i opiekowanie się niesamodzielnymi osobami [ISO 2006, s. 8]. Inne definicje ujmują pracę domową, zwaną także pracą w domu, bardziej szczegółowo jako pracę wykonywaną nieodpłatnie na rzecz własnego gospodarstwa domowego w dziedzinach takich, jak: obróbka żywności; utrzymanie porządku; przygotowanie i utrzymanie odzieży; ogrodnictwo; budowa, remonty, naprawy; zakupy; zarządzanie gospodarstwem domowym; opieka nad dziećmi i opieka nad dorosłymi członkami rodziny [Goś-Wójcicka 2011, s. 13]. Każda dziedzina ma swoje charakterystyczne czynności i jak wynika z analizy przeprowadzonej przez Fundację MaMa, jest ich łącznie ponad 1007 [Fundacja MaMa 2010].

Tak więc nieopłacanej pracy domowej nie postrzega się jako mającej istotny wkład w wartość dochodu narodowego⁹. Dzieje się tak, choć dzięki tej pracy zaspokajane są ważne potrzeby społeczne w szeroko rozumianej sferze usług oraz mimo iż według dostępnych danych światowych (ONZ) nieopłacana praca domowa powiększa PKB różnych krajów średnio o około 40%¹⁰.

⁹ Istnieją trzy różne sposoby mierzenia wartości nieopłacanej pracy domowej: metoda kosztu alternatywnego, metoda kosztu zastąpienia (odtworzenia) oraz metoda kosztu wejścia/wyjścia. Metoda kosztu alternatywnego mierzy wartość nieodpłatnej pracy domowej poprzez obliczanie kwoty, jaką mogliby zarobić niepłatni pracownicy domowi, gdyby zamiast wykonywać nieodpłatną pracę, pracowali na rynku pracy [Luxton 1997, s. 431–439]. Na przykład, jeśli były adwokat płci żeńskiej jest teraz matką pozostającą w domu, wykonującą bezpłatną pracę domową, wartość godzin bezpłatnej pracy domowej to stawka godzinowa, którą mogłaby uzyskać, gdyby pracowała jako adwokat. Główną wadą tej metody jest to, że dwóch niepłatnych pracowników domowych może wykonywać tę samą pracę na tym samym poziomie zaawansowania, ale wartość pracy będzie się zmieniać w zależności od wcześniejszego wykształcenia i poziomu umiejętności pracowników. Jest to również problem dla kobiet, które nigdy nie miały pracy, ponieważ nie jest wiadome, ile pieniędzy zarobią, jeśli uczestniczą w pracy zawodowej (płatnej), a nie pracują bezpłatnie w domu. Metoda kosztu zastąpienia mierzy wartość nieodpłatnej pracy domowej, obliczając koszt pieniężny zakupu tej usługi [Folbre 2006]. Np. aby wycenić bezpłatną opiekę nad dziećmi, trzeba przyjrzeć się kosztom wynajmu niani, by wyznaczyć koszt gotowania posiłku, należy przedstawić koszt zjedzenia podobnego posiłku w restauracji. Wada tej metody polega na tym, że nie może ona stanowić wartości dodanej wynikającej z tego, że matka pozostaje w domu z dziećmi, a nie niania [Luxton 1997, s. 431–439]. Metoda kosztu nakładów i wyników, zwana metodą kosztu wejścia/wyjścia [MacDonald i in. 2005, s. 63–94], mierzy wartość nieopłacanej pracy domowej poprzez obliczanie wartości pieniężnej towarów i usług ekonomicznych wytworzonych w wyniku nieodpłatnej pracy w gospodarstwie domowym oraz tego, za ile te towary i usługi można sprzedawać na wolnym rynku.

¹⁰ W grudniu 1979 r. ONZ uchwalił Konwencję w sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet, którą Polska ratyfikowała w lipcu 1980 r. Komitet Wykonawczy Konwencji we wrześniu 1991 r. przyjął Rekomendację 17 na temat określenia wymiaru niemierzonych dotychczas prac domowych kobiet i uwzględnienia ich w produkcji krajowym brutto.

Nieopłacona praca ma również wpływ na podaż pracy w gospodarce, ponieważ mniej kobiet, ale i mężczyzn, wchodzi na rynek pracy z powodu niepłatnych obowiązków [Hirway 2015]. Nieopłacone prace domowe mają pozytywny wpływ na budżet państwa. Nieopłacona praca domowa obejmuje przecież opiekę nad dziećmi, opiekę nad starszymi, opiekę medyczną w czasie chorób członków rodziny i żywienie. Ponieważ te działalności są wykonywane przez nieopłaconego pracownika, członka gospodarstwa domowego, państwo nie musi wydatkować środków na zapewnienie swoim obywatelom tych usług. W związku z tym bezpłatna praca domowa może zmniejszyć ilość środków finansowych, które państwo musi wydatkować, aby w inny sposób świadczyć te usługi. Należy jednak pamiętać, że gdy państwo odcina opiekę nad młodymi, starszymi, chorymi i niepełnosprawnymi, ciężar tej opieki jest zwykle nakładany na członków rodziny płci żeńskiej, co oznacza, że zmniejszenie wydatków państwa na opiekę może mieć negatywny skutek w sprawie udziału kobiet w rynku pracy [Folbre 2006].

Według szacunków przeciętna kobieta wypracowuje miesięcznie 2,1 tys. zł, a Kowalski 1,2 tys. zł, jednak sfeminizowane prace, którymi zajmują się kobiety, są wyceniane przez rynek niżej niż prace wykonywane tradycyjnie przez mężczyzn. Kobiety więc są obciążone zadaniami domowymi w niewspółmiernym stopniu, co ma przełożenie na ich karierę zawodową: mają mniej czasu na szkolenia, doskonalenie się, częściej i na dłużej wypadają z rynku pracy z powodu opiekowania się dzieckiem i częściej są bierne zawodowo z uwagi na opiekowanie się domem. Wszystko to składa się nie tylko na niższe wynagrodzenie, ale również na niższe emerytury i mniejszy staż pracy.

W Polsce zauważa się tendencję spadku liczby kobiet decydujących się na pracę domową, lecz zajmujących się większością prac domowych. Według raportu CBOS to kobiety najczęściej prasują, piorą, przygotowują posiłki, zmywają naczynia, sprzątają. Mężczyźni natomiast wyrzucają śmieci, dokonują drobnych napraw, a to, czego nie potrafią zrobić, zlecają na zewnątrz. Według GFK Polonia statystyczna Polka przeznaczą na prace w domu 3 godziny i 14 minut dziennie, statystyczny Polak 2 godziny i 19 minut. Kobiety pracują o 1/3 dłużej niż mężczyźni. Według danych GUS kobiety również znacznie częściej rezygnują przynajmniej z części pracy, aby wychowywać dzieci. Jedynie co setny polski mężczyzna decyduje się na miesięczny urlop wychowawczy, aby opiekować się dzieckiem do ósmego roku życia. W przypadku pań odsetek ten wynosi prawie 40%.

5. Zakończenie

Bez nieodpłatnej pracy ludzie nie byłoby w stanie przetrwać ani jako jednostka, ani jako społeczeństwo. Z jednej strony gospodarka jest bardzo zależna od nieopłacanej pracy i nie byłaby w stanie się rozwijać lub działać bez niej (ponieważ siła robocza jest tworzona i kształtowana wewnątrz gospodarstw domowych). Z drugiej strony stosunki gospodarcze wpływają na ilość oraz jakość nieodpłatnej siły roboczej w społeczeństwie [Zachorowska-Mazurkiewicz 2016, s. 121–132].

Przedstawione aktualne tendencje i stereotypy związane z pracą nieodpłatną wpływają negatywnie na rynek pracy. Optymistycznym wariantem byłoby, gdyby uznać wymienione wyżej formy *unpaid work* za elementy pracy i odpowiednio je gratyfikować finansowo, co wpłynęłoby na zwiększenie liczby ludności aktywnej zawodowo, a nie kontynuować tendencji występujących obecnie, które zostały przedstawione w artykule. Należy podkreślić, że nawet w hipotetycznym świecie idealnej równowagi płci nieopłacona praca musi być wzięta pod uwagę jako niezbędny element prywatnej wolności oraz filar obywatelskiego społeczeństwa i demokracji politycznej. Ponadto nawet w świecie pełnego zatrudnienia pewna część potrzeb jednostek będzie nadal spełniać działania nierynkowe. Więc nieopłacona praca powinna być uznana, wyceniona i traktowana jako regularny element w tworzeniu polityki społeczno-gospodarczej. Zasady dotyczące nieodpłatnej pracy powinny być oparte na spójnym zestawie prawa pracowniczego i statusu prawnego, który uznałby ją za część normalnego życia zawodowego, bez szkodliwości dla jego odróżniającego charakteru.

Należałoby między innymi:

1. Wymagać gromadzenia danych na poziomie krajowym i regionalnym: jakość i dostępność danych na poziomie mikro i makro to obszar, który wymaga poprawy w celu zbadania, w jaki sposób polityki wpływają na podział pracy w gospodarstwach domowych i na obliczanie wartości nieopłaconej pracy¹¹.

2. Rozwijać inwestycje w infrastrukturę publiczną – ukierunkowanie środków publicznych na projekty inwestycyjne, które zapewniają skuteczniejszą dostępność zasobów, ma zasadnicze znaczenie dla zmniejszenia obciążenia pracą nieopłaconą, szczególnie w krajach rozwijających się.

3. Subsydiować usługi w zakresie opieki nad dziećmi, osobami starszymi i opieki nad niepełnosprawnymi – duża rola państwa w zapewnieniu wysokiej jakości usług opieki po przystępnej cenie; np. bezpłatna opieka nad dzieckiem byłaby nieskuteczna w generowaniu dochodów dla pracowników, więc usługi powinny być dotowane w celu zapewnienia pracującym, że opiekujący się otrzymują wynagrodzenie za swoją pracę i że rodziny mogą sobie pozwolić na korzystanie z ich usług.

4. Prowadzić przyjazne rodzinie polityki rynku pracy: skrócone tygodnie pracy, elastyczne płatne urlopy i możliwość pracy z domu to możliwe rozwiązania, które ułatwiłyby redystrybucję nieopłaconej pracy w gospodarstwach domowych; w partnerskich gospodarstwach domowych skrócony tydzień pracy jest najbardziej wydajnym narzędziem zapewniającym równość płci; jednocześnie istotne jest, aby decydenci zdawali sobie sprawę z dynamiki gospodarstw domowych, która nie ogranicza

¹¹ Organizacje, na przykład Departament Statystyki ONZ, zbierają dane ilościowe dotyczące liczby godzin spędzanych przez kobiety i mężczyzn w płatnych i bezpłatnych godzinach pracy; gromadzenie większej ilości danych jakościowych byłoby dodatkowo przydatne do określenia sposobu obliczania wartości nieopłaconej pracy, szczególnie w przypadku metody kosztu zastąpienia (odtworzenia) na rynku [Folbre 2006].

się do gospodarstw domowych zarabiających podwójne dochody, aby zapewnić, że samotni rodzice nie są bardziej podatni na skutki gospodarcze.

5. Ograniczać zjawiska niewystarczającego zaangażowania kobiet w pracę zawodową, np. poprzez zrównanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn z tytułu wykonywania pracy odpłatnej, na tym samym stanowisku, o tym samym charakterze i zakresie.

Możliwe rozwiązania zmieniające postrzeganie nieodpłatnej pracy i jej uznanie autor pozostawia czytelnikowi pod rozwagę.

Literatura

- Becker G.S., 1965, *A theory of allocation of time*, Economic Journal, no. 75, s. 493–517.
- Bruyn-Hundt M., 1996, *The Economics of Unpaid Work*, Thesis Publ., Amsterdam.
- Dunaj B. (red.), 1996, *Słownik współczesnego języka polskiego*, Wilga, Warszawa.
- Ferber M.A., Nelson J.A. (eds.), 1993, *Beyond Economic Man; Feminist Theory and Economics*, University of Chicago Press, Chicago.
- Folbre N., 2006, *Measuring care: gender, empowerment, and the care economy*, Journal of Human Development, no. 2, s. 183–199.
- Fundacja MaMa, 2010, *Rekomendacje organizacji pozarządowej Fundacji MaMa dotyczące pracy domowej kobiet*, Warszawa.
- Galbraith J.K., 1974, *Consumption and the concept of the household*, [w:] *Economics and the Public Purpose*, Penguin Books, Harmondsworth.
- Giddens A., 2004, *Socjologia*, PWN, Warszawa.
- Goś-Wójcicka K., 2011, *Kobiety pracujące w domu o sobie. Analiza wywiadów pogłębionych na temat nieodpłatnej pracy domowej*, Łódź.
- GUS, 2005, *Budżet czasu ludności 1 VI 2003-21 V 2004*, Warszawa, s. 76.
- GUS, 2017, *Wolontariat w 2016 r.*, Warszawa, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/gospodarka-spoleczna-wolontariat> (12.05.2018).
- Hirway I., 2015, *Unpaid work and the economy: linkages and their implications*, Indian Journal of Labour Economics, no. 1, s. 1–21.
- Illich I., 1981, *Shadow Work*, Marion Boyars Publishers, Boston–Londyn.
- ISO, 2006, *Nieopłacona praca domowa – jak ją traktować, aby skutecznie tworzyć podstawy opiekuńczego społeczeństwa*, Instytut Spraw Obywatelskich, Łódź, s. 8.
- Jadczak R., 1990, *O podstawach marksistowskiej i katolickiej koncepcji pracy*, Acta Universitatis Nicolai Copernici, nr 11, s. 137.
- Luxton M., 1997, *The UN, women, and household labour: Measuring and valuing unpaid work*, Women's Studies International Forum, no. 3, s. 431–439.
- MacDonald M., Phipps S., Lethbridge L., 2005, *Taking its toll: The influence of paid and unpaid work on women's well-being*, Feminist Economics, no. 1, s. 63–94.
- Naęcz S., Goś-Wójcicka K. (red.), 2012, *Wolontariat w organizacjach i inne formy pracy niezarobkowej poza gospodarstwem domowym – 2011*, GUS, Studia i Analizy Statystyczne, Warszawa 2012, s. 14.
- Pahl R.E. (ed.), 1988, *On Work. Historical, Comparative and Theoretical Approaches*, Blackwell, London.
- UNDP, 1995, *Human Development Report 1995*, Oxford University Press, New York.

- United Nations, 1995, *Report of the World Conference of the International Women's Year, Mexico City, 19 June – 2 July 1975*, [w:] *The United Nations and the Advancement of Women 1945 – 1995*, The United Nations Blue Book Series, vol. VI, United Nations, New York.
- Ustawa z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich, Dz.U. nr 127, poz. 1052, art. 3 ust. 1.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. nr 24, poz. 141 ze zm., art. 84.
- Zachorowska-Mazurkiewicz A., 2016, *Gender, unpaid labour and economics*, Acta Universitatis Lodziensis, Folia Oeconomica, nr 6, s. 121–132.