

KOMENTARZ

FROGEE POLICY BRIEF 4

Z polskiej perspektywy

Grudzień 2021

Zróżnicowanie w zaangażowaniu w niepłatną opiekę:
dlaczego praca w domu nadal pozostaje głównie
obciążeniem kobiet

Yaroslava Babych, ISET

Podwójne obciążenie kobiet płatną i niepłatną pracą
w Polsce

Michał Myck, CenEA
Monika Oczkowska, CenEA
Artur Król, CenEA



Streszczenie

Zróżnicowanie w zaangażowaniu w niepłatną opiekę: dlaczego praca w domu nadal pozostaje głównie obciążeniem kobiet

Strony 3-7

W obliczu pandemii COVID-19 liczne raporty wskazują, że wzrost ilości obowiązków domowych spadł przede wszystkim na kobiety. Jednak jeszcze przed pandemią kobiety odpowiadały za ponad dwie trzecie niezarobkowej pracy w gospodarstwach domowych, zarówno w krajach rozwijających się, jak i w krajach rozwiniętych. Nierówny podział obowiązków domowych przyczynia się do znaczącej nieefektywności ekonomicznej i ma dla kobiet istotne konsekwencje społeczne i ekonomiczne, w szczególności poprzez obniżenie ich siły przetargowej wewnątrz gospodarstwa domowego i negatywny wpływ na udział w rynku pracy. W niniejszym komentarzu przedstawiono wnioski płynące z prac naukowych dotyczące społecznych i ekonomicznych czynników, które utrudniają zmiany w zakresie nierówności w ramach niepłatnej pracy domowej. Podsumowano również narzędzia polityki społeczno-gospodarczej, które mają na celu zmniejszenie skali obserwowanych nierówności.

Podwójne obciążenie kobiet płatną i niepłatną pracą w Polsce

Strony 7-12

Zdecydowana większość Polaków zgadza się, że podział obowiązków domowych i opieki nad dziećmi w związku powinien być równy. Niemniej jednak w Polsce, podobnie jak w wielu innych krajach, rzeczywisty podział tych obowiązków dalece odbiega od tych poglądów. W oparciu o dane z badania budżetów czasu ludności w niniejszym opracowaniu wykazano, że kobiety w Polsce poświęcają o wiele więcej czasu na obowiązki domowe i opiekę nad dziećmi niż mężczyźni. Biorąc pod uwagę, że jednocześnie współczynnik aktywności zawodowej Polek jest relatywnie wysoki, a wskaźnik zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu niski, kobiety w Polsce dotyka problem podwójnego obciążenia pracą zarobkową i niezarobkową, powszechnie wskazywany w literaturze w kontekście krajów postkomunistycznych. Równiejszy podział obowiązków domowych mógłby przyczynić się do zwiększenia zaangażowania zawodowego kobiet, a także zwiększyłby zakres ich czasu wolnego. Rozwiązania polityki społeczno-gospodarczej nakierowane na redukcję nierówności płci w różnych aspektach życia mogłyby przynieść korzystne zmiany w zakresie norm społecznych i dominujących stereotypów, mając tym samym wpływ na większą równość podziału niepłatnej pracy.



Zróżnicowanie w zaangażowaniu w niepłatną opiekę: dlaczego praca w domu nadal pozostaje głównie obciążeniem kobiet

W obliczu pandemii COVID-19, w ostatnim okresie zarówno w kręgach akademickich, jak i w ramach debaty publicznej wiele uwagi poświęcono niepłatnej opiece i pracy w domu (Van Houtven i in., 2020; Craig i Churchill, 2020; Duragova, 2020). Według wyników najnowszych badań, podczas gdy zakres obciążenia obowiązkami domowymi wzrósł w przypadku obu płci, to kobiety na całym świecie wykonywały lwią część tych obowiązków podczas pandemii (ONZ Kobiety, 2020). W wielu krajach wydłużające się okresy restrykcji i zamknięcia gospodarek rzuciły nowe światło na ten "ukryty" aspekt życia ekonomicznego, zwykle niezajdujący odzwierciedlenia w rachunkach narodowych. Wśród podstawowych problemów niezarobkowej pracy opiekuńczej wymienić można silnie uwarunkowany płciowo podział pracy w "sektorze gospodarstw domowych" i jego konsekwencje dla dobrobytu emocjonalnego i ekonomicznego rodzin. W niniejszym komentarzu przedstawiono aktualne dane na temat podziału pracy niezarobkowej między kobietami i mężczyznami oraz zmiany, które miały miejsce w tym zakresie w ostatnich latach. Omówiono również prace naukowe poświęcone przyczynom i skutkom tego zjawiska. Ponadto wymieniono potencjalne rozwiązania prawne, które mogłyby promować dążenie do równowagi między życiem zawodowym i osobistym, zwiększając jakość życia rodzin i dobrobyt społeczny.

Luka płci w niepłatnej pracy

W literaturze stosuje się wiele terminów dla określenia "niepłatnej pracy opiekuńczej i domowej", m.in. "niepłatna opieka", "niepłatna praca w domu" i inne. Wszystkie odnoszą się do tego samego zjawiska - nieodpłatnego wykonywania czynności związanych z opieką w gospodarstwie domowym. Obejmuje to czynności takie jak gotowanie, sprzątanie, gromadzenie opału i wody, naprawianie sprzętów, zarządzanie gospodarstwem, robienie zakupów czy opieka nad dziećmi i osobami starszymi (Addati i in., 2018). Mimo że wartość niepłatnej pracy wykonywanej w domu nie jest uwzględniona w rachunkach narodowych, jej zakres można oszacować dzięki badaniom budżetu czasu ludności prowadzonym przez urzędy statystyczne w różnych państwach. Według najnowszych wyników tych badań (Charmes, 2019), ponad trzy czwarte (76,4%) niepłatnej pracy w domu na całym świecie jest wykonywane przez kobiety, a zaledwie 23,6% przez mężczyzn. Odsetek ten jest niższy wśród kobiet w krajach rozwiniętych (65%), podczas gdy w krajach rozwijających się i w krajach podlegających transformacji wynosi 80,2%. Nadal jednak nawet w krajach rozwiniętych kobiety wykonują około dwóch trzecich niepłatnej pracy w gospodarstwach domowych. Jak dotąd żadne państwo nie osiągnęło pełnej równości płci w zakresie podziału niepłatnej pracy w domu (ONZ Kobiety, 2019).

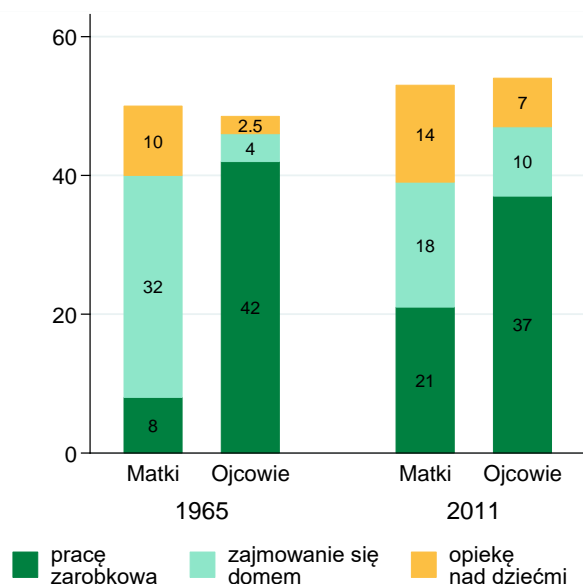
Czy zakres nierówności w podziale obowiązków domowych ulega zmniejszeniu?

Biorąc pod uwagę, że w wielu krajach badania budżetu czasu ludności są prowadzone dopiero od niedawna, stwierdzenie, że w sposobie



podziału obowiązków domowych zachodzą zmiany, a luka płci zmniejsza się, może być przedwczesne. Jednak na podstawie danych z krajów posiadających dłuższą historię prowadzenia badań budżetu czasu ludności, takich jak Stany Zjednoczone, można wskazać ogromną różnicę w sposobie podziału czasu między pracą zarobkową i niezarobkową wśród ojców i matek porównując dane z lat 1965 i 2011. W szczególności, jak widać na Wykresie 1 (Parker i Wang, 2013), w 2011 roku kobiety spędzały 2,6 razy (13 godzin) więcej czasu tygodniowo pracując zarobkowo niż w 1965 roku, z kolei mężczyźni - 5 godzin mniej. Czas przeznaczony na opiekę nad dziećmi wzrósł zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn. Jednocześnie kobiety poświęcały znacznie mniej czasu na pozostałe obowiązki domowe, zaś mężczyźni - nieco więcej.

Wykres 1. Alokacja czasu rodziców w Stanach Zjednoczonych w latach 1965 i 2011 – większa równość w pełnieniu ról społecznych, luka płci nadal widoczna



Uwagi: Osoby w wieku 18-64 lata z dzieckiem poniżej 18. roku życia w gospodarstwie domowym

Źródło: Parker i Wang (2013).

Ogółem, analiza danych budżetu czasu ludności na przestrzeni ponad 40 lat wskazuje na zmniejszanie się różnic w czasie poświęcanym niepłatnej pracy między kobietami a mężczyznami (Kan i in., 2011; Altintas i Sullivan, 2016). Jednak jak wskazują Kan i in. (2011), nierówności te są stosunkowo stabilne w czasie. Mężczyźni w domu zajmują się głównie nierutynowymi czynnościami (które w porównaniu do czynności rutynowych ogółem zajmują mniej czasu, mają określone ramy czasowe i pozwalają na większe zróżnicowanie pory ich wykonywania), takimi jak zakupy czy wożenie członków gospodarstwa domowego. Z kolei kobiety większość czasu przeznaczają na czynności rutynowe (gotowanie, sprzątanie, sprawowanie opieki). Zmniejszenie wymiaru czasu poświęcanego przez kobiety na zajmowanie się domem w dużej mierze mogło być skutkiem postępu technologicznego w zakresie sprzętów gospodarstwa domowego, jak i większego przyzwolenia/zapotrzebowania na udział kobiet w rynku pracy (Gershuny, 1983, 2004). Stąd wydaje się, że najłatwiejsze możliwości zmniejszenia nierówności w gospodarstwach domowych zostały już wykorzystane, zaś dalsze wyrównywanie podziału obowiązków domowych może okazać się większym wyzwaniem nawet w krajach rozwiniętych.

Czynniki utrwalające nierówności w podziale niepłatnej pracy

Czynniki utrwalające tradycyjny podział ról społeczno-kulturowych pomiędzy kobiety i mężczyzn można podzielić na dwie grupy: ekonomiczne (specjalizacja, przewaga względna) i socjologiczne (nawyki, tradycje, normy społeczne).

Ekonomiczne przyczyny nierównego podziału pracy zarobkowej i niezarobkowej mają podłoże w teorii przewagi względnej i korzyści ze



specjalizacji. Począwszy od przełomowych prac Beckera (1985), ekonomiczne modele rodziny zakładały, że podział pracy w gospodarstwach domowych wynika z różnic w doświadczeniu i wyborach względem inwestycji w kapitał ludzki. Według Beckera efektywne gospodarstwo domowe wymaga specjalizacji jego członków, zaś różnice w specjalizacji przynajmniej częściowo wynikają z wcześniejszych różnic w poziomie inwestycji w kapitał ludzki (umiejętności przydatne na rynku pracy u mężczyzn, umiejętności niezbędne w prowadzeniu gospodarstwa domowego u kobiet; Becker, 2009). W tym modelu przewaga mężczyzn w wykonywaniu czynności związanych z płatną pracą wynikała z przyczyn historycznych i wysiłkowego charakteru płatnej pracy. Obecnie naukowcy podkreślają istotną rolę zmiany specyfiki pracy, z większym naciskiem kładzionym na zdolności poznawcze i intelektualne niż możliwości fizyczne. Podobnie zmienia się też charakter pracy w gospodarstwie domowym (Greenwood i in., 2017), a antykoncepcja ułatwiła rodzinom kontrolowanie liczby posiadanych dzieci (Juhn i McCue, 2017). Zmiany te powinny przełożyć się na wyrównywanie produktywności mężczyzn i kobiet, a w konsekwencji zmniejszenie luki płci w obu rodzajach pracy. Jednak mimo że w krajach rozwiniętych kobiety często uzyskują wyższy poziom wykształcenia niż mężczyźni (Goldin, Katz i Kuziemko 2006; Murphy i Topel, 2014), te zmiany nie wystarczyły, aby rozwiązać problem luki płacowej czy nierównego podziału niepłatnej pracy w gospodarstwie domowym. Ponadto jak wykazały wyniki analiz na kanadyjskich danych z 1992 r., podczas gdy czas żony przeznaczany na prace domowe wzrasta wraz ze wzrostem czasu spędzanego przez męża w pracy zarobkowej, to niekoniecznie to samo ma miejsce w odwrotnej sytuacji w przypadku mężczyzn (mężczyźni nie

przeznaczają więcej czasu na obowiązki domowe, gdy ich żony zwiększają swoje zatrudnienie; McFarlane i in., 2000). Opierając się na danych z 18 krajów rozwiniętych i rozwijających się w innym opracowaniu stwierdzono, że czynniki determinujące podział czasu między pracę zarobkową a niezarobkową mają asymetryczny wpływ na kobiety i mężczyzn (Alonso i in., 2019). Przykładowo, w porównaniu do zatrudnienia na pełen etat, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy znacząco zwiększa zaangażowanie w niepłatną pracę wśród kobiet, podczas gdy dla mężczyzn zależność ta jest nieistotna statystycznie.

Stąd czysto "pragmatyczne" podejście ekonomiczne do podziału pracy wewnątrz gospodarstw domowych nie jest wystarczające dla wytłumaczenia utrzymującej się luki płci w tym wymiarze. Inne czynniki socjologiczne, takie jak oczekiwania społeczne uwarunkowane normami kulturowymi i poglądami społecznymi, odgrywają ważną rolę w podziale pracy w gospodarstwach domowych (Coltrane, 2000; Juhn i McCue, 2017). Ponadto wybory kobiet w zakresie edukacji, które sprzyjają "względnej przewadze" w produkcji domowej, nie są niezależne od norm kulturowych i poglądów społecznych. Te wybory są kształtowane od wczesnego dzieciństwa i odzwierciedlają, w jakim stopniu rodzina jest skłonna inwestować w edukację dziewczynki w porównaniu do chłopca, oraz czy chłopcy są angażowani w określone prace domowe - gotowanie, sprzątanie, zajmowanie się młodszym rodzeństwem itp. (Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, 2020). Dla przykładu, duża luka płci w niepłatnej pracy w krajach Południowego Kaukazu wynika z wzorców rodzinnych. Według danych ankietowych (CRRC, 2015) w Azerbejdżanie około 96% kobiet zostało w dzieciństwie nauczone



gotowania, sprzątania i prania, zaś wśród mężczyzn odsetek ten wynosił zaledwie 35%. W Gruzji było to niemal 90% kobiet i mniej niż 30% mężczyzn (Fundusz Ludnościowy Narodów Zjednoczonych, 2014).

Społeczny koszt nierówności w podziale niepłatnej pracy

Nierówność płci nie jest jedynie kwestią sprawiedliwości. Nierówność skutkuje niewłaściwą alokacją zasobów, przez co potencjał produkcyjny kobiet nie jest w pełni wykorzystywany. W badaniu Alonso i in. (2019) oszacowano skalę wzrostu PKB przy założeniu zmniejszenia nierówności płci w niepłatnej pracy do poziomu obserwowanego obecnie w Norwegii. Okazało się, że kraje o dużej dysproporcji w podziale niepłatnej pracy, takie jak Pakistan czy Japonia, mogłyby zyskać około 3-4% PKB. Kolejnym przejawem niepełnego wykorzystywania potencjału produkcyjnego kobiet jest degradacja zawodowa, czyli sytuacja, w której kobiety podejmują pracę poniżej swoich kwalifikacji, aby pogodzić karierę zawodową z obowiązkami rodzinnymi (Connolly i Gregory, 2007; Garneró i in., 2013). Przekonanie, że to kobiety powinny być głównie odpowiedzialne za opiekowanie się dziećmi i zajmowanie się domem prowadzi do dyskryminacji w miejscu pracy i ma odzwierciedlenie w tzw. "nieobjaśnialnej" części luki płacowej (Blau i Kahn, 2017). Luka płacowa z kolei przyczynia się do nierówności w podziale niepłatnej pracy. Ponadto poczucie nierówności podziału obowiązków domowych przekłada się na mniejszą satysfakcję ze związku, występowanie depresji i rozwody (Ruppaner i in., 2017). Dodatkowo wcześniejsze badania wskazują, że to nierówny podział prac, a nie jej ilość, powoduje gorsze samopoczucie (Bird, 1999).

Instrumenty polityki społeczno-gospodarczej przeciwdziałające nierówności płci

Biorąc pod uwagę znaczące ekonomiczne i społeczne koszty nierównego podziału niepłatnej pracy, część polityków przywiązuje coraz większą wagę do równości płci i sposobów promowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym wśród kobiet i mężczyzn. Obecnie większość stosowanych rozwiązań skupia się wokół strategii "uznanie, ograniczanie i redystrybucja" ("**recognize, reduce and redistribute**"; Elson, 2017).

Instrumentem zorientowanym na "uznanie" wartości niepłatnej pracy kobiet są transfery pieniężne przyznawane w związku z wychowywaniem małych dzieci (na przykład w postaci zasiłków macierzyńskich). Większość krajów na świecie zapewnia dostęp do płatnego urlopu macierzyńskiego finansowanego ze środków publicznych, jednak adekwatna wysokość świadczeń i odpowiedni wymiar czasowy urlopu nadal pozostają poza zasięgiem wielu państw (Addati i in., 2014). Ponadto zgodnie z wynikami badań, podczas gdy urlop macierzyński nieprzekraczający 12 miesięcy pozytywnie wpływa na poziom zatrudnienia matek, to urlopy o zbyt długim wymiarze (ponad 2 lata) mają negatywne konsekwencje zawodowe dla kobiet (Kunze, 2016; Ruhm, 1998; Kleven i in., 2019).

Działania nakierowane na "ograniczanie" mają na celu zapewnienie dostępu do usług publicznych dla zmniejszenia obciążenia kobiet opieką nad dziećmi i innymi formami niepłatnej pracy oraz zwiększenia czasu przeznaczanego na udział w rynku pracy. Do takich działań zaliczyć można inwestowanie w finansowane publicznie usługi opiekuńcze dla dzieci (żłobki i przedszkola) oraz infrastrukturę publiczną zapewniającą dostęp do



czystej wody, kanalizacji, energii i transportu publicznego. Badania empiryczne potwierdzają pozytywny wpływ dostępności usług opiekuńczo-wychowawczych na wskaźnik zatrudnienia kobiet (Vuri, 2016; Lefebvre i in., 2009; Geyer i in., 2014), jednak z pewnymi wyjątkami. W szczególności dostępność tych usług ma ograniczone przełożenie na wzrost udziału kobiet w rynku pracy, jeśli wypierają one inne formy opieki pozarodzielskiej (takie jak pomoc ze strony członków rodziny; Vuri, 2016; Havnes i Mogstad, 2011).

Instrumenty o charakterze "redystrybucyjnym" mają na celu promowanie równego podziału obowiązków domowych i opieki nad dziećmi między kobietami i mężczyznami. Do takich instrumentów należą inicjatywy dążące do zapewnienia równego dostępu mężczyzn i kobiet do elastycznych form zatrudnienia i skróconego wymiaru czasu pracy (na przykład ograniczenie standardowego tygodniowego wymiaru czasu pracy do bardziej przyjaznego rodzinie 35-godzinnego tygodnia pracy, jak we Francji). Programy aktywizacji zawodowej dla utrzymania kobiet na rynku pracy również przyczyniają się do ograniczenia czasu przeznaczanego na niepłatną pracę (Alonso i in. 2019). Ponadto odpowiednie regulacje rynku pracy (np. dotyczące urlopu czy maksymalnej liczby godzin pracy) mogą zniechęcać do zbyt długich godzin pracy i uwarunkowanego płciowo podziału obowiązków w rodzinie (Hook, 2006). Kolejnym przykładem są niedawno przyjęte w Unii Europejskiej regulacje dotyczące równowagi w życiu zawodowym i prywatnym (dyrektywa UE 2019/1158), mające zagwarantować mężczyznom dostęp do płatnego urlopu ojcowskiego i części urlopu rodzicielskiego niepodlegającej przeniesieniu na matkę. Jak pokazały wyniki badań z szeregu państw, takie

regulacje skutecznie zwiększają udział ojców w niepłatnej opiece i przyczyniają się do redukcji luki płac w rodzinie (Fernández-Cornejo i in., 2018; Andersen, 2018).

Odpowiedź na pytanie, w jaki sposób i dlaczego określone instrumenty polityki społeczno-gospodarczej mają korzystny wpływ na funkcjonowanie rodzin w kontekście danego kraju, wymaga przeprowadzenia dalszych badań. Choć przedstawione powyżej instrumenty nie rozwiążą problemu nierówności z dnia na dzień, mogą one stanowić ważny krok ku większej globalnej równości w miejscu pracy i wewnątrz gospodarstw domowych.

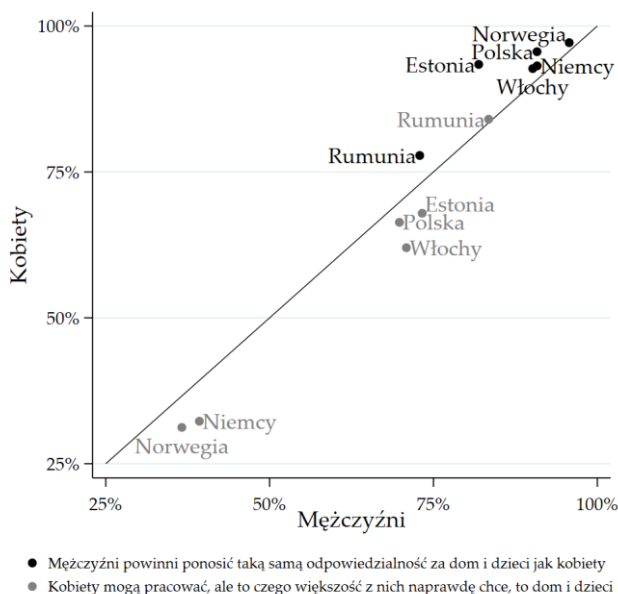
Podwójne obciążenie kobiet płatną i niepłatną pracą w Polsce

Podczas gdy kobiety w Polsce nadal są obciążone większością niepłatnej pracy i opieki w ramach gospodarstwa domowego, poglądy względem podziału tych obowiązków między partnerami są w Polsce zbliżone do poglądów kobiet i mężczyzn z krajów takich jak Włochy czy Niemcy. Według danych z Europejskiego Badania Wartości (European Values Study), w 2008 roku 95,6% Polek zgadzało się ze stwierdzeniem, że mężczyźni powinni być w równym stopniu odpowiedzialni za te obowiązki (Wykres 1). Odsetek mężczyzn według których podział obowiązków domowych powinien być równy, był tylko nieznacznie niższy (90,8%). Co ciekawe, różnice między krajami w kwestii poglądów na podział obowiązków domowych były znacząco mniejsze niż względem poglądów dotyczących innych tradycyjnych ról społecznych kobiet i mężczyzn. Na przykład 69,8% Polaków i 66,4% Polek zgadzało się ze stwierdzeniem, że "Kobiety mogą pracować, ale to czego większość z nich naprawdę chce, to dom i dzieci" (Wykres 1). Podczas gdy



proporcje te były podobne w krajach takich jak Włochy czy Estonia, w Niemczech i w Norwegii były one znacząco niższe (w Niemczech 39,3% mężczyzn i 32,3% kobiet, w Norwegii odpowiednio - 36,6% i 31,2%).

Wykres 1. Normy społeczne w wybranych państwach



Uwagi: Łączny udział odpowiedzi "zgadzam się" lub "zdecydowanie się zgadzam" z podanymi stwierdzeniami.
 Źródło: European Values Study 2008.

W Polsce, jak i w wielu innych krajach, rzeczywisty podział obowiązków domowych nie odzwierciedla deklarowanych poglądów w tym względzie. Jak pokazano w niniejszym komentarzu, na podstawie danych z Badania Budżetu Czasu Ludności i Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności można stwierdzić, że kobiety w Polsce spędzają o wiele więcej czasu na obowiązkach domowych i o wiele częściej opiekują się dziećmi niż mężczyźni. Biorąc pod uwagę, że w porównaniu do takich krajów jak Włochy, udział Polek w rynku pracy jest relatywnie wysoki, a większość zatrudnienia to praca w pełnym raczej niż niepełnym wymiarze godzinowym, można stwierdzić, że kobiety w Polsce są podwójnie obciążone - płatną i niepłatną pracą. Choć taka sytuacja ma miejsce

w wielu krajach, jest ona szczególnie widoczna w krajach postkomunistycznych, które charakteryzowały się wysokim udziałem kobiet na rynku pracy (Saxonberg, 2014), co jednocześnie nigdy nie szło w parze z równym podziałem obowiązków domowych.

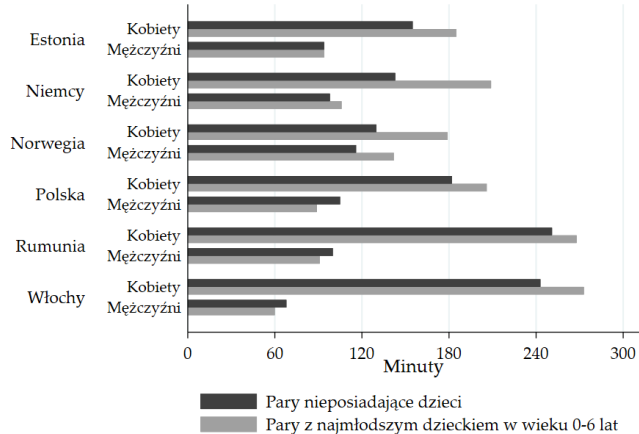
Luka płci w ilości czasu przeznaczanego na obowiązki domowe

Dane w postaci dzienników z czynnościami wykonywanymi w ciągu całego dnia, zebrane w ramach badania Budżetu Czasu Ludności, pozwalają przyjrzeć się bliżej różnicom między kobietami i mężczyznami w ilości czasu przeznaczanego na czynności domowe i opiekę nad dziećmi w ciągu przeciętnego dnia. Wykorzystując dane z początku lat 2010-tych, na Wykresie 2 pokazano czas przeznaczany na różne obowiązki domowe, nie uwzględniając opieki nad dziećmi. Na Wykresie porównano pary nieposiadające dzieci i pary z małymi dziećmi. We wszystkich analizowanych krajach kobiety spędzały przeciętnie więcej czasu na zajmowaniu się domem niż mężczyźni. Choć w Polsce różnica między kobietami i mężczyznami nie była tak duża jak przykładowo we Włoszech, to jednak była ona znacznie większa niż w Norwegii. Mężczyźni w Polsce w parach posiadających małe dzieci poświęcali przeciętnie nieco mniej czasu na obowiązki domowe nieobejmujące opieki nad dziećmi niż mężczyźni w parach nieposiadających dzieci (16 minut mniej dziennie). Biorąc pod uwagę, że w przypadku kobiet było odwrotnie, luka płci w przeciętnej ilości czasu przeznaczanej na obowiązki domowe była mniejsza wśród par nieposiadających dzieci (77 minut w porównaniu do 117 minut w przypadku par z dziećmi). Większą lukę płci wśród par z małymi dziećmi odnotowały również Włochy i Rumunia, dwa spośród analizowanych krajów, gdzie różnica w ilości czasu przeznaczanego na obowiązki



domowe wśród kobiet i mężczyzn była największa.

Wykres 2. Przeciętna ilość czasu przeznaczanego dziennie na obowiązki domowe przez kobiety i mężczyzn w parach z dziećmi i bez dzieci

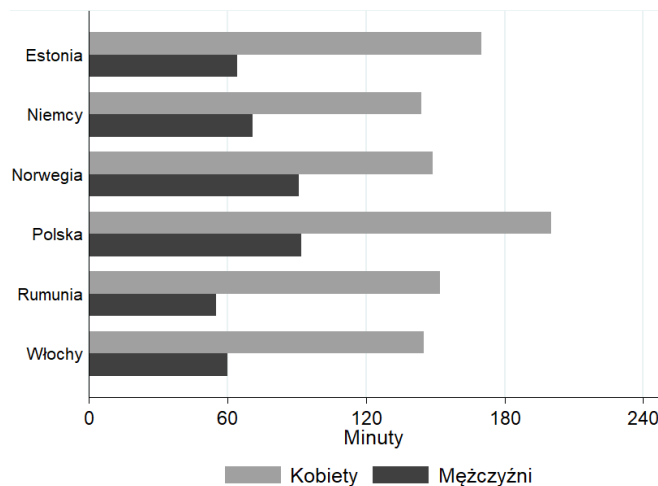


Uwagi: Pary nieposiadające dzieci - w wieku do 44 lat. Zsumowany czas poświęcony na obróbkę żywności, zmywanie, sprzątanie, pranie, prasowanie, robotki ręczne, prace w ogrodzie, zajmowanie się zwierzętami domowymi, naprawy, zakupy, zarządzanie gospodarstwem domowym.
Źródło: Time Use Survey, Eurostat, 2008-2013.

Na Wykresie 3 przedstawiono porównanie przeciętnego czasu przeznaczanego przez matki i ojców na opiekę nad dziećmi w parach z dziećmi w wieku do 6 lat. Luka płci w Polsce była znacznie większa niż w Norwegii (108 minut w porównaniu do 58 minut), mimo że w obu krajach mężczyźni deklarowali przeciętnie bardzo podobną i, w porównaniu do pozostałych krajów, relatywnie dużą ilość czasu spędzanego z dziećmi (około 90 minut dziennie). Oznacza to, że większa luka płci w Polsce wynika z większej ilości czasu przeznaczanego na opiekę nad dziećmi przez kobiety. Najbardziej prawdopodobnym wytłumaczeniem tej różnicy są ograniczenia związane z dostępnością instytucjonalnej opieki nad dziećmi, co przez długi czas stanowiło poważne wyzwanie dla wielu rodzin w Polsce. Choć w ostatnich latach dostępność instytucjonalnej opieki nad dziećmi w Polsce uległa znaczącej poprawie, dla rodzin z dziećmi w wieku poniżej 3 lat jest ona nadal na jednym

z najniższych poziomów w Unii Europejskiej (Magda, 2020).

Wykres 2. Przeciętna ilość czasu przeznaczanego dziennie na opiekę nad dziećmi przez matki i ojców



Uwagi: Zsumowany czas poświęcony na opiekę nad dziećmi, naukę, czytanie, rozmowy oraz transport dziecka. Pary z dzieckiem w wieku do 6 lat.
Źródło: Time Use Survey, Eurostat, 2008-2013.

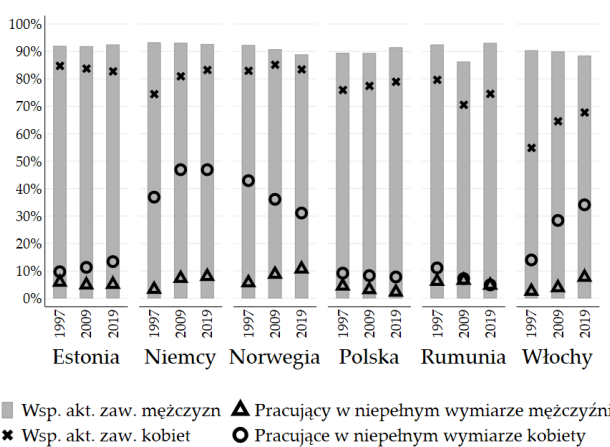
Czy więcej czasu przeznaczanego na niepłatną pracę oznacza mniej czasu przeznaczanego na płatną pracę?

Polska wraz z innymi państwami postkomunistycznymi cechuje się historią relatywnie wysokich współczynników aktywności zawodowej kobiet (Wykres 4). Mimo że współczynnik aktywności kobiet na poziomie 79% nie jest tak wysoki jak w Estonii, w Niemczech czy w Norwegii (w 2019 roku ponad 82% we wszystkich trzech krajach), to jest on znacznie wyższy niż np. we Włoszech (68%). Dla pełnego obrazu poziomu uczestnictwa kobiet w rynku pracy w Polsce powyższe liczby należy uzupełnić o jeszcze jeden element spuścizny po ustroju komunistycznym, a mianowicie niski odsetek zatrudnienia kobiet w niepełnym wymiarze czasu pracy. W 2019 roku niemal co druga kobieta w wieku 25-54 lata w Niemczech i co trzecia we Włoszech lub w Norwegii była zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy.



W Polsce odsetek ten wynosił niecałe 8%. Biorąc pod uwagę, że różnica między współczynnikiem aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn wynosiła zaledwie 13 punktów procentowych, kobiety w Polsce wydają się być w szczególności sposobem podwójnie obciążone - płatną pracą w pełnym wymiarze godzin i niepłatną pracą w domu.

Wykres 4. Współczynniki aktywności zawodowej i udział zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy

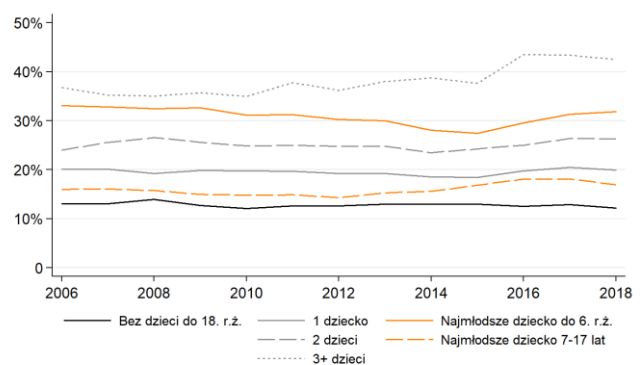


Uwagi: Osoby w wieku 25-54 lata. Współczynnik aktywności zawodowej - udział osób aktywnych na rynku pracy (zatrudnionych i bezrobotnych) w całej populacji. Pracujący w niepełnym wymiarze - udział pracujących w niepełnym wymiarze czasu wśród wszystkich pracujących.
Źródło: Eurostat w oparciu o krajowe badania aktywności ekonomicznej ludności.

Brak elastyczności na rynku pracy w połączeniu z utrzymującą się ograniczoną dostępnością instytucjonalnej opieki istotnie redukuje aktywność kobiet z dziećmi na rynku pracy w Polsce (Magda, 2020). Pomimo względnie wysokiego współczynnika zatrudnienia ogółem, udział kobiet w rynku pracy w Polsce jest znacząco zróżnicowany względem struktury rodziny. Na Wykresie 5 przedstawiono stopę bierności zawodowej wśród kobiet w wieku 25-54 lata w zależności od liczby posiadanych dzieci i wieku najmłodszego z nich. Wśród kobiet z jednym dzieckiem udział biernych zawodowo był znacznie wyższy niż wśród kobiet

nieposiadających dzieci. Jednak im więcej dzieci w rodzinie, tym mniejsze prawdopodobieństwo, że matka jest aktywna zawodowo. Wiek dziecka również odgrywał ważną rolę. W 2018 roku 32% kobiet z najmłodszym dzieckiem w wieku do 6 lat było biernych zawodowo - niemal dwa razy więcej niż wśród kobiet z najmłodszym dzieckiem w wieku 7 lat lub więcej.

Wykres 5. Udział biernych zawodowo kobiet w Polsce w zależności od liczby dzieci i wieku najmłodszego dziecka



Uwagi: Kobiety w wieku 25-54 lata. W przypadku odsetków kobiet z 1, 2 lub 3+ dziećmi uwzględniono dzieci w wieku 0-17 lat.

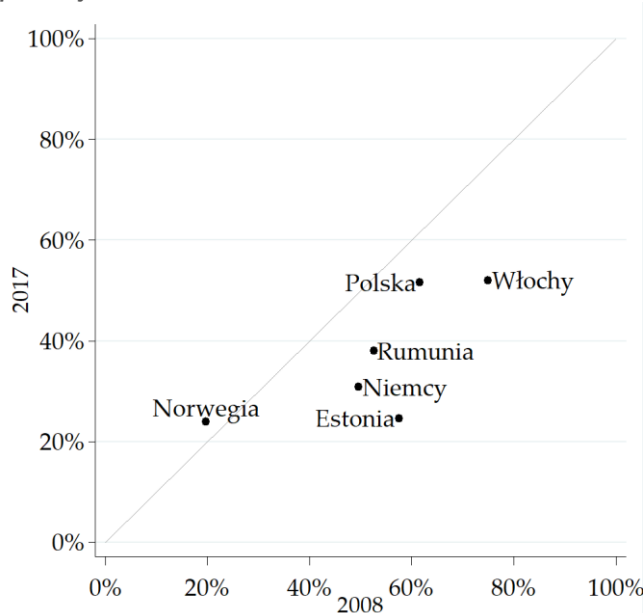
Źródło: Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności 2006-2018.

Choć ograniczenia związane z rynkiem pracy stanowią najbardziej uchwytne przyczyny niższej aktywności zawodowej kobiet z dziećmi w Polsce, to obserwowane statystyki odzwierciedlać mogą również w pewnym stopniu konserwatywne poglądy polskiego społeczeństwa. Na Wykresie 6 porównano odsetki osób zgadzających się ze stwierdzeniem, że "małe dziecko cierpi, gdy jego matka pracuje", w dwóch edycjach Badania Wartości (European/World Values Study) przeprowadzonych w odstępnie 9 lat. W 2008 roku odsetek takich osób w Polsce był porównywalny do Niemiec, Estonii czy Rumunii. Podczas gdy w 2017 roku odsetek osób, które zgadzały się z tym stwierdzeniem, spadł we wszystkich tych krajach, w Polsce spadek ten był najmniejszy i nadal ponad 50% ankietowanych podzielało



powyższy pogląd. Estonia i Niemcy w 2017 roku znalazły się już znacznie bliżej Norwegii, gdzie zaledwie około 20% populacji zgadzało się z powyższym stwierdzeniem.

Wykres 6. Małe dziecko cierpi, gdy jego matka pracuje



Uwagi: Łączny udział odpowiedzi "zgadzam się" lub "zdecydowanie się zgadzam".

Źródło: European/World Values Study 2008, 2017.

Istniejące instrumenty polityki społeczno-gospodarczej i pole do poprawy

Dotychczas w Polsce wdrożono szereg instrumentów polityki społeczno-gospodarczej, które można zaliczyć do strategii "uznanie, ograniczanie i redystrybucja" ("recognize, reduce and redistribute"), mającej na celu zmniejszenie luki płci w niepłatnej pracy (Elson, 2017). W szczególności dotyczy to wymiarów skoncentrowanych na "uznaniu" i "ograniczaniu" luki płci w niepłatnej pracy poprzez poprawę dostępności instytucjonalnej opieki nad dziećmi. Niemniej jednak, jak wskazują przedstawione wyżej statystyki, wiele można jeszcze poprawić,

szczególnie jeśli chodzi o rozwiązania typu "redystrybucyjnego".

Urlop macierzyński funkcjonuje w Polsce od czasów wczesnego komunizmu (Durasiewicz, 2012). W ostatnich latach w wyniku szeregu reform wymiar tego urlopu został wydłużony do obecnie obowiązujących 12 miesięcy po urodzeniu dziecka ze świadczeniem przysługującym w wysokości 80% wynagrodzenia. Ponadto wprowadzono minimalną wartość zasiłku macierzyńskiego, obejmując nim wszystkie matki - także te nieodprowadzające składek na ubezpieczenie społeczne. Dodatkowo, dla "uznania" wartości opieki nad dziećmi świadczonej w ciągu życia, od 2019 roku matkom co najmniej czworga dzieci po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego przysługuje rodzicielskie świadczenie uzupełniające o wartości najniższej emerytury, niezależnie od ich historii zatrudnienia.

W Polsce w ostatnim dziesięcioleciu i wcześniej wiele zmieniło się w kwestii "ograniczania" obciążenia kobiet niepłatną pracą dzięki stopniowemu rozwijaniu systemu instytucjonalnej opieki nad dziećmi, włączając w to otwieranie przedszkoli oraz dofinansowanie zatrudnienia niani. Tego typu działania powinny pozytywnie wpływać nie tylko na współczynnik aktywności zawodowej kobiet w wieku produkcyjnym, ale również starszych kobiet, które często stanowią ważne źródło nieformalnej opieki nad dziećmi w Polsce.

Mając na uwadze wiele jednocześnie wprowadzonych zmian, jednoznaczne określenie ich wpływu na polski rynek pracy i stopień "podwójnego obciążenia pracą" jest zasadniczo niemożliwe. Reformy systemu instytucjonalnej opieki nad dziećmi i zasiłków macierzyńskich wprowadzone zostały jednocześnie z reformami



wieku emerytalnego, systemu podatkowego i świadczeń rodzinnych. Wdrożenie uniwersalnego świadczenia 500+ i szeregu innych niedawnych reform odzwierciedla priorytety obecnego rządu nakierowane raczej na bezpośrednią pomoc finansową niż dalsze ulepszanie instytucjonalnego wsparcia rodzin.

Lista niedawno wprowadzonych instrumentów uwzględnia również rozwiązania typu "redystrybucyjnego", takie jak pełnopłatny urlop ojcowski wprowadzony w 2010 roku oraz możliwość podzielenia się przez rodziców częścią urlopu macierzyńskiego od 2001 roku. Jednak rozwiązania te nie cieszą się popularnością wśród ojców. W 2018 roku zaledwie 64% z nich zadeklarowało skorzystanie z urlopu ojcowskiego (pracuj.pl, 2018). Jeszcze mniej rodziców zdecydowało się podzielić między siebie urlop macierzyński - w 2019 roku mężczyźni stanowili mniej niż 2,5% świadczeniobiorców zasiłku macierzyńskiego (ZUS, 2019). W 2019 roku Unia Europejska wprowadziła regulacje nastawione na zapewnienie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, których celem jest wyrównywanie czasu wolnego od pracy matek i ojców po narodzinach dziecka (UE, 2019). Według nowych wytycznych ojcu dziecka ma przysługiwać część urlopu rodzicielskiego niepodlegająca przeniesieniu na matkę. Państwa członkowskie są zobligowane do wprowadzenia w życie w ciągu trzech lat odpowiednich przepisów zgodnych z tymi wytycznymi, co jednak na chwilę obecną wydaje się nie stanowić priorytetu dla polskiego rządu.

Kluczowym wyzwaniem dla ograniczenia "podwójnego obciążenia pracą" jest zapewnienie większego zaangażowania na rynku pracy wraz ze zmniejszeniem ilości obowiązków domowych. W tym drugim przypadku można to osiągnąć z jednej strony poprzez większą dostępność usług

publicznych, zaś z drugiej poprzez równiejszy podział pracy w domu. Opisana wyżej stabilność norm społecznych w Polsce sugeruje, że widoczne zmiany raczej nie nadejdą szybko. W związku z tym zniesienie ograniczeń na rynku pracy i zapewnienie dostępu do usług opiekuńczych nadal stanowić będą istotne wyzwania polityki społeczno-gospodarczej. Czas pokaże, czy obecny rząd się z nimi zmierzy. Obserwowane ostatnio dążenie do familiaryzacji opieki w połączeniu z niechęcią w stosunku do reform niwelujących lukę płci w różnych aspektach życia wskazują, że szybkie zmiany są raczej mało prawdopodobne. W rezultacie wiele pracujących kobiet nadal będzie stać w obliczu wyzwań "podwójnego obciążenia" płatną i niepłatną pracą.

Bibliografia

- Addati L., Cassirer N. i Gilchrist K., (2014). *"Maternity and paternity at work: Law and practice across the world"*, International Labour Office.
- Addati L., Cattaneo U., Esquivel V. i Valarino I., (2018). *"Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work"*, Geneva: International Labor Organization.
- Alonso C., Brussevich M., Dabla-Norris M. E., Kinoshita Y. i Kochhar M. K., (2019). *"Reducing and Redistributing Unpaid Work: Stronger Policies to Support Gender Equality"*, International Monetary Fund.
- Altintas E. i Sullivan O., (2016). *"Fifty years of change updated: Cross-national gender convergence in housework"*, *Demographic Research*, 35, 455-470.
- Andersen S. H., (2018). *"Paternity Leave and the Motherhood Penalty: New Causal Evidence"*, *Journal of Marriage and Family*, 80, 1125-1143.
- Becker G. S., (1985). *"Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor"*, *Journal of Labor Economics*, 3(1, Part 2), S33-S58.
- Becker G. S., (2009). *"Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education"*, University of Chicago press.
- Bird C. E., (1999). *"Gender, household labor, and psychological distress: The impact of the amount and division of housework"*, *Journal of Health and Social Behavior*, 32-45.
- Blau F. D. i Kahn L. M., (2017). *"The gender wage gap: Extent, trends, and explanations"*, *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.



- Charmes J., (2019). "The Unpaid Care Work and the Labour Market. An analysis of time use data based on the latest World Compilation of Time-use Surveys", Geneva: International Labor Organization.
- Coltrane S., (2000). "Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work", *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 1208-1233.
- Connolly S. i Gregory M., (2008). "Moving down: women's part-time work and occupational change in Britain 1991–2001". *The Economic Journal*, 118(526), F52-F76.
- Craig L. i Churchill B., (2020). "Dual-earner parent couples' work and care during COVID-19", Gender, Work & Organization.
- CRRC, (2015). "Gender roles in Azerbaijan: A cross-generational continuum".
- Dugarova E., (2020). "Unpaid care work in times of the covid-19 crisis: Gendered impacts, emerging evidence and promising policy responses".
- Durasiewicz A., (2012). "Historyczne unormowania polityki rodzinnej".
- Elson D., (2017). "Recognize, reduce, and redistribute unpaid care work: how to close the gender gap", *New Labor Forum*, 26(2), 52-61, Sage CA: Los Angeles, CA: SAGE Publications.
- Fernández-Cornejo J. A., Del-Pozo E., Escot L., and Castellanos-Serrano C., (2018). "Can an Egalitarian Reform in the Parental Leave System Reduce the Motherhood Labor Penalty? Some Evidence from Spain", *Revista Española de Sociología*, 27(3), 45-64.
- Garnero A., Kampelmann S. i Rycx F., (2014). "Part-time work, wages, and productivity: evidence from Belgian matched panel data", *ILR Review*, 67(3), 926-954.
- Gershuny J., (1983). "Social Innovation and the Division of Labour", Oxford: Oxford University Press
- Gershuny J., (2004). "Domestic equipment does not increase domestic work: A response to Bittman, Rice and Wajcman", *British Journal of Sociology*, 55, 425–431
- Geyer J., Haan P. i Wrohlich K., (2014). "The effects of family policy on mothers' labor supply. Combining evidence from a structural model and a natural experiment", *DIW Discussion Papers*, 1366.
- Goldin C., Katz L. F. i Kuziemko I., (2006). "The homecoming of American college women: The reversal of the college gender gap", *Journal of Economic Perspectives*, 20(4), 133-156.
- Greenwood J., Guner N., Kocharkov G. i Santos C., (2016). "Technology and the changing family: A unified model of marriage, divorce, educational attainment, and married female labor-force participation", *American Economic Journal: Macroeconomics*, 8(1), 1-41.
- Havnes T. i Mogstad M., (2011). "Money for nothing? Universal child care and maternal employment", *Journal of Public Economics*, 95(11-12), 1455-1465.
- Hook J. L., (2006). "Care in context: Men's unpaid work in 20 countries, 1965–2003", *American Sociological Review*, 71(4), 639-660.
- Juhn C. i McCue K., (2017). "Specialization then and now: Marriage, children, and the gender earnings gap across cohorts", *Journal of Economic Perspectives*, 31(1), 183-204.
- Kan M. Y., Sullivan O. & Gershuny J., (2011). "Gender convergence in domestic work: Discerning the effects of interactional and institutional barriers from large-scale data", *Sociology*, 45(2), 234-251.
- Kleven H., Landais C., Posch J., Steinhauer A. i Zweimüller J., (2019). "Child penalties across countries: Evidence and explanations", *AEA Papers and Proceedings*, 109, 122-126.
- Kunze A., (2016). "Parental leave and maternal labor supply", *IZA World of Labor*.
- Lefebvre P., Merrigan P. i Verstraete M., (2009). "Dynamic labour supply effects of childcare subsidies: Evidence from a Canadian natural experiment on low-fee universal child care", *Labour Economics*, 16(5), 490-502.
- Magda I., (2020). "Jak zwiększyć aktywność zawodową kobiet w Polsce?", *IBS Policy Paper*. Instytut Badań Strukturalnych
- McFarlane S., Beaujot, R. i Haddad T., (2000). "Time constraints and relative resources as determinants of the sexual division of domestic work", *Canadian Journal of Sociology/Cahiers Canadiens de Sociologie*, 61-82.
- Murphy K. M. i Topel R. H., (2016). "Human capital investment, inequality, and economic growth", *Journal of Labor Economics*, 34(S2), S99-S127.
- Parker K. i Wang W., (2013). "Modern Parenthood. Roles of Moms and Dads Converge as They Balance Work and Family", Pew Research Center's Social & Demographic Trends, Project, 14.
- pracuj.pl, (2018). "Rodzice w pracy. Życie na pełen etat".
- Ruhm C., (1998). "The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe", *Quarterly Journal of Economics* 113:1, 285–317.
- Ruppanner L., Brandén M. i Turunen, J., (2018). "Does unequal housework lead to divorce? Evidence from Sweden", *Sociology*, 52(1), 75-94.
- Saxonberg S., (2014). "Gendering Family Policies in Post-Communist Europe. A Historical-Institutional Analysis", 27.
- UE, (2019). Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE
- UNDP, (2020). "Tackling Social Norms: A game changer for gender inequalities. 2020 Human Development Perspectives".
- UNFPA, (2014). "Men and Gender Relations in Georgia".



- UN Women, (2019). "Progress of the world's women 2019–2020".
- UN Women, (2020). "Whose time to care? Unpaid care and domestic work during Covid-19".
- Van Houtven C. H., DePasquale N. i Coe N. B., (2020). "Essential long-term care workers commonly hold second jobs and double-or triple-duty caregiving roles", *Journal of the American Geriatrics Society*, 68(8), 1657-1660.
- Vuri D., (2016). "Do childcare policies increase maternal employment?", *IZA World of Labor*
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych, (2019). "Liczba osób pobierających zasiłki i świadczenia krótkoterminowe według płci, województw w 2019 r."



O autorach

Yaroslava Babych

ISET Policy Institute

y.babych@iset.ge

www.iset.ge

Yaroslava (Yasya) Babych studiowała w Akademii Kijowsko-Mohylańskiej w Kijowie. W 2000 roku otrzymała tytuł licencjata w Franklin and Marshall College z podwójną specjalizacją w ekonomii i filozofii. W 2011 roku ukończyła studia doktoranckie w dziedzinie ekonomii na Uniwersytecie George'a Washingtona w Waszyngtonie. W ISET prowadzi zajęcia na pierwszym i drugim roku z makroekonomii, a także kieruje Centrum Badań nad Polityką Makroekonomiczną.

Michał Myck

Centrum Analiz Ekonomicznych (CenEA)

mmyck@cenea.org.pl

www.cenea.org.pl

Michał Myck jest dyrektorem i członkiem Zarządu CenEA. Wcześniej pracował w londyńskim Institute for Fiscal Studies oraz w DIW-Berlin. Ukończył studia na Uniwersytecie Oxfordzkim (PPE - 1997, Economics - 1999) i otrzymał stopień doktora nauk ekonomicznych na Uniwersytecie Warszawskim (2006). W czerwcu 2015 zakończył proces habilitacyjny na Freie Universität Berlin. Od 2019 roku jest afiliowanym Privatdozentem na Uniwersytecie w Greifswaldzie.

Monika Oczkowska

Centrum Analiz Ekonomicznych (CenEA)

moczowska@cenea.org.pl

www.cenea.org.pl

Monika Oczkowska jest analitykiem w CenEA od marca 2012 roku. Tytuł magistra ekonomii ze specjalnością analizy finansowej i wyceny przedsiębiorstw uzyskała w 2012 na Uniwersytecie Szczecińskim. Ukończyła stopień licencjata z ekonomii a także stosunków międzynarodowych na tym samym uniwersytecie.

Artur Król

Centrum Analiz Ekonomicznych (CenEA)

akrol@cenea.org.pl

www.cenea.org.pl

Artur Król jest analitykiem CenEA od 2020 roku. W tym samym roku uzyskał stopień magistra z finansów i rachunkowości na Uniwersytecie Szczecińskim. W CenEA zajmuje się analizą danych z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności oraz nierównościami społecznymi.

Podziękowania

Autorzy chcieliby podziękować Katerynie Bornukovej za pomocne komentarze i uwagi redakcyjne oraz Kajetanowi Trzczańskiemu za korektę oryginalnego tekstu w języku angielskim. Tłumaczenie na język polski przygotowane przez autorów.

freepolicybriefs.com

The Forum for Research on Eastern Europe and Emerging Economies (FREE Network) to sieć naukowców zajmujących się badaniami w obszarze Europy Wschodniej i byłych republik Związku Radzieckiego, zrzeszonych w ramach instytutów badawczych: BEROC w Mińsku, BICEPS w Rydze, CEFIR/NES w Moskwie, CenEA w Szczecinie, ISET w Tbilisi, KSE w Kijowie i SITE w Sztokholmie. W 2019 roku sieć badawcza FREE Network, przy wsparciu finansowym ze strony szwedzkiej Agencji ds. Współpracy na rzecz Międzynarodowego Rozwoju (Swedish International Development Cooperation Agency, Sida) zainicjowała Forum for Research on Gender Economics (FROGEE), koncentrujące się na badaniach społecznoekonomicznych związanych z nierównościami płci. Opracowania publikowane w ramach tej inicjatywy stanowią wkład w dyskusję o nierównościach w regionie Europy Środkowej i Wschodniej. Poglądy zawarte we wszystkich publikacjach sieci FREE Network wyrażają opinie autorów i nie muszą odzwierciedlać stanowiska sieci FREE Network, zrzeszonych w niej instytutów czy Sida.