



Justyna Czerniak-Swędzioł

Doktor nauk prawnych, adiunkt
w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Spo-
łecznej na Wydziale Prawa i Admini-
stracji Uniwersytetu Jagiellońskiego
w Krakowie.

✉ justyna.czerniak-swedziol@uj.edu.pl
<https://orcid.org/0000-0002-1524-2307>



Ewelina Kumor-Jeziarska

Doktor nauk prawnych, adiunkt
w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Spo-
łecznej na Wydziale Prawa i Admini-
stracji Uniwersytetu Jagiellońskiego
w Krakowie.

✉ ewelina.kumor-jeziarska@uj.edu.pl
<https://orcid.org/0000-0002-9733-7667>

O statusie prawnym osoby wykonującej pracę niewidzialną

Legal Status of a Person Performing Invisible Work

The term invisible work is a symbolic one as it describes work that does not generate income (unpaid work) and remains strongly related to the life situation of a given person, but at the same time the effects of this work remain as visible as possible. This concept is sociologically defined but has no legal definition. Invisible work is a social phenomenon, and since it is not an individual phenomenon, but one that concerns the whole (collective), the State should be obliged to act. Meanwhile, this work is not included in GDP calculations, despite generating three times more profit for the global economy than the technology industry. The state and legal systems do not recognize this type of work, as it is considered a voluntary part of consumption and thus falls completely outside legal structures. It is assumed that household chores are a woman's natural responsibilities, and while they remain extremely valuable, women tend to be encouraged to do unpaid work. Therefore, we should first try to legally define this phenomenon and then answer the question why such work is not adequately protected under the law. Can a person who performs invisible work therefore be called an employee, even though the person performs unpaid work and lacks the characteristic of subordination? And if the person performs caregiving duties maybe they should at least have insured status?

Słowa kluczowe: praca niewidzialna, praca nieodpłatna, obowiązki domowe, obowiązki opiekuńcze, pracownik konstytucyjny

Key words: invisible work, unpaid work, domestic duties, caregiving duties, constitutional employee

[https://doi.org/10.32082/fp.1\(85\).2025.1304](https://doi.org/10.32082/fp.1(85).2025.1304)

1. Wprowadzenie

Termin „praca niewidzialna” jest pojęciem symbolicznym, gdyż określa pracę, która nie generuje dochodu, czyli jest pracą nieodpłatną, i pozostaje silnie powiązana z sytuacją życiową danej osoby, ale

jednocześnie efekty tej pracy pozostają widoczne. To taki rodzaj pracy, który bezpośrednio może wpłynąć na aktywność o charakterze zawodowym, blokując jej dalszy rozwój, awans oraz udział w życiu społecznym. Pojęcie pracy niewidzialnej

zostało zdefiniowane już w socjologii, ale wciąż nie posiada definicji prawnej. Tymczasem, jak pokazują badania, funkcjonowanie światowej gospodarki w dzisiejszej postaci opiera się na pracy świadczonej nieodpłatnie przez setki milionów osób, choć skala tego zjawiska dotyczy szczególnie kobiet¹. Praca niewidzialna nie jest już więc tylko zjawiskiem o charakterze indywidualnym (jednostkowym), a skoro dotyczy ogółu (zbiorowości), to państwo powinno ją zauważyć i być zobowiązane do działania. Praca niewidzialna nie jest wliczana do PKB, pomimo że generuje dla globalnej gospodarki trzy razy więcej zysku niż branża technologiczna². Państwo i systemy prawne nie uznają tego rodzaju pracy, gdyż uważana jest ona za dobrowolną część konsumpcji i przez to zupełnie wypada poza struktury prawne. To głównie kobiety wykonujące obowiązki domowe, opiekuńcze i wychowawcze postrzegane są w społeczeństwie jako grupa niepracująca. To praca, która nie jest doceniana ani symbolicznie, ani też materialnie i często mylona jest z wypoczynkiem. Socjologowie, definiując niewidzialną pracę kobiet, wskazują na „akt społeczny” i nie osadzają tego pojęcia w kategoriach działalności zawodowej³. Przyjmuje się, że obowiązki domowe to naturalne obowiązki kobiety i chociaż pozostają niezwykle wartościowe, to skłaniają kobiety do wykonywania pracy nieodpłatnej. Praca niewidzialna szczególnie mocno wyeksponowana została w czasie pandemii COVID-19, kiedy to przejście na pracę zdalną (bardzo często wykonywaną we własnym domu) mocno zachwiało wpisana – w dotychczasową rzeczywistość – koncepcją *work-life balance*. Nie należy jednak pracy niewidzialnej utożsamiać wyłącznie z obowiązkami domowymi czy wychowawczymi, albowiem występuje ona również w sferze obowiązków zawodowych, co szczególnie widoczne jest w szkolnictwie wyższym.

Autorki, podejmując analizę prawną tematu pracy niewidzialnej, będą starały się przede wszystkim odpowiedzieć na pytanie, czy praca ta wpisuje się w treść

art. 24 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, a zatem czy powinna być pod ochroną państwa. Aktualnie osoba wykonująca pracę niewidzialną nie posiada żadnego statusu prawnego, a więc dla państwa pozostaje zupełnie niedostrzegalna. Dlatego tak ważne jest odnalezienie odpowiedniego miejsca w istniejącym porządku prawnym dla osoby, której praca – z uwagi na brak odpłatności i kierownictwa – nie wpisuje się w definicję pracownika i stosunku pracy. Ustawodawca dostrzegł wprawdzie trud związany z rodzeniem i wychowaniem dzieci, umożliwiając pobieranie świadczenia 800+⁴, a także trud wychowania większej liczby dzieci (4+), wprowadzając swoistego rodzaju nieskładkowe świadczenie dla nieaktywnych zawodowo matek. Niemniej jednak finansowa pomoc państwa realizowana w ramach zabezpieczenia społecznego jeszcze nie jest w wystarczającym stopniu zadowalająca dla rodziców aktywnych zawodowo. Ponadto ustawodawca nie dostrzega innych aspektów pracy niewidzialnej, skupia się głównie tylko na wychowywaniu dzieci/opiekowaniu się nimi.

2. Praca niewidzialna, czyli jaka?

Praca niewidzialna, czyli praca nieodpłatna, od lat pozostaje przedmiotem badań w nauce socjologii⁵, gdzie tworzy się jej definicje i wskazuje na skalę tego zjawiska oraz jego bezpośrednie przełożenie na sytuację kobiet, m.in. na rynku pracy. Dla socjologów niewidzialna (nieodpłatna) praca kobiet to efekt przypisanych kulturowo „ról społecznych”. Nie należy zapominać jednak o tym, że praca niewidzialna może występować w zupełnie dwóch różnych sferach, tzn. zarówno w sferze prywatnej, jak i w tej zawodowej. Poza tym w ramach pracy niewidzialnej można wyodrębnić kilka jej obszarów, np. pracę domową, wychowawczą, opiekuńczą, edukacyjną, mentalną, emocjonalną czy też organizacyjną. Niektóre z tych obszarów przypisane pozostają wyłącznie do jednej ze sfer (czyli praca tzw. domowa to wyłącznie sfera prywatna), ale zdecydowana większość z nich wpisuje się w obie. W obszarze prac domowych mowa jest m.in. o sprzątaniu, praniu czy gotowaniu, praca wychowawcza to szeroko rozumiane zajmowanie się dziećmi, praca opiekuńcza dotyczy najczęściej osób bliskich, starszych,

¹ *Time to Care. Unpaid and Underpaid Care Work and the Global Inequality Crisis*, Oxford 2020, s. 8, [https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620928/bp-time-to-care-inequality-200120-en.pdf](https://oxfamibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620928/bp-time-to-care-inequality-200120-en.pdf) (dostęp: 23.03.2024).

² Tamże, s. 11–14.

³ Por. C. Criado Perez, *Niewidzialne kobiety. Jak dane tworzą świat skrojony pod mężczyzn*, przeł. A. Sak, Kraków 2020.

⁴ Do 31 grudnia 2023 r. było to świadczenie 500+.

⁵ Zob. *Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce*, red. C. Sadowska-Snarska, Białystok 2011, s. 11–40.

chorych, praca edukacyjna to z kolei zaangażowanie w naukę poza szkołą, a praca emocjonalno-mentalna to nic innego jak wsparcie, motywowanie, zachęcanie do działania, wreszcie praca organizacyjna, czyli logistyka i zarządzanie. Socjologowie, ukazując wyniki swoich badań, podkreślają, że nawet te osoby, które są za relacjami partnerskimi w związku, twierdzą, że praca

wyższe⁹, gdzie pracownicy wykonują wiele absorbujących czynności, które w niewielkim stopniu przekładają się choćby na ich procedurę awansową. Do prac takich należy m.in. dydaktyka i opieka nad osobami studium, udział w posiedzeniach komisji uczelnianych czy inne prace tzw. usługowe na rzecz społeczności akademickiej. W socjologii obowiązki te określa się czasem



Praca niewidzialna nie jest doceniana ani materialnie, ani społecznie. Postrzegana jest jako dobrowolna. Jednak pracy tej nie należy szufladkować wyłącznie w strukturach domowych.

domowa (obowiązki domowe) to naturalny obowiązek kobiety (tzw. wzór dobrej żony), co skłania je do wykonywania pracy niezwykle wartościowej, ale nieodpłatnej⁶. Każdy wymieniony powyżej zakres pracy niewidzialnej, wykonywanej w głównej mierze przez kobiety, nie jest wliczany do PKB⁷, a przecież praca opiekuna do dzieci czy do osoby starszej, nauczyciela, kucharki czy sprzątaczk nie pozostaje bez znaczenia dla gospodarki. Nie jest tajemnicą, że im więcej takiej niewidzialnej pracy, tym taniej dla państwa, które w przeciwnym razie musiałoby zapewniać żłobki, przedszkola, domy opieki, a to z kolei kosztuje i obciąża budżet państwa.

Pracownicy bardzo często wykonują – w odpowiedzi na (dorożumiane lub jawne) wymagania pracodawców – takie obowiązki, które są kluczowe dla generowania dochodu, uzyskania lub utrzymania pracy oraz rozwoju kariery, ale często są pomijane, ignorowane i/lub dewaluowane przez samych pracodawców, konsumentów czy nawet pracowników i ostatecznie przez sam system prawny⁸. Jaskrawym przykładem takiej pracy niewidzialnej w sferze zawodowej pozostaje szkolnictwo

terminem „gospodarowania akademickiego” (*academic housekeeping*)¹⁰. Kobiety mają przeciętnie więcej obowiązków dydaktycznych niż mężczyźni¹¹ i są obciążone owymi obowiązkami usługowymi w większym stopniu niż mężczyźni. Nie bez znaczenia pozostaje również to, że uniwersytety są instytucjami upłciowionymi¹², co oznacza, że posiadają struktury nagradzania, które są zróżnicowane ze względu na płeć. Nauczanie i mentoring kojarzone z opieką są postrzegane jako aktywności bardziej kobiece, natomiast prowadzenie badań i pełnienie funkcji administracyjnych – jako bardziej męskie, gdyż wymagają innowacyjności i zdolności przywódczych. Struktura nagradzania na uniwersytecie przypisuje większą wagę tym „męskim” aktywnościom¹³. Niewidzial-

⁶ M. Szulchaczewicz, J. Łukomski, *Współczesne poglądy na funkcjonowanie kobiety w rodzinie*, „Studia Gdańskie. Wizje i Rzeczywistość” 2022, t. 19, s. 232.

⁷ *Time to Care...*, s. 11–14.

⁸ Por. W.R. Poster, M. Crain, M.A. Cherry, *Introduction: Conceptualizing Invisible Labor*, w: *Invisible Labor: Hidden Work in the Contemporary World*, red. M. Crain, W.R. Poster, M. Cherry, Oakland, CA 2016, s. 3–27.

⁹ Zob. J. Czerniak-Swędzioł i in., *Academic Teacher's Work in the Face of Contemporary Challenges – Interdisciplinary Considerations*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 10, s. 3–13.

¹⁰ K. Kaplan, *Academic Housekeeping: Women's Work?*, <http://blogs.nature.com/naturejobs/2017/05/02/academic-housekeeping-womens-work-2/> (dostęp: 30.03.2024); S. Kalm, *Om akademiskt hushållsarbete och dess fördelning*, „Sociologisk forskning” 2019, t. 56, nr 1, s. 5–26.

¹¹ J. Misra i in., *The Ivory Ceiling of Service Work*, „Academe” 2011, t. 97, nr 1, <https://www.aaup.org/article/ivory-ceiling-service-work> (dostęp: 23.03.2024).

¹² J. Acker, *From Sex Roles to Gendered Institutions*, „Contemporary Sociology” 1992, t. 21, nr 5, s. 565–569.

¹³ *The Burden of Invisible Work in Academia: Social Inequalities and Time Use in Five University Departments*, „Humboldt Journal of Social Relations” 2017, nr 39, s. 231.

ność może również przejawiać się w niedostrzeganiu, niedocenianiu kompetencji danej osoby czy wykonanej przez nią pracy, a z kolei tak rozumiana niewidzialność ma wymiar płciowy, który częściej dotyczy kobiet¹⁴. Nierówności w obciążeniu akademicką pracą niewidzialną pogłębiły się wraz z pandemią COVID-19, która pracę w szkolnictwie wyższym poddała swoistej próbie. Konieczność wykonywania obowiązków dydaktycznych, badawczych czy badawczo-dydaktycznych oraz organizacyjnych w formie zdalnej, często w warunkach domowych, uwypukliła szereg problemów, a wśród nich również pracę niewidzialną.

3. Praca niewidzialna w ustawie o rodzicielskim świadczeniu uzupełniającym

Jak wskazano wyżej, w ramach pracy niewidzialnej można wyodrębnić kilka jej obszarów, a jednym z nich jest tzw. praca domowa, którą zaliczamy do sfery prywatnej. Zauważyć należy, że oprócz typowych prac domowych, takich jak m.in. pranie, sprząatanie czy gotowanie, znaczną część sfery prywatnej (szczególnie wśród osób realizujących obowiązki rodzicielskie) wypełnia również praca wychowawcza oraz praca opiekuńcza, która z kolei może dotyczyć nie tylko dzieci (własnych, przysposobionych), ale również innych osób bliskich (np. starszych, chorych rodziców). Warto odnotować fakt, że ustawodawca dostrzegł trud wychowywania dzieci nie tylko w okresie pierwszych lat ich życia (kiedy pracownik rodzic może korzystać z urlopów związanych z urodzeniem i wychowaniem dziecka i pobierać zasiłek macierzyński w tym okresie), ale także w późniejszym czasie, kiedy dziecko dorasta. Mowa o Ustawie z dnia 31 stycznia 2019 r. o rodzicielskim świadczeniu uzupełniającym¹⁵. Adresatem tej regulacji pozostają głównie matki niemające dochodu zapewniającego im niezbędne środki utrzymania, które urodziły i wychowywały lub tylko wychowały co najmniej czworo dzieci, osiągnęły wiek emerytalny (60 lat), otrzymują emeryturę niższą niż minimalna lub nie mają do niej prawa, przez

co najmniej 10 lat posiadały w Polsce ośrodek interesów życiowych, zamieszkują na terytorium Polski w trakcie pobierania świadczenia. Niemniej jednak mankamentem omawianej ustawy jest to, że rodzicielskie świadczenie uzupełniające nie może być przyznane wszystkim matkom, które urodziły i wychowały lub tylko wychowały co najmniej czworo dzieci. Matka, która pracowała (nabyła prawo do co najmniej niższej emerytury finansowanej z systemu ubezpieczenia społecznego) i urodziła oraz wychowała lub tylko wychowała czworo dzieci, nie otrzyma omawianego świadczenia. Z uzasadnienia do ustawy o rodzicielskim świadczeniu uzupełniającym wynika, że rozwiązania zaproponowane przez rząd miały na celu „uhonorowanie i docenienie okresu wychowywania dzieci”¹⁶. Obowiązujące przepisy w żaden jednak sposób nie honorują matek, które łączyły opiekę nad co najmniej czwórką dzieci z pracą zawodową, a ze względu na obciążenie obowiązkami rodzinnymi wykonywały zazwyczaj nisko płatne prace i obecnie otrzymują niewysokie emerytury, które przecież same wypracowały. Trudno jest więc mówić o sprawiedliwości, kiedy kobiety znajdujące się w podobnej sytuacji (urodziły co najmniej czworo dzieci i je wychowały lub tylko wychowały), które dodatkowo pracowały zawodowo, będą otrzymywały takiej samej wysokości świadczenia, jak te kobiety, które z różnych powodów pracy zawodowej nie podjęły¹⁷. Ponadto wiele kontrowersji wzbudzają przesłanki, kiedy to ojciec czwórki dzieci może starać się o przyznanie powyższego świadczenia rodzicielskiego. W sytuacji bowiem, kiedy dzieci były wychowywane wspólnie przez oboje rodziców, ojciec jest uprawniony do świadczenia dopiero po śmierci matki albo porzuceniu lub długotrwałym zaprzestaniu wychowywania dzieci przez matkę. Co oznacza, że jeśli matka dzieci umrze po zakończeniu procesu wychowawczego, a w tym okresie nie porzuciła ani długotrwale nie zaprzestała wychowywania potomstwa (co do zasady do dnia osiągnięcia pełnoletności), to ojciec dziecka nie otrzyma rodzicielskiego świadczenia uzupełniającego¹⁸. Należy

¹⁴ Zob. badania ilościowe *Gender Equality Audit and Monitoring* (GEAM) przeprowadzone na Uniwersytecie Jagiellońskim w okresie od 15 czerwca do 10 lipca 2020 r. Więcej na ten temat zob. J. Czerniak-Swędzioł i in., *Academic Teacher's Work...*, s. 3–13.

¹⁵ Ustawa z dnia 31 stycznia 2019 r. o rodzicielskim świadczeniu uzupełniającym (Dz.U. z 2022 r., poz. 1051), dalej: u.r.ś.u.

¹⁶ Zob. Uzasadnienie do projektu ustawy o rodzicielskim świadczeniu uzupełniającym, www.sejm.gov.pl/Sejm8.nsf/druk.xsp?nr=3157 (dostęp: 30.03.2024).

¹⁷ Zob. E. Kumor-Jezierska, *Rodzicielskie świadczenie uzupełniające – MAMA 4+ – oczekiwania i realia*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2021, t. 21, zeszyt specjalny, s. 487–496.

¹⁸ Tamże.

przy tym wskazać, że analizowane świadczenie nie jest odpowiednikiem wynagrodzenia za pracę, nie jest również świadczeniem emerytalnym, gdyż nie jest powiązane z opłacaniem wcześniej składek na ubezpieczenie społeczne ani nie jest dodatkiem do emerytury. Jest to specjalne nieskładkowe świadczenie pieniężne, finansowane z budżetu państwa, mające charakter uznaniowy, przyznawane przez Prezesa ZUS i Prezesa KRUS w for-

który wszedł w życie 1 kwietnia 2016 r. i przyczynił się do znacznej poprawy sytuacji materialnej rodzin, jest program „Rodzina 500+”. Warunki nabywania prawa do świadczenia wychowawczego, określanego potocznie jako „500 plus” (od 1 stycznia 2024 r. świadczenie zostało podniesione do kwoty 800 zł)²⁰, oraz zasady jego przyznawania i wypłacania reguluje Ustawa z dnia 11 lutego 2016 r. o pomocy państwa w wychowywaniu



Ustawodawca dostrzega tylko trud wychowania czwórki (lub więcej) dzieci, gdyż świadczenia nie otrzymają w ogóle rodzice, którzy wychowywali mniejszą liczbę potomstwa. Jednocześnie nie dostrzega osoby pracującej zawodowo i wykonującej pracę niewidzialną (wychowawczą).

mie decyzji administracyjnej, po spełnieniu przesłanek określonych w ustawie. Ponadto nie jest ono adresowane do wszystkich osób, które wychowały tak liczne potomstwo, tylko do osób mających trudną sytuację materialną. Obecnie celem świadczenia, który został uwypuklony w ustawie, jest zapewnienie niezbędnych środków utrzymania osobom, które zrezygnowały z zatrudnienia lub innej działalności zarobkowej albo ich nie podjęły ze względu na wychowywanie co najmniej czwórki dzieci.

4. Praca niewidzialna w ustawie o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci

Jednym z ważnych instrumentów polityki rodzinnej są również bezpośrednie świadczenia pieniężne skierowane do wszystkich rodzin, czyli nie tylko do tych, które mają trudną sytuację materialną. Na przestrzeni ostatnich lat wprowadzono kilka nowych świadczeń pieniężnych¹⁹. Finansowym fundamentem wsparcia rodzin,

od dochodów rodziny. Rodzinny Kapitał Opiekuńczy przysługiwał od pierwszego dnia miesiąca, w którym dziecko ukończyło 12. miesiąc życia, do ostatniego dnia miesiąca poprzedzającego miesiąc, w którym dziecko ukończy 36. miesiąc życia. Na dziecko przyjęte na wychowanie, w stosunku do którego osoba, która je przyjęła, wystąpiła do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie jego przysposobienia, kapitał przysługiwał od pierwszego dnia 12. miesiąca liczonego od dnia, w którym osoba ta przyjęła dziecko na wychowanie i wystąpiła do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, do ostatniego dnia miesiąca przypadającego przed 36. miesiącem liczącym od dnia, w którym osoba ta przyjęła dziecko na wychowanie i wystąpiła do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie jego przysposobienia, nie dłużej jednak niż do miesiąca ukończenia przez dziecko 7. roku życia albo 10. roku życia, jeżeli wobec dziecka podjęto decyzję o odroczeniu obowiązków szkolnego. Łączna wysokość wypłaconego kapitału nie mogła być wyższa niż 12 000 zł na dziecko (Ustawa z dnia 17 listopada 2021 r. o rodzinnym kapitale opiekuńczym, tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r., poz. 883, która utraciła moc). Obecnie Rodzinny Kapitał Opiekuńczy został zastąpiony innym świadczeniem wymienionym w Ustawie z dnia 15 maja 2024 r. o wspieraniu rodziców w aktywności zawodowej oraz w wychowywaniu dziecka – „Aktywny rodzic” (Dz.U. z 2024 r., poz. 858).

²⁰ Ustawa z dnia 7 lipca 2023 r. o zmianie ustawy o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci (Dz.U. z 2023 r., poz. 1565).

¹⁹ Na przykład świadczenie z rządowego programu „Dobry Start” w wysokości 300 zł przysługuje raz w roku na dziecko uczące się w szkole, aż do ukończenia przez nie 20. roku życia. Na dziecko niepełnosprawne uczące się w szkole świadczenie przysługuje do ukończenia przez nie 24. roku życia (Rozporządzenie z dnia 15 czerwca 2021 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji rządowego programu „Dobry start”, Dz.U. z 2021 r., poz. 1092). Świadczenie nie jest uzależnione

dzieci²¹. Pierwotnie omawiane świadczenie przysługiwało rodzinie z jednym dzieckiem tylko wtedy, gdy spełnione było kryterium dochodowe. Od dnia 1 lipca 2019 r. świadczenie wychowawcze przysługuje na każde dziecko do ukończenia 18. roku życia, bez względu na dochód osiągany przez rodzinę. Celem tych zmian była poprawa jakości życia wszystkich polskich rodzin mających dzieci na utrzymaniu, stanowiąc dopełnienie kompleksowej polityki państwa dla polskich rodzin²². Zgodnie z ustawą świadczenie wychowawcze przysługuje:

- matce albo ojcu, jeżeli dziecko wspólnie zamieszkuje i pozostaje na utrzymaniu matki albo ojca, z zastrzeżeniem art. 5 ust. 2a (opieka naprzemienna), albo
- opiekunowi faktycznemu dziecka, jeżeli dziecko wspólnie zamieszkuje i pozostaje na utrzymaniu opiekuna faktycznego, albo
- opiekunowi prawnemu dziecka, albo
- dyrektorowi domu pomocy społecznej, albo
- rodzinie zastępczej, osobie prowadzącej rodzinny dom dziecka, dyrektorowi placówki opiekuńczo-wychowawczej, dyrektorowi regionalnej placówki opiekuńczo-terapeutycznej albo dyrektorowi interwencyjnego ośrodka preadopcyjnego, o których mowa w Ustawie z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej.

Ustalenie prawa do świadczenia wychowawczego oraz jego wypłata następują na wniosek uprawnionej osoby. Od 1 stycznia 2022 r. postępowanie w sprawie świadczenia wychowawczego prowadzi oraz świadczenie to wypłaca Zakład Ubezpieczeń Społecznych (art. 10 ust. 1 ustawy). Świadczenie wychowawcze wypłaca się w okresach miesięcznych w wysokości 800 zł (do 31 grudnia 2023 r. była to kwota w wysokości 500 zł) na każde dziecko²³. Jest to kwota netto, a świadczenie nie podlega

opodatkowaniu ani nie jest corocznie waloryzowane. Przyznanie świadczenia wychowawczego nie zależy od uznania organu administracji, a organ w prowadzonym postępowaniu zobowiązany jest ustalić, czy ubiegająca się o tego rodzaju pomoc rodzina spełnia ustawowe przesłanki, a w razie poczynienia w tym zakresie pozytywnych bądź negatywnych ustaleń, ma obowiązek przyznać albo odmówić przyznania stronie wnioskowanego świadczenia²⁴. Z kolei wyznacznikiem uzyskania prawa do świadczenia wychowawczego przez podmioty uprawnione jest sprawowanie opieki nad małoletnim dzieckiem utożsamiane z jego wychowaniem, a o kształcie prawa do uzyskania świadczenia w ramach programu „Rodzina 500+” decydują łącznie przesłanki podmiotowo-przedmiotowe²⁵. Ustawodawca w powyższej ustawie nie zdefiniował pojęcia wychowania dziecka, jednak sąd administracyjny zwrócił uwagę, że w potocznym znaczeniu jest to długotrwałe oddziaływanie na drugiego człowieka, którego celem jest ukształtowanie jego osobowości. Nie można więc mówić o wychowywaniu, gdy opiekun prawny nie ma rzeczywistego wpływu na wychowanie dziecka, jego kontakty z małoletnim podopiecznym są krótkotrwałe, a ponadto faktycznie go nie utrzymuje²⁶.

Podsumowując, w ustawie o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci rodzic spełniający przesłanki podmiotowo-przedmiotowe, który wykonuje pracę zawodową, może otrzymać świadczenie, gdyż nie jest ono uzależnione od dochodu. Ustawodawca jedynie częściowo zauważył aspekt pracy niewidzialnej, którą wykonują osoby mające na wychowaniu dzieci do ukończenia przez nie 18. roku życia. Zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy celem

²¹ Ustawa z dnia 11 lutego 2016 r. o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci (Dz.U. z 2023 r., poz. 810).

²² Zob. Uzasadnienie projektu ustawy o zmianie ustawy o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci oraz niektórych innych ustaw, www.sejm.gov.pl/sejm8.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=3387 (dostęp: 30.03.2024).

²³ Istnieją przypadki wymienione w art. 5 ust. 2 ustawy, w których występuje podzielność świadczenia wychowawczego. Chodzi o sytuację, w której świadczenie wychowawcze przysługuje za niepełny miesiąc (tj. urodzenie dziecka, ukończenie przez dziecko 18. roku życia). Ponadto art. 5 ust. 2a ustawy przewiduje przypadek, w którym świadczenie wychowawcze będzie podzielone pomiędzy rodziców

z uwagi na sprawowanie opieki naprzemiennej nad dzieckiem. Od 1 stycznia 2022 r. obowiązuje dodatkowy art. 5 ust. 2b ustawy, który dotyczy koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Z kolei w art. 9 ustawy ustalono, że jeżeli osoba do niego uprawniona marnotrawi wypłacane jej świadczenie wychowawcze lub wydatkuje je niezgodnie z celem, należne świadczenie wychowawcze w całości lub w części jest przekazywane jej odpowiednio przez kierownika ośrodka pomocy społecznej albo dyrektora centrum usług społecznych w formie rzeczowej lub w formie opłacania usług.

²⁴ Wyrok WSA w Opolu z 20 grudnia 2016 r., II SA/Op 555/16, Lex nr 2191091.

²⁵ Wyrok WSA w Gliwicach z 26 lipca 2019 r., II SA/Gl 587/19, Lex nr 2717827.

²⁶ Wyrok WSA w Gliwicach z 17 lipca 2019 r., II SA/Gl 582/19, Lex nr 2706451.

świadczenia wychowawczego jest częściowe pokrycie wydatków związanych z wychowaniem dziecka, w tym z opieką nad nim i z zaspokojeniem jego potrzeb życiowych. W uzasadnieniu do projektu ustawy podkreślono, że proponowane rozwiązania mają zmniejszyć obciążenia finansowe rodzin związane z wychowywaniem dzieci, a tym samym zachęcać do podejmowania decyzji o posiadaniu większej liczby dzieci. Zwrócono również uwagę, że wykształcenie i przygotowanie do życia dzieci wiąże się z dużym obciążeniem finansowym dla osób, u których pozostają one na utrzymaniu, w szczególności w rodzinach wieloosobowych²⁷. Niemniej powyższe świadczenie nie jest powiązane w żaden sposób z kapitałem emerytalnym osób, które wychowują dzieci i pobierają powyższe świadczenie. Wykonywana praca opiekuńcza przez rodziców, jak również inne obowiązki domowe wykonywane względem dzieci wciąż nie są przecież wliczane do PKB.

5. Status prawny osoby świadczącej pracę niewidzialną

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, należałoby teraz spróbować odpowiedzieć na pytanie o status prawny osoby wykonującej (świadczącej) pracę niewidzialną (nieodpłatną), skoro wychowywanie i opiekowanie się dziećmi w ogóle nie jest postrzegane w omówionych powyżej ustawach jako praca. Czy faktycznie ten brak odpłatności pracy, jak również brak kierownictwa przekreślają możliwość mówienia o tej grupie osób jak o pracownikach? W doktrynie prawa pracy postawiono już tezę o konieczności szerszego – na gruncie przepisów konstytucyjnych – rozumienia pojęcia pracownika jako desygnat osoby świadczącej pracę nie tylko w celach zarobkowych²⁸. Czy argumentacja ta pozostaje jednak wystarczająca w kontekście pracy niewidzialnej?

W pierwszej kolejności zasadne wydaje się sięgnięcie do słownika języka polskiego i sprawdzenie, jak potocznie definiowane są terminy „praca” i „wychowywanie”. Pracą jest celowa działalność człowieka zmierzająca do wytworzenia określonych dóbr materialnych lub kulturalnych; wytwór takiej działalności, zwłaszcza w dziedzinie nauki lub kultury; zajęcie, zatrudnienie

jako źródło zarobku; też: instytucja, w której się pracuje zarobkowo²⁹. Z kolei słowo „wychowywać” w słowniku języka polskiego oznacza: zapewnić dziecku opiekę i doprowadzić je do samodzielności, przygotować kogoś do pracy w jakiejś dziedzinie³⁰. Przedstawiciele nauki w różny sposób definiują pojęcie pracy, zwracają uwagę na możliwość interpretowania jej znaczenia w różnych aspektach, tj. społecznym, ekonomicznym, filozoficznym, historycznym, wskazują także na wartości kształcejące czy solidarnościowe pracy³¹. W Konstytucji RP brak jest definicji pojęcia pracy, choć pozostaje przecież ona wartością chronioną przez jej art. 24. Ochrona pracy wynika natomiast z uznania jej społecznego znaczenia oraz pełnionej roli w gospodarce. Z tym, że z punktu widzenia konstytucyjnego ochronie podlegać ma wszelka praca, niezależnie od przewidzianych w ustawodawstwie podstaw nawiązania stosunku prawnego³². Tak więc obejmuje ona nie tylko pracę świadczoną w ramach stosunku pracy, ale jakąkolwiek inną pracę świadczoną na rzecz innego podmiotu na podstawie innych umów niż umowa o pracę, zarówno za wynagrodzeniem, jak i bez niego (np. wolontariat), a nawet pracę na własny użytek (np. w gospodarstwie rolnym czy gospodarstwie domowym)³³. Nie można zatem treści art. 24 Konstytucji RP odczytywać jedynie przez pryzmat przepisów Kodeksu pracy czy przepisów Kodeksu cywilnego.

Brak legalnej definicji pojęcia pracy powoduje, że jest ona ujmowana w różny sposób i stąd też często używa się określenia „praca zawodowa”, która przez przedstawicieli nauki niekiedy definiowana jest jako „zespół czynności wyuczonych, powtarzanych, które stanowią źródło utrzymania i przynoszą korzyści społeczne”³⁴. Warto wspomnieć, że istotnym narzędziem do obsługi rynku pracy jest klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby

²⁹ Słownik Języka Polskiego PWN, s.v. praca, <https://sjp.pwn.pl/sjp/szukaj/praca> (dostęp: 30.03.2024).

³⁰ Słownik Języka Polskiego PWN, s.v. wychowywanie, <https://sjp.pwn.pl/slovniki/wychowywanie.html> (dostęp: 30.03.2024).

³¹ G. Zdun i in., *Praca zawodowa w życiu człowieka*, „Journal of Clinical Healthcare” 2016, nr 4, s. 12.

³² L. Garlicki, M. Zubik, *Art. 24 [Ochrona pracy]*, w: *Konstytucja RP. Komentarz*, red. L. Garlicki, M. Zubik, wyd. 2, Warszawa 2016, s. 585–593.

³³ Por. B. Banaszak, *Art. 24 [Ochrona pracy]*, w: *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. I. Duda, Warszawa 2009, s. 141.

³⁴ G. Zdun i in., *Praca zawodowa...*, s. 12.

²⁷ Zob. Uzasadnienie projektu ustawy o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci, www.sejm.gov.pl/sejm8.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=216 (dostęp: 30.03.2024).

²⁸ A. Musiała, *Kim jest „pracownik” w ujęciu przepisów Konstytucji?*, „Monitor Prawa Pracy” 2017, nr 4, s. 173.

rynku pracy³⁵. Istnienie tej klasyfikacji umożliwia prowadzenie badań statystycznych, analiz i prognoz dotyczących rynku pracy. Pozwala na gromadzenie i analizę danych statystycznych dotyczących zatrudnienia i bezrobocia, które służą do określania polityki przeciwdziałania bezrobociu oraz polityki kształcenia i szkolenia zawodowego młodzieży i dorosłych oraz jest także niezbędna dla skomputeryzowanego systemu obsługi rynku pracy³⁶.

Należałoby zastanowić się więc, dlaczego w przypadku pracy niewidzialnej w ogóle nie jest realizowany konstytucyjny „nakaz” ochrony pracy. Oczywiście zakres tej ochrony musi rozróżnić sytuacje, kiedy warunki ekonomiczne zmuszają jednostki do wykonywania faktycznie takiej działalności, aby wejść w ogóle na rynek pracy, od sytuacji całkowicie świadomego i dobrowolnego bezpłatnego przyczyniania się do rozwoju dobra wspólnego³⁷. Wydaje się przy tym, że w pierwszym wypadku uzasadnienie ochrony jest silniejsze, choć autorki spróbują bronić tezy, że ochrona pracy niewidzialnej pozostaje również konieczna. We współczesnym świecie, który wykształcił różne formy szeroko pojętego zatrudnienia, coraz większą rolę odgrywają te, które pozostają usytuowane poza tradycyjnie pojmowanym prawem pracy³⁸. To z kolei sprawia, że zakres zastosowania art. 24 Konstytucji RP jak najbardziej obejmuje stosunki pracy w rozumieniu prawa pracy, ale nie ogranicza się wyłącznie do nich. Potwierdzone zostało to niejednokrotnie w judykaturze, gdzie wskazywano, że ów art. 24 nie ustanawia zakazu świadczenia pracy na podstawie umowy prawa cywilnego, ale zarazem obejmuje swoją ochroną także takie świadczenie pracy³⁹. Również w piśmiennictwie wskazuje się,

że pojęciu pracy użytemu w art. 24 Konstytucji RP należy nadawać możliwie najszerszy zakres, obejmując świadczenie pracy nieregulowanej oraz świadczenie pracy obowiązkowej⁴⁰. Istnieje wiele argumentów, jak wskazuje Arkadiusz Sobczyk, za tym, że przedmiotem tego przepisu jest ochrona każdej pracy, w tym pracy osób niepodporządkowanych, pracy pracodawców, a nawet pracy nieodpłatnej⁴¹, co z kolei wzmacnia postrzeganie pracy jako dobra wspólnego. Z kolei zdaniem Anny Musiały⁴² nie ma lepszej formy działania na rzecz budowania dobra wspólnego czy solidaryzmu społecznego niż praca wolontarystyczna, która pomimo tego, że nie wypełnia cechy odpłatności, powinna – zdaniem autorki – zostać włączona w konstytucyjne rozumienie pracownika.

Skoro w doktrynie prawa pracy coraz częściej wskazuje się na publiczną rolę pracy i jej silną wartość społeczną, odchodząc jednocześnie od postrzegania jej wyłącznie przez pryzmat odpłatności; skoro poszukuje się nowych podmiotów, które można włączyć w konstytucyjne rozumienie pracownika, to nie sposób jest, w tym aspekcie, pominąć zjawiska pracy niewidzialnej i osób, które ją wykonują. Przecież postrzegając pracę jako szczególną wartość społeczną, nie można nie dostrzec korzyści, które niesie za sobą wykonywanie pracy nieodpłatnej, szczególnie tej o charakterze wychowawczym czy opiekuńczym. Ten rodzaj pracy utożsamiany jest przede wszystkim ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem, czyli z wykonywaniem władzy rodzicielskiej, która jest najważniejszą instytucją prawną, unormowaną w Kodeksie rodzinnym i opiekuńczym. Treść tego stosunku prawnego zdeterminowana jest przez naczelną zasadę prawa rodzinnego, jaką jest dobro dziecka. Władza rodzicielska stanowi więc ogół praw i obowiązków rodziców względem dziecka, mających na celu zapewnienie mu należytej pieczy i strzeżenie jego interesów⁴³, a zatem wykonywana jest dla dobra dziecka i w interesie społecznym⁴⁴.

³⁵ Zob. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. z 2018 r., poz. 227).

³⁶ M. Gruza, T. Hordyjewicz, *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Tworzenie i stosowanie*, Warszawa 2014, <https://psz.praca.gov.pl/documents/10240/54723/KZiS%20Tworzenie%20i%20stosowanie%20na%20www.pdf/c0c1b987-546a-42c9-b49a-7ed9f5f1a4eb?t=1433167206000> (dostęp: 23.03.2024), s. 5.

³⁷ Tamże.

³⁸ Por. A. Bigaj, *Z problematyki zatrudnienia cywilnoprawnego w polskim porządku prawnym*, „Palestra” 2016, nr 4, s. 60.

³⁹ Wyrok SN z 7 października 2004 r., II PK 29/04, OSNP 2005, nr 7, poz. 97; wyrok SN z 20 czerwca 2018 r., I PK 48/17, Lex nr 2508183.

⁴⁰ J. Boć, *Art. 24 [Ochrona pracy]*, w: *Konstytucje Rzeczypospolitej oraz komentarz do Konstytucji RP z 1997 roku*, red. J. Boć, Wrocław 1998, s. 61–62.

⁴¹ A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015, s. 47.

⁴² A. Musiała, *Kim jest „pracownik”...*, s. 175.

⁴³ Uchwała SN z 9 czerwca 1976 r., III CZP 46/75, OSNC 1976, nr 9, poz. 184.

⁴⁴ A. Pośpiech, *Art. 95 [Zakres władzy rodzicielskiej]*, w: *Kodeks rodzinny i opiekuńczy. Komentarz*, red. M. Habdas, M. Frasz, Warszawa 2021, s. 941–953.

Niemniej Kodeks rodzinny i opiekuńczy nie zawiera legalnej definicji władzy rodzicielskiej. Sąd Najwyższy w uchwale⁴⁵ wyjaśnił, że władza rodzicielska to przede wszystkim zespół obowiązków rodziców względem dziecka. Uprawnienia rodziców względem dziecka są niejako wtórnym składnikiem tej władzy. Na władzę rodzicielską składają się zatem: piecza nad osobą dziecka, zarząd jego majątkiem i wychowanie.

W piśmiennictwie podjęto też próby wyjaśnienia, co kryje się pod ogólnym terminem „wychowanie”. W wąskim znaczeniu wychowanie rozumiane jest jako oddziaływanie na osobowość człowieka, proces rozwijania i stymulowania właściwości psychicznych i zachowania wychowanka. Ogólna funkcja działalności wychowawczej polega na wywołaniu ewentualnie trwałych i pozytywnych zmian w aktywności i zachowaniu człowieka⁴⁶. Z kolei zgodnie z art. 92 k.r.o. dziecko pozostaje pod władzą rodzicielską aż do pełnoletności. W wyjątkowych przypadkach jednak władza rodzicielska może ustać przed uzyskaniem przez dziecko pełnoletności, a przyczyny ustania tej władzy mogą być zależne albo niezależne od rodziców (np. wskutek pozbawienia władzy rodzicielskiej przez sąd, przysposobienia dziecka przez inną osobę albo śmierci małoletniego). Ponadto zgodnie z art. 133 § 1 k.r.o. rodzice obowiązani są do świadczeń alimentacyjnych względem dziecka, które nie jest jeszcze w stanie utrzymać się samodzielnie, chyba że dochody z majątku dziecka wystarczają na pokrycie kosztów jego utrzymania i wychowania. Zwrócić uwagę należy, że w ustawie o rodzicielskim świadczeniu uzupełniającym ustawodawca wyjaśnił z kolei, jak w świetle tej ustawy rozumie pojęcie wychowania. Jest to sprawowanie osobistej opieki nad dziećmi, polegającej na stałym, bezpośrednim i ciągłym wykonywaniu ogółu obowiązków spoczywających na rodzicach w ramach praw im przysługujących względem dzieci w celu należytego sprawowania pieczy nad nimi i nad ich majątkiem (art. 2 pkt 9 u.r.s.u.).

Nieco inaczej przedstawia się sytuacja w zakresie sprawowania opieki nad rodzicem. Na gruncie przepisów (art. 87 k.r.o.) mowa jest jedynie o wzajemnym – dzieci i rodziców – szacunku i wspieraniu się, ale brak jest mowy o obowiązku pomocy, co tym samym nie daje podstaw do

przymuszenia dziecka do sprawowania opieki nad rodzicem i nie nakłada żadnych sankcji w razie uchylania się od wykonywania tego obowiązku. Tym samym realizacja obowiązku opieki nad starszym rodzicem ma wymiar zdecydowanie bardziej moralny aniżeli prawny. Jeżeli bez nawiązania stosunku prawnego nie można mówić o ochronie pracy, to objęcie nią pracy niewidzialnej we wszystkich wskazanych obszarach – na gruncie art. 24 Konstytucji RP – może okazać się niezwykle trudne.

6. Podsumowanie

Pomimo tego, że praca niewidzialna wykonywana jest przez każdego z nas i to niemal każdego dnia, to bardzo ciężko jest określić status prawny osoby, która ją wykonuje. Dzieje się tak choćby dlatego, że pojęcie pracy niewidzialnej nie wpisuje się w definicję wypracowane w doktrynie prawa pracy. Zresztą sam termin „pracownik” budzi w orzecznictwie i doktrynie pewne wątpliwości interpretacyjne⁴⁷. Definicja legalna pracownika znajduje się w art. 2 k.p., z którego wynika, że o statusie pracownika decyduje podstawa zatrudnienia. W świetle wspomnianego przepisu pracownikiem jest osoba fizyczna zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Z kolei Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 2 czerwca 2015 r., odnosząc się do wolności określonej w art. 59 ust. 1 Konstytucji RP, przedstawił koncepcję konstytucyjnej definicji pracownika, wyjaśniając, że pojęcie pracownika obejmuje wszystkie osoby, które wykonują określoną pracę zarobkową, pozostają w stosunku prawnym z podmiotem, na rzecz którego ją świadczą, oraz mają takie interesy zawodowe związane z wykonywaniem pracy, które mogą być grupowo chronione⁴⁸. Niemniej w przypadku osób, które wykonują pracę niewidzialną, nie występuje element zarobkowania, a podmiotem, na rzecz którego jest wykonywana np. praca domowa czy praca opiekuńcza, są osoby bliskie.

Z kolei omówione świadczenia pieniężne, które przyznawane są szczególnie rodzicom w związku z wychowaniem i opieką na dziećmi, mają na celu głównie

⁴⁵ Uchwała SN z 9 czerwca 1976 r., III CZP 46/75, cyt. wyżej.

⁴⁶ A. Pośpiech, *Art. 95...*, s. 941–953.

⁴⁷ Zob. E. Kumor-Jezińska, *Obowiązki pracodawcy związane z przejściem zakładu pracy*, Warszawa 2020, s. 35–36.

⁴⁸ Wyrok TK z 27 kwietnia 2005 r., K 1/13, OTK-A z 2015, nr 6, poz. 80.

pomoc państwa w realizacji ich funkcji – zwłaszcza prokreacyjnej, ekonomicznej i wychowawczo-opiekuńczej. Natomiast w żadnej z tych ustaw, określając cel przyznawania tych świadczeń z zakresu zabezpieczenia społecznego, ustawodawca nie posługuje się terminem „praca”. Rzecz jasna wprowadzone rozwiązania finansowe wspierające przede wszystkim rodziców są ważnym rozwiązaniem uzupełniającym system pozostałych świadczeń rodzinnych i na pewno kierunkiem pożądanym w polityce Państwa. Niemniej w przypadku rodzicielskiego świadczenia uzupełniającego, aby cel wskazany w uzasadnieniu do ustawy został osiągnięty (tj. „uhonorowanie i docenienie okresu wychowywania dzieci”), rodzic, który wychował tak dużą liczbę potomstwa i równocześnie pracował zawodowo, powinien także otrzymywać dodatkowe świadczenie, np. jako dodatek do emerytury. Taka zmiana przepisów niewątpliwie promowałaby podjęcie aktywności zawodowej, a nie przyczyniała się do całkowitej bierności tej grupy osób. Nie ulega wątpliwości, że praca niewidzialna powinna być zauważona przez państwo, a osoba ją świadcząca nie może pozostawać w systemie prawnym całkowicie obojętna.

Bibliografia

- Acker J., *From Sex Roles to Gendered Institutions*, „Contemporary Sociology” 1992, t. 21, nr 5, s. 565–569.
- Banaszak B., Art. 24 [Ochrona pracy], w: *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. I. Duda, Warszawa 2009, s. 141.
- Bigaj A., *Z problematyki zatrudnienia cywilnoprawnego w polskim porządku prawnym*, „Palestra” 2016, nr 4, s. 59–62.
- Boć J., Art. 24 [Ochrona pracy], w: *Konstytucje Rzeczypospolitej oraz komentarz do Konstytucji RP z 1997 roku*, red. J. Boć, Wrocław 1998, s. 61–62.
- The Burden of Invisible Work in Academia: Social Inequalities and Time Use in Five University Departments*, „Humboldt Journal of Social Relations” 2017, nr 39, s. 228–245.
- Criado Perez C., *Niewidzialne kobiety. Jak dane tworzą świat skrojony pod mężczyzn*, przeł. A. Sak, Kraków 2020.
- Czerniak-Swędzioł J., Kumor-Jezierska E., Sekuła P., Krzaklewska E., Warat M., *Academic Teacher's Work in the Face of Contemporary Challenges – Interdisciplinary Considerations*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 10, s. 3–13.
- Garlicki L., Zubik M., Art. 24 [Ochrona pracy], w: *Konstytucja RP. Komentarz*, red. L. Garlicki, M. Zubik, wyd. 2, Warszawa 2016, s. 585–593.
- Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce*, red. C. Sadowska-Snarska, Białystok 2011.
- Gruza M., Hordyjewicz T., *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Tworzenie i stosowanie*, Warszawa 2014, <https://psz.praca.gov.pl/documents/10240/54723/KZiS%20Tworzenie%20i%20stosowanie%20na%20www.pdf/c0c1b987-546a-42c9-b49a-7ed9f5f1a4eb?t=1433167206000> (dostęp: 23.03.2024).
- Kalm S., *Om akademiskt hushållsarbete och dess fördelning*, „Sociologisk forskning” 2019, t. 56, nr 1, s. 5–26.
- Kaplan K., *Academic Housekeeping: Women's Work?*, <http://blogs.nature.com/naturejobs/2017/05/02/academic-housekeeping-womens-work-2/> (dostęp: 30.03.2024).
- Kumor-Jezierska E., *Obowiązki pracodawcy związane z przejściem zakładu pracy*, Warszawa 2020.
- Kumor-Jezierska E., *Rodzicielskie świadczenie uzupełniające – MAMA 4+ – oczekiwania i realia*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2021, t. 21, zeszyt specjalny, s. 487–496.
- Misra J., Lundquist J.H., Holmes E., Agiomavritis S., *The Ivory Ceiling of Service Work*, „Academe” 2011, t. 97, nr 1, <https://www.aaup.org/article/ivory-ceiling-service-work> (dostęp: 23.03.2024).
- Musiś A., *Kim jest „pracownik” w ujęciu przepisów Konstytucji?*, „Monitor Prawa Pracy” 2017, nr 4, s. 173–177.
- Poster W.R., Crain M., Cherry M.A., *Introduction: Conceptualizing Invisible Labor*, w: *Invisible Labor: Hidden Work in the Contemporary World*, red. M. Crain, W.R. Poster, M. Cherry, Oakland, CA 2016, s. 3–27.
- Pośpiech A., Art. 95 [Zakres władzy rodzicielskiej], w: *Kodeks rodzinny i opiekuńczy. Komentarz*, red. M. Habdas, M. Fras, Warszawa 2021, s. 941–953.
- Słownik Języka Polskiego PWN, s.v. praca*, <https://sjp.pwn.pl/sjp/szukaj/praca> (dostęp: 30.03.2024).
- Słownik Języka Polskiego PWN, s.v. wychowywanie*, <https://sjp.pwn.pl/slowniki/wychowywanie.html> (dostęp: 30.03.2024).
- Sobczyk A., *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015.
- Szulchaczewicz M., Łukomski J., *Współczesne poglądy na funkcjonowanie kobiety w rodzinie*, „Studia Gdańskie. Wizje i Rzeczywistość” 2022, t. 19, s. 225–253.
- Time to Care. Unpaid and Underpaid Care Work and the Global Inequality Crisis*, Oxford 2020, <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620928/bp-time-to-care-inequality-200120-en.pdf> (dostęp: 23.03.2024).
- Zdun G., Kopański Z., Brukwicka I., Jastrzemska S., *Praca zawodowa w życiu człowieka*, „Journal of Clinical Healthcare” 2016, nr 4, s. 11–15.