



**REKOMENDACJE RADY PROGRAMOWEJ
FUNDACJI SHARE THE CARE
ODNOŚNIE TRANSPOZYCJI DYREKTYWY PARLAMENTU
EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2019/1158 Z DNIA 20 CZERWCA
2019 R.**

**OPRACOWANIE:
RADA PROGRAMOWA
FUNDACJI SHARE THE CARE**

czerwiec 2021



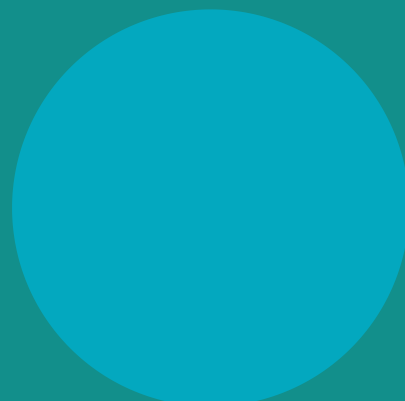
FUNDACJA —
SHARE THE CARE



DLACZEGO ZDECYDOWAŁEŚ SIĘ NA
URLOP RODZICIELSKI?

POMYŚLAŁEM, ŻE TO BĘDZIE WAŻNE
ŻYCIOWE DOŚWIADCZENIE.
I RZECZYWIŚCIE BYŁO.

TATA PO URLOPIE RODZICIELSKIM,
PEDAGOG SZKOLNY



SPIS TREŚCI

4	Wprowadzenie	30	Korzyści dla dzieci
7	Fundacja Share the Care	36	Wpływ dyrektywy na sytuację Polek
10	Zakres dyrektywy	38	Podział urlopów rodzicielskich a bezpieczeństwo finansowe rodziny
12	Korzyści z dyrektywy dla Polski	41	Opinia ojców na temat dyrektywy
15	Urlop ojcowski i rodzicielski	45	Ocena dyrektywy przez pracodawców
19	Analiza 3 wariantów wdrożenia dyrektywy	51	Działania wspierające wdrożenie dyrektywy - rekomendacje
24	Koszty wdrożenia dyrektywy	58	Przypisy
27	Działania pracodawców wspierające równość rodzicielską	59	Załączniki



WPROWADZENIE

Fundacja Share the Care promuje podział urlopów rodzicielskich między rodzicami. Wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów to szansa na kolejny krok w kierunku równości rodzicielskiej, a tym samym równości na rynku pracy, pełnego wykorzystania potencjału kobiet i budowania włączającego społeczeństwa. To również szansa na umożliwienie ojcom doświadczenia ojcostwa w pełnym wymiarze, co procentuje dobrymi relacjami z dzieckiem oraz żoną/partnerką.

Rada Programowa Fundacji Share the Care przeanalizowała 3 warianty wdrożenia 2-miesięcznych nietransferowalnych urlopów rodzicielskich dla ojców. Wychodząc od celu dyrektywy, jakim jest poprawa równowagi między życiem rodzinnym i zawodowym, rekomendujemy, aby w Polsce do istniejących 12 miesięcy (łącznie długość urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego), dodać 2 miesiące tylko dla ojców.

W poniższym dokumencie przedstawiamy argumentację, która doprowadziła nas do takiego stanowiska oraz koszty wdrożenia tego rozwiązania w Polsce.

NAJWAŻNIEJSZE REKOMENDACJE

Rekomendujemy **dodanie do obecnych 32 tygodni urlopu rodzicielskiego 8 tygodni** tylko dla ojców.

Należy wprowadzić przepis nadający **brak możliwości transferowania 2 miesięcy urlopu rodzicielskiego na drugiego rodzica**.

Proponujemy wdrożenie rozwiązań pozwalających ojcom na **korzystanie z prawa do 4 miesięcy urlopu rodzicielskiego niezależnie od praw matki**. W tej chwili urlop rodzicielski jest powiązany z prawem do urlopu rodzicielskiego matki dziecka, co powoduje, że ojciec dziecka, którego matka nie ma prawa do urlopu rodzicielskiego, nie może skorzystać z urlopu.

Proponujemy wprowadzenie do kp **obowiązku informowania pracowników o tych rozwiązaniach** na zasadach analogicznych do obowiązków informacyjnych w zakresie mobbingu i dyskryminacji. W celu prawidłowego i skutecznego wdrożenia postanowień dyrektywy konieczne jest upowszechnienie wiedzy wśród pracodawców i pracowników dotyczącej uprawnień rodzicielskich oraz możliwości korzystania z rozwiązań zapewnianych przez dyrektywę, jak również tych, które już zostały wprowadzone do polskiego systemu prawnego.

Proponujemy uprościć przepisy i nazewnictwo dotyczące urlopów następujących po urodzeniu dziecka, w tym ujednolicić wysokość zasiłku do **80% wynagrodzenia przez cały okres trwania urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego**.

W ocenie Rady Programowej Fundacji optymalny scenariusz wykorzystania urlopu rodzicielskiego przez obojga rodziców to sytuacja, w której tata przejmuje urlop rodzicielski po mamie, aby ta mogła wrócić spokojnie do pracy a on mógł samodzielnie wypracować sobie swoje relacje z dzieckiem i zyskać wprawę w zajmowaniu się dzieckiem oraz obowiązkami domowymi.

AUTORZY OPRACOWANIA I REKOMENDACJI

KAROLINA ANDRIAN, PREZESKA FUNDACJI SHARE THE CARE

DR MARTA BIERCA, DR SOCJOLOGII, EKSPERTKA UNIWERSYTETU SWPS

MEC. AGNIESZKA FEDOR, PARTNER, KANCELARIA PRAWNA SKS SOŁTYSIŃSKI KAWECKI & SZLĘZAK

AGNIESZKA GOŁĄB-STANIKOWSKA, MENEDŻERKA ZESPOŁU KULTURY ORGANIZACYJNEJ I MARKI PRACODAWCY, SANTANDER BANK

PAULINA JANIAK, PSYCHOLOG, AKREDYTOWANY COACH EMCC, WSPÓŁWŁAŚCICIELKA FIRMY FEMMERITUM

DR AGNIESZKA KOZŁOWSKA, BADACZKA I WYKŁADOWCZYNI W ZAKŁADZIE PODSTAW WYCHOWANIA I OPIEKI, WYDZIAŁ STUDIÓW EDUKACYJNYCH, UNIWERSYTET IM. A MICKIEWICZA W POZNANIU

DR HAB. PAWEŁ KUBICKI, SOCJOLOG I EKONOMISTA, PROFESOR SGH, SZKOŁA GŁÓWNA HANDLOWA

MONIKA LIS, AGILE PROGRAM DESIGNER, STATE STREET BANK

DR HAB. IGA MAGDA, WICEPREZESKA ZARZĄDU, INSTYTUT BADAŃ STRUKTURALNYCH (IBS), PROF. SGH

KACPER NOSARZEWSKI, PARTNER W FIRMIE FORESIGHTOWEJ 4CF

MAŁGORZATA PETRU, EKSPERTKA DS. ZARZĄDZANIA KARIERĄ / DIVERSITY OFFICER, BNP PARIBAS

MARZENA PILARZ-HERZYK, PRAWNICZKA, EKSPERT PRAWA PRACY

MARTA PODEDWORNA, DYREKTOR DEPARTAMENTU POLITYKI WYNAGRODZEŃ I SPRAW PRACOWNICZYCH, BANK GOSPODARSTWA KRAJOWEGO

ANNA RADIMOV, SENIOR HR BUSINESS PARTNER, CITIBANK EUROPE PLC

ANITA ROGALSKA, DIRECTOR PEOPLE & CULTURE PM POLAND & BALTIC STATES, PHILIP MORRIS INTERNATIONAL

DR EWA RUMIŃSKA-ZIMNY, WICEPREZESKA ZARZĄDU, STOWARZYSZENIE KONGRES KOBIET, PREZESKA MIĘDZYNARODOWEGO FORUM KOBIET PRZY SGH

MARZENA STRZELCZAK, PREZESKA FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

MEC. AGNIESZKA SZYDLIK, ADWOKATKA

RENATA SZREDZIŃSKA, CZŁONKINI ZARZĄDU FUNDACJI DAJEMY DZIECIOM SIŁĘ

JOANNA WŁODARCZYK, KOORDYNATORKA DZIAŁU BADAWCZEGO, FUNDACJA DAJEMY DZIECIOM SIŁĘ

ANNA WŁUDARCZYK, REDAKTOR MIESIĘCZNIKA PERSONEL I ZARZĄDZANIE, INFOR.PL

DR DOROTA WISZEJKO-WIERZBICKA, PSYCHOLOG, SEKSUOLOG I MEDIATOR RODZINNY

LUCAS VAN DER VELDE, DOKTOR EKONOMII I ADIUNKT/SGH BADACZ W GRAPE

FUNDACJA

SHARE THE CARE

Fundacja Share the Care powstała w 2019. Impulsem do jej powstania była przyjęta w 2019 roku dyrektywa unijna work-life balance, która zakłada, że każdy kraj członkowski musi wdrożyć nietransferowalne, 2-miesięczne urlopy rodzicielskie dla mężczyzn.

Misją Fundacji jest przygotowanie społeczeństwa na zmiany w obszarze dzielenia się opieką nad dzieckiem między kobietę i mężczyznę. Wierzymy, że podział urlopu rodzicielskiego może stanowić pierwszy krok do partnerstwa w związku i równowagi w życiu prywatnym i zawodowym. Jest on ważny dla budowania trwałości rodziny oraz może przyczynić się do zwiększenia dzietności.

Promujemy partnerski model rodziny, który pozwala rodzicom realizować się we wszystkich sferach życia, a dzieciom daje szansę na zbudowanie bliskich więzi z obojgiem rodziców.

Zgodnie z wynikami ostatniego badania CBOS (grudzień 2020) 58 proc. badanych jako preferowany wskazuje model partnerski, w którym mąż/partner i żona/partnerka mniej więcej tyle samo czasu przeznaczają na pracę, zawodową i oboje w równym stopniu zajmują się domem i dziećmi. Model tradycyjny, w którym jedynie mąż/partner pracuje, zarabiając wystarczająco na zaspokojenie potrzeb rodziny, żona/partnerka zajmuje się prowadzeniem domu, wychowywaniem dzieci, wskazało 14 proc. badanych.

Te dane pokazują, że polskie społeczeństwo się zmienia czy chce się zmieniać, ale aby ta zmiana się ugruntowała, musimy stworzyć sprzyjające ku temu warunki również na poziomie regulacji. Sprzyjające, czyli wyrównujące szanse obojga rodziców do spełniania się w tym, co dla nich ważne.

Założycielką i prezeską Fundacji jest Karolina Andrian - ekspertka w zakresie budowania rozwiązań work-family balance w organizacjach. Współprowadzi podcast Fundacji „Wspólne Dzieci = Wspólne obowiązki”, prowadzi dział #SiłaKobiet w miesięczniku Personel i Zarządzanie. Jest absolwentką amerykańskiego programu Vital Voices Grow 2018. Prywatnie jest mamą 3 córek.

DZIAŁANIA FUNDACJI

Fundacja prowadzi działania ukierunkowane na wsparcie rodziców we wdrażaniu partnerskiego modelu rodziny oraz współpracuje z pracodawcami, zachęcając ich do budowania kultury organizacyjnej sprzyjającej rodzicielstwu (macierzyństwu i ojcostwu).

Portal teamrodzina.pl

Portal teamrodzina.pl to portal parentingowy, w którego centrum są rodzice (a nie dzieci). Piszemy o relacjach między rodzicami, o relacjach rodziców z dziećmi, potrzebie realizowania się w innych sferach życia, kwestiach zawodowych, finansowych, prawnych i społecznych.

Warsztaty dla przyszłych i młodych rodziców

Organizujemy bezpłatne warsztaty prawne i psychologiczne dla rodziców, po to, aby ich lepiej przygotować do nowej roli. Warsztaty “Rodzicielstwo w zgodzie z prawem” omawia wszystkie kwestie formalno-prawne wiążące się z urodzeniem dziecka, w tym zasady działania poszczególnych zasiłków i urlopów dla rodziców. Warsztaty “Rodzicielstwo w Partnerstwie” prowadzone przez psychologów mają pomóc lepiej funkcjonować rodzinie jako całości, w której każdy jest ważny.

Podcasty “Wspólne dzieci = wspólne obowiązki”

Rozmowy z ekspertami z różnych dziedzin oraz rodzicami o urlopach rodzicielskich w Polsce i na świecie, a szczególnie o tym jak można taki urlop podzielić między kobietę i mężczyznę. Rozmawiamy o wszystkich zagadnieniach związanych z partnerstwem w związkach, wychowaniu dzieci, aspektach prawnych, uwarunkowaniach społecznych i o wielu innych ważnych kwestiach. Podcast prowadzą: Karolina Andrian, założycielka i prezeska Fundacji Share The Care i Joanna Włodarczyk z Fundacji Dajemy Dzieciom Siłę.

Przewodnik dla pracodawców “50/50 - to się opłaca. Rola pracodawców w wyrównywaniu prawa obojga rodziców do opieki nad dzieckiem”

Wydany przez Fundację Share the Care przewodnik ‘50/50 – to się wszystkim opłaca’ to zbiór artykułów prawnych, społecznych i ekonomicznych oraz praktyk pracodawców, którzy w swoich organizacjach stosują rozwiązania sprzyjające osiągnięciu work-family balance z poszanowaniem prawa obojga rodziców do opieki nad dzieckiem.

Publikacja do pobrania: <https://sharethecare.pl/tosieoplaca/przewodnik/>

Raport Polityka Insight “Równość rodzicielska na polskim rynku pracy. JAK FIRMY WSPIERAJĄ ZAANGAŻOWANE OJCOSTWO?”

Polityka Insight z inicjatywy Fundacji Share the Care przeprowadziła badanie mające na celu wyłonić firmy przyjazne równości płci w opiece rodzicielskiej. Główne cele badania to zdiagnozowanie: na ile i w jaki sposób firmy w Polsce wspierają swoich pracowników, będących rodzicami, w dzieleniu się opieką rodzicielską oraz wyróżnienie firm, które rozumieją, że swoimi działaniami przyczyniają się do budowania świata równych szans i promowania idei work-life balance. Data publikacji raportu: czerwiec 2021.

Link do pobrania:

<https://www.politykainsight.pl/bibliotekaraportow/2123607,rownosc-rodzicielska-na-polskim-ryнку-pracy-jak-firmy-wspieraja-zaangazowane-ojcostwo.read>

Badanie syndykatowe „#Dyrektywa2022 – WSPARCIE RÓWNOŚCI RODZICIELSKIEJ PRACOWNIKÓW W KONTEKŚCIE DYREKTYWY UE WORK-LIFE-BALANCE”

Badanie pod patronatem „Personelu i Zarządzania”, Uniwersytetu SWPS oraz SWPS Innowacje to wspólna próba wypracowania standardów dla Pracodawców, które z powodzeniem mogą być wdrażane przez wszystkie organizacje w kraju. Udział w badaniu jest szansą dla firm na zbadanie swojej organizacji i na wypracowanie najlepszych praktyk w zakresie równości płci w firmie.

Rada Programowa Fundacji Share the Care

W styczniu 2021, Fundacja Share the Care powołała Radę Programową, której strategicznym celem na lata 2021/2022 jest wypracowanie rekomendacji dla Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii na temat optymalnego wariantu wdrożenia dyrektywy UE „work-life balance” w Polsce.

Fundacji i członkom Rady zależy, aby ta dyrektywa weszła w życie nie tylko na poziomie przepisów, ale aby było to rozwiązanie, z którego realnie w Polsce będą korzystać rodzice i aby było to rozwiązanie wspierające rodziców, przekładające się na większą trwałość rodziny, zwiększenie dzietności i wsparcie kobiet na rynku pracy.

W skład Rady wchodzi ekonomici, prawnicy, psycholodzy, socjolodzy i przedstawiciele biznesu oraz organizacji pozarządowych, współautorzy niniejszego dokumentu.

Rada wypracowała rekomendacje uwzględniając różne perspektywy: matki, ojca, dziecka, rodziny, pracodawców, społeczeństwa i gospodarki.

ZAKRES DYREKTYWY

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE

Przyjęta w czerwcu 2019 r. dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (dalej: „Dyrektywa 2019/1158” lub “dyrektywą”) niesie za sobą wiele korzyści dla Polski, a jej wdrożenie może skutecznie wesprzeć politykę rodzinną kraju.

Termin transpozycji dyrektywy mija 2 sierpnia 2022 r.

Dyrektywa wprowadza rozwiązania z zakresu czterech podstawowych obszarów: urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu opiekuńczego oraz elastycznej organizacji pracy dla pracowników będących rodzicami lub opiekunami.

Urlop ojcowski

Zgodnie z postanowieniami dyrektywy urlop ojcowski powinien zostać wprowadzony we wszystkich państwach członkowskich UE w wymiarze przynajmniej 10 dni roboczych. Jako urlop ojcowski rozumie się urlop udzielany z okazji narodzin dziecka ojcu w celu sprawowania opieki nad dzieckiem. Do decyzji państw członkowskich zostawiono, czy urlop taki będzie udzielany częściowo przed narodzinami dziecka, czy tylko po narodzinach. Nie może on jednak być uzależniony od stanu cywilnego czy rodzinnego pracownika ani wcześniejszego okresu pracy/stażu pracy. Pracownicy korzystający z urlopu ojcowskiego muszą otrzymać wynagrodzenie lub odpowiednie świadczenie, w wysokości co najmniej równej dochodom otrzymywanym w razie przerwy w pracy spowodowanej chorobą.

Polska w tym obszarze ma przepisy, które w pełni respektują postanowienia dyrektywy.

Urlop rodzicielski

W zakresie urlopu rodzicielskiego, rozumianego jako urlop dla rodziców z powodu narodzin lub przysposobienia dziecka w celu sprawowania opieki na tym dzieckiem, dyrektywa nie zmieniła dotychczas obowiązujących zaleceń dotyczących minimalnego okresu jego trwania (4 miesiące) dla każdego z rodziców - przy czym prawo do takiego urlopu musi mieć status prawa indywidualnego. Wprowadzono dodatkowo również wymóg, aby przynajmniej 2 miesiące tego urlopu nie podlegały przeniesieniu pomiędzy rodzicami. Państwa członkowskie muszą ponadto zapewnić elastyczne formy korzystania z urlopu rodzicielskiego (np. łączenie go z pracą w niepełnym wymiarze) czy odpowiedni poziom rekompensaty (ułatwiający korzystanie z urlopu przez oboje rodziców).

Wdrożenie tych postanowień dyrektywy wymaga od Polski dostosowania swoich przepisów prawnych.

Urlop opiekuńczy

Dyrektywa wprowadza także urlop opiekuńczy dla pracowników, którzy potrzebują zapewnić osobistą opiekę lub wsparcie krewnemu lub osobie, z którą mieszkają w jednym gospodarstwie domowym, a którzy wymagają opieki z przyczyn medycznych. Opiekunowie powinni mieć prawo do 5 dni roboczych urlopu opiekuńczego rocznie na zasadach ustalonych przez poszczególne państwa członkowskie.

Wdrożenie tych postanowień wymaga dostosowania przepisów prawa polskiego.

Elastyczna organizacja pracy

W zakresie dotyczącym elastycznej organizacji pracy zgodnie z postanowieniami dyrektywy państwa członkowskie powinny zapewnić rodzicom dzieci do co najmniej 8 roku życia możliwość skorzystania z takich narzędzi jak np. praca zdalna, elastyczny rozkład czasu pracy czy zmniejszenie wymiaru czasu pracy. Czas trwania tego typu uzgodnień może zostać ograniczony "w rozsądny sposób" czy uzależniony np. od wcześniejszego stażu pracy. Po zakończeniu elastycznej organizacji pracy pracownik musi mieć prawo do powrotu do wcześniejszego schematu pracy.

Dyrektywa ma zastosowanie do wszystkich mężczyzn i kobiet związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe pracy lub praktykę obowiązującą w poszczególnych państwach UE, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE.

KORZYŚCI DLA POLSKI Z WDROŻENIA DYREKTYWY 2019/1158

Do korzyści z wdrożenia należą:

- zwiększenie szans mężczyzn na nawiązanie głębszej więzi z dzieckiem
- uznanie ojców jako równoprawnych opiekunów dzieci w kontekście uprawnień do urlopów opiekuńczych
- poprawienie pozycji kobiet na rynku pracy, a w efekcie zmniejszenie luki płacowej (skorygowana luka płacowa w Polsce wynosi ok. 20%, dane IBS) i ubóstwa emerytalnego kobiet,
- zwiększenie bezpieczeństwa psychicznego i finansowego dzieci, gdyż mają szansę na głęboką więź z obojgiem rodziców, a o ich zabezpieczenie finansowe dba zarówno mama jak i tata,
- zwiększenie równowagi w związku rodziców, co może się przekładać na jego trwałość,
- ułatwienie podjęcia decyzji o kolejnym potomku.

Szerzej korzyści dla dzieci, mężczyzn i kobiet ze wdrożenia dyrektywy 2019/1158 zostały omówione w dalszych częściach rekomendacji.

W Polsce systematycznie wzrasta poziom wydatków na świadczenia na rzecz dzieci i rodzin w relacji do PKB. W połowie lat 2000 wydatki wynosiły około 0,9 proc. PKB, a w 2019 około 4 proc. PKB. W 2019 r. na wsparcie rodzin w Polsce w formie świadczeń rodzinnych przeznaczono 10,3 mld zł (wzrost o 3 proc. względem 2018 r.), a korzystało z nich średnio miesięcznie blisko 1,9 mln beneficjentów.

Świadczenia* te obejmują następujące kierunki:

- a. zasiłek rodzinny oraz dodatki do zasiłku rodzinnego,
- b. jednorazowa zapomoga z tytułu urodzenia się dziecka (tzw. becikowe),
- c. świadczenia opiekuńcze: zasiłek pielęgnacyjny, świadczenie pielęgnacyjne i specjalny zasiłek opiekuńczy,
- d. zasiłek dla opiekuna jako świadczenie będące realizacją wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 5 grudnia 2013 r., sygn. akt TK akt K 27/13
- e. świadczenie rodzicielskie.

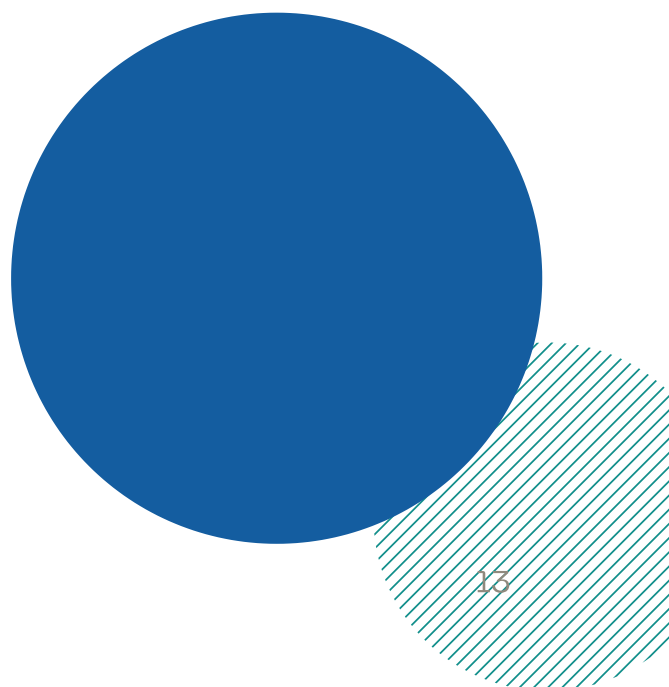
* Informacja dodatkowa: wysokość poszczególnych świadczeń, zasiłków i dodatków bywa uzależniona m.in. od dochodu na jednego członka rodziny czy wieku dziecka.

Do wyżej wymienionych działań należy doliczyć świadczenie wychowawcze (znane jako 500+), na które budżet Państwa przeznacza dodatkową kwotę w wysokości blisko 40 mld zł.

Wdrożenie dyrektywy 2019/1158 jest uzupełnieniem rządowych działań o budowanie równości rodzicielskiej w obszarze urlopów opiekuńczych poprzez większe zaangażowanie ojców na wczesnym etapie życia dzieci.

Aby jednak transpozycja dyrektywy była efektywna z punktu widzenia jej celów, a więc zapewnienia równości kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia (art. 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej) należy dokładnie uwzględnić znaczenie i funkcję urlopu rodzicielskiego.

Urlop rodzicielski jest przede wszystkim zapewnieniem rodzicowi możliwości sprawowania opieki nad swoim dzieckiem. Nie jest powiązany bezpośrednio z narodzinami dziecka. Daje możliwość indywidualnego doświadczenia opieki nad dzieckiem, zbudowania z nim bezpiecznej więzi, a także umożliwienie w przypadku kobiet spokojniejszego powrotu do pracy zawodowej.





WYMIEN TRZY NAJWAŻNIEJSZE
POWODY DLACZEGO ZDECYDOWAŁEŚ
SIĘ NA URLOP RODZICIELSKI?

MIŁOŚĆ - CHĘĆ OPIEKI NAD DZIECKIEM I
WZIĘCIE NA SIEBIE WIĘKSZEJ
ODPOWIEDZIALNOŚCI ZA WYCHOWANIE
SYNA; UMOŻLIWIENIE MAŁŻONCE
DALSZEGO ROZWOJU ZAWODOWEGO.
CHĘĆ ZWOLNIENIA TRYBU ŻYCIA,
ODPOWIEDZENIA SOBIE NA WAŻNE
PYTANIA ŻYCIOWE.

TATA PO URLOPIE RODZICIELSKIM,
KOORDYNATOR PROCESU PRODUKCJI

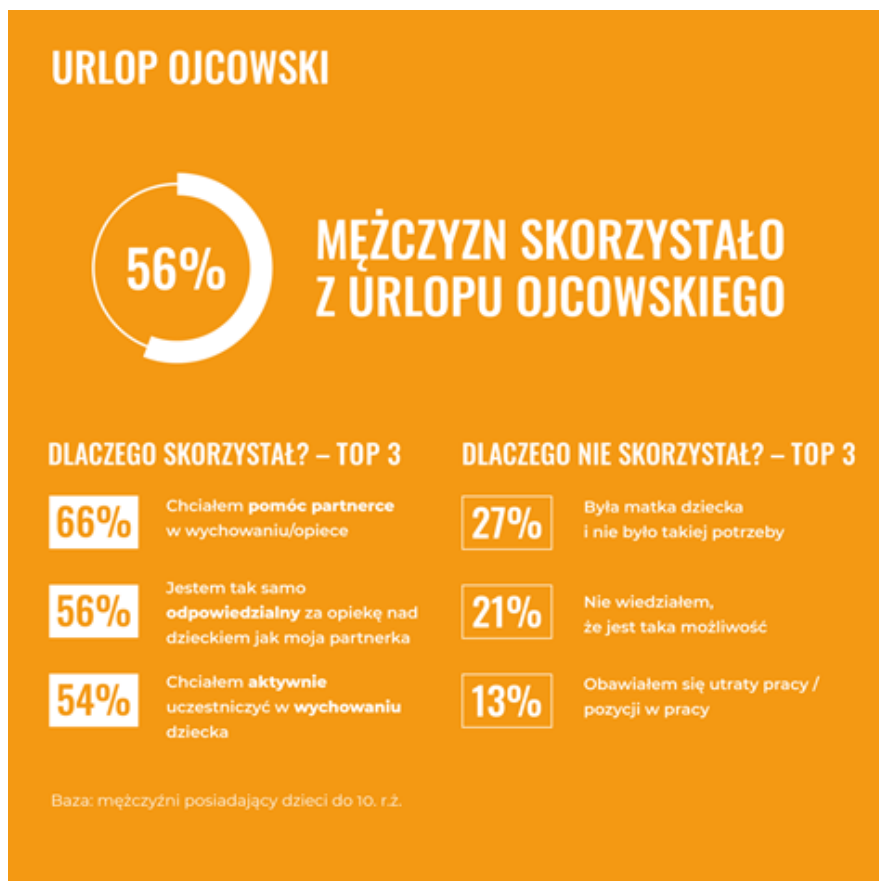
URLOP OJCOWSKI I RODZICIELSKI - ICH FUNKCJE

I SPOŁECZNE ROZUMIENIE

Dyrektywa 2019/1158 zobowiązuje kraje członkowskie do wdrożenia urlopu ojcowskiego w wymiarze 10 dni roboczych. Taki urlop w Polsce już funkcjonuje, a zasady jego wykorzystania w pełni respektują postanowienia dyrektyw (a nawet są szersze).

Urlop ojcowski jest wykorzystywany przez polskich ojców po narodzeniu się dziecka, a jego funkcja to opieka nad dzieckiem oraz wsparcie swojej partnerki w czasie popołożowym. Mimo tego, że urlop wynagradzany jest w wysokości 100% wynagrodzenia, w Polsce z urlopu ojcowskiego korzysta tylko lekko ponad 50% ojców (dane ZUS).

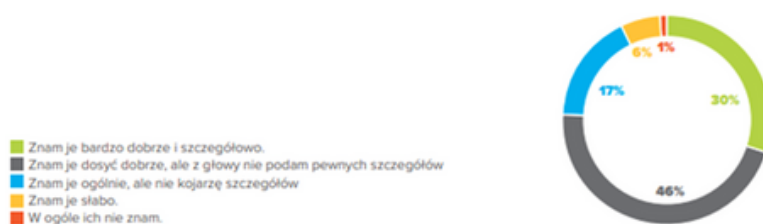
Z badań Fundacji Share The Care przeprowadzonych w 2020 roku przez IQS wynika, że wśród najczęstszych przyczyn nieskorzystania z urlopu ojcowskiego ojcowie wymieniają: obecność matki i w związku z tym brak potrzeby obecności ojca (27%), brak wiedzy o prawie do takiego świadczenia (21%), obawa przed utratą pracy/pozycji w pracy (13%). Wskazuje to na konieczność edukacji ojców na temat znaczenia ich obecności po urodzeniu się dziecka oraz możliwości korzystania z urlopu ojcowskiego.



3.2. Z CZEGO WYNIKA NISKIE WYKORZYSTANIE URLOPÓW DLA OJCÓW?

Ważniejsze zatem od samej skali wykorzystania urlopów jest odpowiedź na pytanie dlaczego jest ona tak niska i co można zrobić aby mężczyźni częściej z takich urlopów korzystali. Pierwsza przyczyna jest widoczna już w bardzo dużej liczbie respondentów, którzy nie mieli wiedzy o przysługujących im urlopach. Warto podkreślić tutaj ogromną rozbieżność pomiędzy własnym przekonaniem o dobrej znajomości tych urlopów, a jej brakiem w praktyce.

Wykres 15 | Znajomość przysługujących ojców praw urlopowych. Mężczyźni sprawujący opiekę nad dzieckiem w wieku 0-6 lat. N=278.



Źródło: "Praca zawodowa a pełnienie ról opiekuńczych przez kobiety i mężczyzn w Polsce" realizowane na zlecenie Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Urlop rodzicielski jest tym świadczeniem jaki następuje po urlopie macierzyńskim, a jego funkcją jest sprawowanie opieki na dzieckiem. Jest to też właściwy instrument do kształtowania równości rodzicielskiej w domu, oraz równości na rynku pracy.

Opieka nad dzieckiem, wraz z wiążącą się z nią absencją w pracy, będzie w mniejszym stopniu powiązana z płcią pracownika. We wprowadzeniu do dyrektywy wyraźnie zapisano, że zaangażowanie ojców w opiekę nad dziećmi poprzez wykorzystanie urlopu rodzicielskiego jest zbyt małe, dlatego potrzebne są działania zmierzające do zachęcenia mężczyzn do sprawowania tej opieki i aktywnego korzystania z tej formy urlopu (motyw 11).

W Polsce tylko 1% ojców korzysta z urlopu rodzicielskiego (dane ZUS za rok 2020). Dlatego wdrożenie postanowień dyrektywy 2019/1158 odnośnie urlopu rodzicielskiego jest jednym z ważniejszych jej aspektów.

Z badań Fundacji Share The Care przeprowadzonych w 2020 roku przez IQS wynika, że wśród najczęstszych przyczyn nieskorzystania z urlopu rodzicielskiego są: brak możliwości finansowych (29%), brak zgody partnerki (21%), obawa przed utratą pracy/pozycji w pracy (15%), brak sprzyjającej takim decyzjom kultury organizacje w miejscu pracy (15%).



**Z przedstawionych powyżej danych wynika, że 13% korzysta z urlopu rodzicielskiego, co jest wyższą liczbą niż 1% raportowany przez ZUS. Może to wynikać z faktu, że ci ojcowie nie korzystali z zasiłku macierzyńskiego w związku z tym nie są ujęci w statystykach ZUS, ale zdecydowali się na zajmowanie dzieckiem.

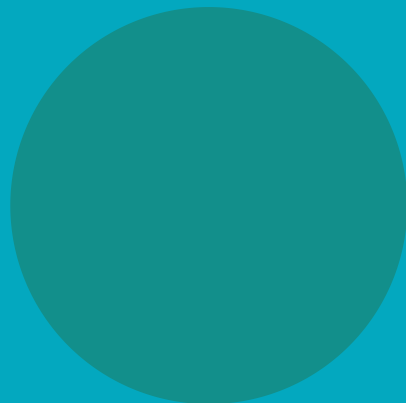
Z badań naukowych oraz raportów instytucji zajmujących się tematyką rodzicielstwa wynika, że aby ojcowie chcieli korzystać z urlopu rodzicielskiego potrzebna jest jego maksymalna elastyczność oraz wysoka rekompensata utraconego dochodu. Jest to szczególnie ważne w naszym kraju, gdzie w większości domów mężczyźni zarabiają więcej od kobiet i są w głównej mierze odpowiedzialni za utrzymanie rodziny.



CZY MASZ POCZUCIE, ŻE BYCIE NA
URLOPIE ZMIENIŁO CIEBIE JAKO OJCA?

ZDECYDOWANIE ZMIENIŁO.
PODSTAWOWĄ ZMIANĄ BYŁO WZIĘCIE
NA SIEBIE ODPOWIEDZIALNOŚCI ZA
OPIEKĘ NAD DZIECKIEM ORAZ
POCZUCIE, ŻE JESTEM TAK SAMO
WAŻNYM RODZICEM JAK MATKA.

TATA PO RODZICIELSKIM, DYREKTOR
ARTYSTYCZNY



ANALIZA 3 WARIANTÓW WDROŻENIA DYREKTYWY W POLSCE

RADA PROGRAMOWA FUNDACJI SHARE THE CARE ANALIZOWAŁA TRZY WARIANTY WDROŻENIA DWÓCH NIETRANSFEROWALNYCH MIESIĘCY (8 TYGODNI) URLOPU RODZICIELSKIEGO DLA OJCÓW:

1) wydłużenie z obecnych 32 tygodni do 40 tygodni urlopu rodzicielskiego (czyli dodanie do obecnych 32 tygodni urlopu rodzicielskiego 8 tygodni urlopu przeznaczonego dla zabezpieczenia ojców) - **WARIANT REKOMENDOWANY**

2) zabezpieczenie w obecnych 32 tygodniach 8 tygodni dla ojców (czyli zabranie z 32 tygodni 8 tygodni dla ojców)

3) zabezpieczenie w obecnych 32 tygodniach 4 tygodni dla ojców oraz dodanie kolejnych 4 tygodni dla ojców.

WARIANT 1

- wydłużenie czasu urlopu liczonego razem (macierzyński i rodzicielski) z 12-tu miesięcy do 14-stu
- zapis o indywidualnym prawie ojca do urlopu rodzicielskiego

Jest to wariant popierany przez Radę Programową Fundacji oraz wiele organizacji, z którymi rekomendacje były konsultowane. Bazuje on na doświadczeniach innych krajów, np. Islandii, które mają wieloletnie doświadczenia w budowaniu polityki społecznej włączającej oboje rodziców do opieki nad dzieckiem. Wydaje się, że ten wariant ma szansę na poparcie wszystkich stron politycznych. Ten wariant popierają też obecni w Radzie pracodawcy.

Jest to wariant, który daje największe prawdopodobieństwo, żeby rodzice w Polsce korzystali z tego prawa. Daje on możliwość polskim dzieciom na spędzenie więcej czasu ze swoimi rodzicami, przed tym jak dziecko zostanie oddane do żłobka czy pod opiekę niani. Wydaje się to ważnym argumentem dla rodziców.

Ponadto, odnosząc się do aspektów finansowych, rodzice powinni traktować to rozwiązanie w kategoriach korzyści - 2 miesiące dodatkowego czasu, w którym ojciec zajmuje się dzieckiem zatrzymując przy tym prawo do częściowego wynagrodzenia, oznacza też oszczędność wynikającą z braku opłat za nianię czy prywatny żłobek czy przedszkole.

Warto zaznaczyć, że publiczne czy dofinansowywane żłobki nie odpowiadają skali zapotrzebowania. Tylko 13% (GUS, 2020) dzieci korzysta z opieki żłobkowej.

Ten wariant daje poczucie kobietom, że ich prawa są nienaruszone. W powszechnej świadomości przyjmuje się, że te 12 miesięcy to urlop macierzyński przysługujący kobietom lub uważa się, że to kobiety mają prawo do urlopu rodzicielskiego, który jeśli chcą mogą przekazać ojcu dziecka. Przepisy prawa polskiego dobrze to przeświadczenie ugruntowały. Zgodnie z kodeksem pracy ojciec ma prawo do urlopu rodzicielskiego, tylko wtedy, kiedy to prawo ma matka dziecka i mu to prawo częściowo przekazuje. Efektem takiego zapisu jest przeświadczenie kobiet, że urlop rodzicielski jest tak naprawdę macierzyńskim, który mogą oddać ojcu dziecka, jeśli tego zechcą. Potwierdzeniem tego jest też wyżej wspomniane badanie Fundacji, w którym 1/5 ojców deklaruje, że nie skorzystała z urlopu rodzicielskiego, gdyż matka dziecka mu na to nie pozwoliła.

Rozwiązaniem tej sytuacji jest zindywidualizowanie prawa ojców do urlopu rodzicielskiego, przy czym postulat indywidualizacji jest wprost zapisany w dyrektywie 2019/1158, do czego w szczegółach odnosimy się w dalszej części rekomendacji.

Ten wariant jest najdroższy z perspektywy kosztów państwa (koszty wdrożenia zostały opisane w innej sekcji rekomendacji), ale wydaje się najkorzystniejszy z punktu widzenia społeczeństwa i gospodarki.

WARIANT 2

- zabranie z obecnych 32 tygodni urlopu rodzicielskiego 8 tygodni dla ojców

Jednym z największych minusów drugiego rozwiązania jest kwestia przyjęcia dzieci do żłobka, w momencie, kiedy ojciec nie zdecyduje się na urlop rodzicielski bądź nie będzie miał takich uprawnień (nieopłacanie składek na ubezpieczenia społeczne lub odprowadzanie ich w niskiej wysokości, skutkujące bardzo niskim zasiłkiem macierzyńskim).

Wówczas rodzice stają przed wyzwaniem znalezienia opieki do 10 miesięcznego dziecka - w Polsce dostępność opieki dla małych dzieci jest bardzo ograniczona (luka opiekuńcza) i mimo, że dzieci mogą być posyłane do żłobka po skończeniu 20 tygodni, wiele placówek nie przyjmuje niemowlaków (zarówno państwowych jak i prywatnych).

W związku z tym pojawia się realna obawa, że kobiety zaczną rozważać przechodzenie na urlop wychowawczy i opuszczą rynek pracy. Jest dużym ryzykiem, że przełoży się to na dłuższą przerwę w aktywności zawodowej kobiet, utrudniającą powrót do zatrudnienia. Utrata kobiet z rynku pracy będzie dużym kosztem dla polskiej gospodarki zmagającej się coraz częściej z niedostatkiem pracowników.

Wariant ten jest najtańszy pod kątem kosztów wdrożenia, ale ze względu na wyżej opisaną obawę, długofalowe koszty wyjścia kobiet z rynku pracy mogą przewyższyć korzyści finansowe (najniższe koszty wdrożenia) związane z wdrożeniem tego wariantu.

WARIANT 3

Trzeci wariant jest w pewnym sensie kompromisem między opcją 1 a 2 i przez to przejmuje po części zalety i koszty każdego z tych wariantów. Największa obawa to odejście kobiet z rynku pracy (ze względu na brakujący 1 miesiąc do ukończenia przez dziecko 1 roku), a zaleta zmniejszenie kosztów.

INDYWIDUALNE PRAWO OJCA DO URLOPU RODZICIELSKIEGO

Indywidualne prawo rodzica do urlopu rodzicielskiego gwarantuje mu możliwość korzystania z tego prawa niezależnie od prawa drugiego rodzica. Obecnie w Polsce prawo ojca do urlopu rodzicielskiego istnieje tylko wtedy, kiedy matka ma prawo do takiego urlopu i przekazuje go ojcu dziecka. W ten sposób ojciec nie ma statusu równorzędnego do matki opiekuna, a decyzja o jego prawach odnośnie urlopu rodzicielskiego jest uzależniona od uprawnień, decyzji i opinii matki dziecka.

Aby wyrównać prawa ojca w zakresie urlopu rodzicielskiego należy przyznać prawo ojcom do takiej samej liczby miesięcy urlopu jak matce, ze wskazaniem liczby miesięcy, które nie mogą być transferowalne.

W obecnym stanie mogłoby to wyglądać tak, że 32 tygodnie urlopu rodzicielskiego są podzielone na pół i w równej części przypisane do każdego z rodziców, to jest: 16 tygodni do matki i 16 tygodni do ojca (spełnienie zapisów dyrektywy). Powoduje to jednak obawę o reakcję kobiet, które mogą potraktować takie działanie jako „odebranie” im ich praw. Jednakże przyznanie obu płciom takiej samej liczby miesięcy urlopu rodzicielskiego jest istotne ze względu na uznanie ich równorzędnej pozycji.

W rekomendowanym przez nas wariantcie proponujemy wydłużyć urlop rodzicielski do 40 tygodni i każdemu z rodziców przyznać indywidualne prawo do 20 tygodni, z zastrzeżeniem, że 8 tygodni jest nietransferowalne na drugiego rodzica.

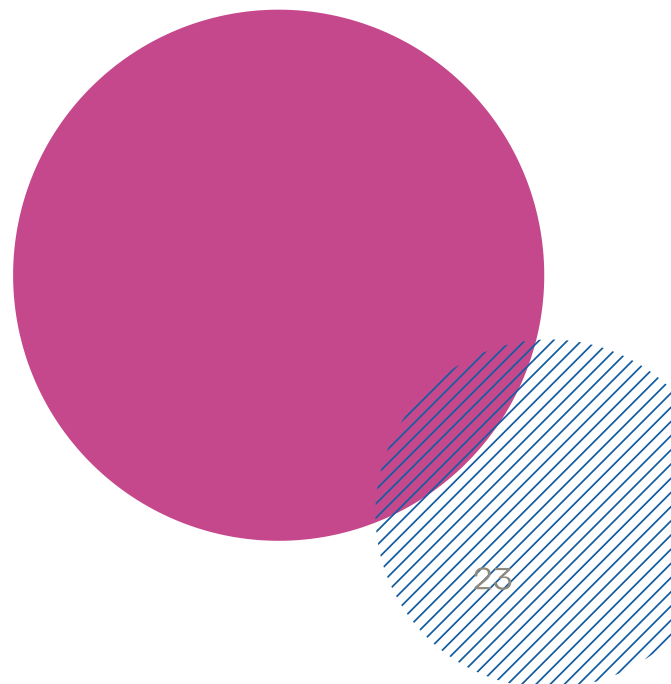
URLOP OPIEKUŃCZY

Artykuł 6 w związku z art. 3 ust. 1 lit. c dyrektywy 2019/1158 przewiduje prawo pracownika do „urlopu opiekuńczego”. Urlop opiekuńczy w rozumieniu dyrektywy oznacza urlop dla pracowników, umożliwiający zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, określonych przez poszczególne państwa członkowskie. Zgodnie z art. 6 nowej dyrektywy państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze pięciu dni roboczych w roku.

Państwa członkowskie mogą określić dodatkowe szczegóły dotyczące zakresu i warunków urlopu opiekuńczego, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką. Skorzystanie z tego prawa może być uzależnione od odpowiedniego uzasadnienia, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką. Państwa członkowskie mogą przyznawać urlop opiekuńczy w oparciu o okres rozliczeniowy inny niż rok, na osobę potrzebującą opieki lub wsparcia, bądź na konkretny przypadek.

Kwestie urlopów pracowniczych reguluje Kodeks pracy. Obecnie Kodeks pracy nie przewiduje urlopu, o którym mowa w przytoczonych tu przepisach dyrektywy. Kwestię opieki nad chorym członkiem rodziny reguluje art. 32 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, który gwarantuje zasiłek opiekuńczy ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny (art. 32 ust. 1 pkt 3). Podstawą wypłaty zasiłku jest zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy ze względu na konieczność osobistego sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny. W świetle dyrektywy przytoczona regulacja jest niewystarczająca oraz że stosowne przepisy dotyczące urlopu pracowniczego z tytułu opieki nad chorym członkiem rodziny powinny być zamieszczone w przepisach prawa pracy.

Postulujemy zwiększenie z 2 dni na opiekę nad dzieckiem do 5 dni oraz rozszerzenie katalogu osób, nad którymi sprawowana może być opieka o seniorów, krewnych, osoby, które zamieszkują razem z pracownikiem w jednym gospodarstwie domowym.



KOSZTY WDROŻENIA DYREKTYWY

- INSTYTUT BADAŃ STRUKTURALNYCH

dotyczy tylko wariantów urlopów rodzicielskich

Oszacowanie kosztów wdrożenia poszczególnych wariantów wymaga przyjęcia szeregu założeń dotyczących zmian w demografii, gospodarki i zainteresowania wykorzystaniem urlopów. Ponadto, w oszacowanych kosztach uwzględniamy tylko „twarde” wydatki budżetu państwa na zasiłki macierzyńskie z tytułu urlopu rodzicielskiego i na składki na ubezpieczenia społeczne (a dokładniej wydatki jednostki SFP jaką jest Fundusz Chorobowy Funduszu Ubezpieczeń Społecznych), a nie uwzględniamy trudno mierzalnych, ale realnych - omawianych w tym opracowaniu – długofalowych korzyści wynikających z zaangażowania ojców w opiekę nad dziećmi.

Założenia, jakie przyjmujemy w naszej symulacji kosztów wdrożenia poszczególnych wariantów (szacunki dotyczą jednego roku, oparte są o dane z 2020 r.)

- liczba urodzeń (328 000 – 360 000)
- odsetek matek, jakie mają prawo do urlopu macierzyńskiego (0,66-0,8)
- odsetek ojców, jaki skorzysta z przysługującego tylko im urlopu rodzicielskiego (5-10%)
- dzienna wysokość zasiłku macierzyńskiego z tytułu urlopu rodzicielskiego, wypłacana ojcom: 150 zł

Przy tych założeniach roczne wydatki FUS w poszczególnych wariantach wyniosą:

Wariant:	Dodatkowe wydatki na zasiłki macierzyńskie dla ojców	Niższe wydatki na zasiłki macierzyńskie dla matek	Łączny skutek finansowy
Wariant I	130-340 mln zł	-	130-340 mln zł
Wariant II	130-340 mln zł	-1,2 mld zł	-1,07 mld zł do – 860 mln zł (korzyść dla FUS)
Wariant III	65-170 mln zł	- 0.6 mld zł	-0.535 mld zł – 0,43 mld zł (korzyść dla FUS)

Wariant II i wariant III są finansowo korzystne dla SFP z uwagi na niewypłacanie zasiłków macierzyńskich matkom, przy założeniu, że tylko niewielki odsetek ojców zdecyduje się na skorzystanie z urlopu rodzicielskiego (przynajmniej w pierwszym roku dostępności). Bardzo powoli rosnący i nadal niewielki stopień wykorzystania urlopu ojcowskiego (w pełni finansowanego przez FUS) uwiarygadnia to założenie.





JAK ZAREAGOWAŁO ŚRODOWISKO W
PRACY NA TWOJĄ DECYZJĘ DOTYCZĄ
SKORZYSTANIA Z URLOPU
RODZICIELSKIEGO?

NIEDOWIERZANIE, SZEFE KILKUKROTNIE
PYTAŁ CZY PRZEMYŚLAŁEM SWOJĄ
DECYZJĘ. KOLEDZY KI WALI GŁOWĄ W
SZOKU, NIE WIDZĄC MNIE W ROLI
"NIAŃKI I GOSPOSI". KOLEŻANKI ZA TO
PATRZYŁY Z PODZIWEM NAD
POCZYNANIAMI SZALONEGO MŁODEGO
TATY.

TATA PO URLOPIE RODZICIELSKIM,
LEKARZ

DOTYCHCZASOWE DZIAŁANIA PRACODAWCÓW BUDUJĄCE RÓWNOŚĆ RODZICIELSKĄ

Ze wspomnianych wyżej badań Fundacji Share The Care wyraźnie wynika, jak dużą rolę obok Państwa w budowaniu równości rodzicielskiej odgrywają pracodawcy. To jaką tworzą kulturę organizacyjną ma przełożenie czy ojcowie będą czuli się uprawnieni do korzystania z urlopów rodzicielskich czy też nie. Tę tezę potwierdza też badanie Forum Odpowiedzialnego Biznesu “Praca zawodowa a pełnienie ról opiekuńczych przez kobiety i mężczyzn w Polsce”, gdzie w przypadku urlopu ojcowskiego 16% badanych jako powód braku chęci korzystania z przysługujących ojcom urlopów wskazało obawę, że przełożeni w pracy zareagują negatywnie na wzięcie urlopu. Tyle samo badanych wskazało, że nie było nikogo, kto mógłby zastąpić tę osobę w pracy, a 20% badanych przyznało że i tak będą musieli wykonać pracę po godzinach, po powrocie z urlopu.

Budowanie równości między kobietami, a mężczyznami jest wpisane w strategię wielu firm. Rzadziej jednak firmy dostrzegają, że istotnym elementem tego wsparcia są działania skierowane do mężczyzn, zachęcające ich do większego zaangażowania się w opiekę nad dziećmi. Jest jednak niewielka grupa firm, która podejmuje działania nakierowane na zachęcenie ojców do spędzenia więcej czasu na opiece nad dziećmi.

Działania te można podzielić na dwie grupy: nacelowane na zwiększenie wymiaru urlopu ojcowskiego (finansowanego przez pracodawcę) oraz nacelowane na zachęcanie mężczyzn do korzystania z urlopu rodzicielskiego poprzez dofinansowanie do poziomu 100% pensji do zasiłku macierzyńskiego, jaki otrzymuje tata z ZUS. Większość firm, która podjęła takie działania to spółki z kapitałem zagranicznym (Aviva, Ikea, Citi, Mastercard, Philip Morris, P&G, Nestle, Johnson & Johnson), które wdrażają swoje działania, jako konsekwencję działań spółek matek. Brakuje jednak spółek polskich, które podjęłyby takie działania i stanowiły przykład dla innych organizacji.

Zgodnie z wnioskami z raportu Polityki Insight (4), sektor prywatny może współtworzyć politykę rodzinną i działać na rzecz równości rodzicielskiej. Dwie podstawowe drogi to: zabezpieczenie dodatkowych środków finansowych na ten cel (lub ich ekwiwalentów, np. w postaci urlopów) i zarządzanie nimi oraz promocja równości rodzicielskiej poprzez prowadzenie wewnętrznych kampanii społecznych (np. zachęcających do współdzielenia urlopów). Przy czym ważne jest, aby edukować pracodawców na temat istotności urlopu rodzicielskiego i działań skupionych na jego promocji wśród pracowników-mężczyzn.

Ze względu na to, że polskie kobiety są dobrze wykształcone i przedsiębiorcze, stanowią bardzo ważną grupę potencjalnych pracowników. Brak siły roboczej to realne zagrożenie dla Polski. Z predykcji (2) Instytutu Badań Strukturalnych wynika, że zasób siły roboczej w naszym kraju do 2050 roku skurczy się o 2,5 miliona pracowników. Będzie to miało dotkliwe konsekwencje zarówno dla pracodawców jak i dla polskiej gospodarki.



CZY UWAŻASZ ŻE STEREOTYPY
FUNKCJONUJĄCE WOKÓŁ PŁCI MAJĄ
ODZWIERCIEDLENIE W DECYZJI O
WZIĘCIU URLOPU RODZICIELSKIEGO
PRZEZ MĘŻCZYZN? JAKIE?

PRZESZKADZA STEREOTYP, ŻE PIERWSZY
ROK NAJLEPIEJ Z MAMĄ BO KARMI
PIERSIĄ I LEPIEJ SIĘ ZAJMUJE DZIECKIEM
BO MA WIĘKSZY INSTYNKT
MACIERZYŃSKI.

TATA PO RODZICIELSKIM, KIEROWCA
AUTOBUSU

WDROŻENIE DYREKTYWY A DOBRO POLSKICH DZIECI - OPINIA FUNDACJI DAJEMY DZIECIOM SIŁĘ

Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę oceniała wpływ regulacji wynikających z dyrektywy work-life balance z perspektywy dobra dzieci. Następujące argumenty stały za pozytywną oceną rozwiązań proponowanych w dyrektywie:

1. Większe zaangażowanie ojców w opiekę nad dzieckiem, zwłaszcza w pierwszych miesiącach życia dziecka, ma jednoznacznie pozytywny wpływ na:

- budowanie bezpiecznej więzi między dzieckiem a ojcem, co na przyszłość stwarza szansę lepszej komunikacji;
- rozwój emocjonalny dziecka (Pruett M., K., Pruett K., Pape Cowan C., Cowan P., A., (2017);
- budowanie kompetencji społecznych dziecka (Czub, M. 2014)
- rozwój poznawczy dziecka, w tym w przyszłości lepsze wyniki w nauce (Cools, S., Fiva, J. H., and Kirkeboen, L. J. 2015; Cano, T., Perales, F., & Baxter, J., 2018);
- budowanie poczucia własnej wartości dziecka (Sarkadi, A., Kristiansson, R., Oberklaid, F., & Bremberg, S. 2008).

2. Budowa więzi z dzieckiem przysposobionym - w przypadku przyjęcia do rodziny dziecka niebiologicznego (w wyniku ustanowienia pieczy zastępczej lub przysposobienia), niezależnie od jego wieku, czas na bliskie poznanie dziecka dany obydwójgu rodzicom, ułatwia ukonstytuowanie się nowego systemu rodzinnego i zbudowanie harmonijnej relacji i stabilnego środowiska rodzinnego, minimalizuje ryzyko cofnięcia adopcji.

3. Większa obecność i zaangażowanie ojców w opiekę nad dzieckiem, zwłaszcza w pierwszych miesiącach życia dziecka, daje ojcom szansę na zbudowanie z dzieckiem bezpiecznej więzi, która może wydatnie wspomóc budowę fundamentów zdrowia psychicznego dziecka z jednej strony, a z drugiej pomoże ojcom rozwinąć umiejętności pielęgnacyjne i rodzicielskie na wyższym poziomie,

daje szansę na poznanie dziecka, jego charakteru, nawyków, upodobań, co sprawia, że w przebiegu rozwoju dziecka ojciec jest bardziej uważnym rodzicem i jest w stanie zapewnić dziecku większe bezpieczeństwo emocjonalne na kolejnych etapach życia dziecka. Badania pokazują, że im więcej czasu ojciec spędzi z dzieckiem w pierwszych miesiącach jego życia, tym wyższe zdobywa umiejętności i częściej angażuje się w opiekę i zabawę z dzieckiem w kolejnych latach. (Petts, R. J., Knoester, C., 2018).

4. W szczególności przekładać się to może na lepszą więź z nastolatkiem - znaczenie jakości relacji z ojcem zbudowanej w pierwszych latach życia dziecka jest widoczne szczególnie w okresie dorastania. Dzieci, których relacja z ojcem w niemowlęctwie i wczesnym dzieciństwie była bliska i oparta na zaufaniu, mają mniej problemów społecznych w okresie dorastania, lepsze relacje z rówieśnikami, potrafią radzić sobie z konfliktami, nieporozumieniami, różnicą zdań (Grossmann, Grossmann, Kindler, 2005; za M. Czub, 2014).

5. Profilaktyka zaburzeń psychicznych - długoterminowo, dobra relacja z ojcem jest też dodatkowym czynnikiem chroniącym przed rozwojem zaburzeń psychicznych i podejmowaniem zachowań autodestrukcyjnych, w tym prób samobójczych (Kuramoto-Crawford, Ali, Wilcox, 2017). Należy zauważyć, że stan psychiczny dzieci i młodzieży w Polsce w ostatnich latach pogarsza się. W 2019 r. z powodu zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania hospitalizowanych było blisko 10 000 osób w wieku 0-18 lat. Od lat rośnie również liczba samobójstw popełnianych przez osoby poniżej 18 roku życia. Obecnie samobójstwa są drugą przyczyną zgonu w grupie wiekowej 10-19 lat (Szredzińska, R., 2017).

6. Dobra relacja z ojcem to poszerzenie dostępnego wsparcia dla dziecka, szczególnie w wieku nastoletnim. Obecnie tylko 40% polskich nastolatków deklaruje, że w trudnej sytuacji zwróciłoby się do ojca. Ojca wyprzedzają matki (67%) i rówieśnicy (43%) (Makaruk, K., Włodarczyk, J., Szredzińska, R., 2020).

7. Badania pokazują również, że nastolatki, których ojcowie przejawiali większe zaangażowanie i zainteresowanie w ich wczesnym dzieciństwie, rzadziej popadają w konflikty z prawem, czy sięgają po używki (Sarkadi, A., Kristiansson, R., Oberklaid, F., & Bremberg, S. (2008).

8. Większe zaangażowanie ojców w opiekę nad dzieckiem, zwłaszcza w pierwszych miesiącach życia dziecka, odciąża też matki, na których to zazwyczaj spoczywa ciężar opieki nad małym dzieckiem. Obecność i zaangażowanie ojca dziecka może odciążyć matki z części obowiązków, zapewniać wsparcia emocjonalne, jest też uznanym czynnikiem chroniącym przed rozwojem depresji poporodowej u matek (Fagan, J., Lee Y., 2010; Séjourné N., Vaslot V., Beaumé M., Goutaudier N., Chabrol H., 2012; Persson P., Rossin-Slater M., 2019). Spokojniejsza, bardziej uważna, mniej zmęczona matka, ma większą możliwość zapewniania troskliwej opieki dziecku i bezpieczniejszej więzi.

9. Ochrona przed przemocą - zaangażowanie ojców, a co za tym idzie stabilna, bezpieczna więź, głębsze rozumienie dziecka i jego potrzeb oraz równe rozłożenie obowiązków minimalizuje możliwość wystąpienia relacji o charakterze przemocowym, w tym kar fizycznych (Li, F., Godinet, M. T., & Arnsberger, P., 2011; Forston, B. L., Klevens, J., Merrick, M. T., Gilbert, L. K., & Alexander, S. P., 2016)

10. Dodanie dwóch miesięcy nietransferowalnego urlopu dla ojców do istniejącej puli urlopu rodzicielskiego, umożliwi też wydłużenie zindywidualizowanej opieki nad dzieckiem w pierwszych kilkunastu miesiącach życia dziecka. W Polsce sieć publicznych instytucji opieki nad dziećmi do lat 3 jest niewystarczająca. Żłobki, kluby dziecięce i dzienni opiekunowie funkcjonują jedynie w 42% gmin w Polsce (Rada Ministrów, 2020). Odsetek dzieci w wieku 0-3 lata, które mogą korzystać z tej formy opieki w ostatnich latach zwiększa się, ale nadal na koniec 2019 r. wynosił jedynie 12,4 % (GUS, 2020).

11. Większe zaangażowanie ojców w opiekę nad dzieckiem i równiejsze rozłożenie obowiązków domowych między obydwójga rodziców, może przyczynić się do zapobiegania powstawaniu konfliktów w rodzinie, zapewnia bardziej harmonijną atmosferę dla rozwoju dziecka, może być czynnikiem chroniącym przed konfliktami i rozpadem związku i rodziny (Newkirk, K., Perry-Jenkins, M., & Sayer, A. G., 2017; Olafsson A., Steingrimsdottir H., 2020, Petts, R. J., Knoester C. 2020)

12. Budowa prawidłowych wzorców przywiązania - dodatkowo, harmonia w związku rodziców oraz niższy poziom stresu u obojga rodziców przyczyniają się do kształtowania się u dziecka wzorców przywiązania dających poczucie bezpieczeństwa i będących bazą do nawiązywania wartościowych relacji w kolejnych latach (M. Czub, 2014)

13. W przypadku gdyby jednak doszło do rozpadu związku matki i ojca dziecka, nawiązana więź i relacja między ojcem i dzieckiem oraz wysokie kompetencje rodzicielskie ojców ułatwiać będą zachowanie przez dziecko relacji z obydwójgiem rodziców nawet po rozpadzie rodziny. Może to też być ważną przesłanką dla sądu podczas ustanawiania opieki po rozwodzie do orzekania opieki współdzielonej (zwanej też opieką naprzemienną).

14. Większe zaangażowanie ojców w opiekę nad dzieckiem, w pierwszych miesiącach życia dziecka wpłynie też pozytywnie na zmiany w świadomości społecznej i odchodzenie od stereotypów przypisywanych w Polsce płciom w rolach rodzinnych oraz figurach rodziców np.: stereotyp poświęcającej się dla dziecka matki i nieobecnego ojca zarabiającego na rodzinę. Takie zmiany mogą wpłynąć na bardziej równościowe podejście do roli rodziny jako stabilnego i bezpiecznego środowiska dla wszystkich jej członków a nie konstruktu kulturowo-prawnego ze z góry przypisanymi rolami i ograniczeniami.

Przedstawiając powyższe argumenty, zwracamy uwagę, że jedyną niekorzystną konsekwencją dla dziecka proponowanego rozwiązania może być czasowe obniżenie wysokości środków finansowych na zaspokajanie jego potrzeb, związane z niepełną odpłatnością za okres urlopu. Zazwyczaj ojcowie zarabiają więcej niż matki. Uśredniona luka płacowa w Polsce wynosiła w 2019 r. wg Eurostatu 8,5%. W rzeczywistości różnice w zarobkach zależą od wykształcenia, stanowiska i wahają się do 764 zł do 4000 zł brutto miesięcznie. Uszczuplenie pensji ojców ma więc większe znaczenie dla budżetu rodziny.

W związku z powyższym rekomendujemy wynagrodzenie za czas urlopu w wysokości 80% pensji. Do rozważenia pozostaje fakt, czy nie premiować, wzorem innych krajów, np. Szwecji, wyższego pułapu świadczenia dla obydwójga rodziców jeśli urlopem rodzicielskim podzielą się po równi, ze względu na wszystkie korzyści wymienione powyżej.

Bibliografia:

- Cano, T., Perales, F., & Baxter, J. (2018). A Matter of Time: Father Involvement and Child Cognitive Outcomes. *Journal of Marriage and Family*.
- Cools, S., Fiva, J. H., and Kirkeboen, L. J. (2015). Causal effects of paternity leave on children and parents. *Scandinavian Journal of Economics*, 117(3):801–828.
- Czub, M. (2014). Specyfika relacji dziecka z ojcem w pierwszych latach życia z perspektywy teorii przywiązania. *Dziecko krzywdzone. Teoria, badania, praktyka*, 13(3).
- Fagan, J., Lee Y. (2010) Perceptions and Satisfaction with Father Involvement and Adolescent Mothers' Postpartum Depressive Symptoms, *Journal of Youth Adolescence* (2010) 39:1109–1121
- Forston, B. L., Klevens, J., Merrick, M. T., Gilbert, L. K., & Alexander, S. P. (2016). Preventing child abuse and neglect: A technical package for policy, norm, and programmatic activities. Atlanta, GA: National Centre for Injury Prevention and Control, Centers for Disease Control and Prevention.
- Grossman, K. E., Grossmann, K., Kindler, H. (2005). Early care and the roots of attachment and partnership representation: The Bielefeld and Regensburg longitudinal studies. W: K. E. Grossmann, K. Grossmann, E. Waters (red.), *Attachment from infancy to adulthood. The major longitudinal studies* (s. 98–137). Nowy Jork: The Guilford Press
- GUS (2020): Żłobki i kluby dziecięce w 2019 r.
- Kuramoto-Crawford, S. J., Ali, M. M., Wilcox, H. C. (2017). Parent-child connectedness and long-term risk for suicidal ideation in a nationally representative sample of US adolescents. *Crisis*, 38, 3
- Li, F., Godinet, M. T., & Arnsberger, P. (2011). Protective factors among families with children at risk of maltreatment: Follow up to early school years. *Children and Youth Services Review*, 33, 139–148.
- Makaruk, K., Włodarczyk, J., Szredzińska, R. (2020). Negatywne doświadczenia młodzieży w trakcie pandemii. Raport z badań ilościowych. Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę.
- Newkirk, K., Perry-Jenkins, M., & Sayer, A. G. (2017). 'Division of household and childcare labor and relationship conflict among low-income new parents', *Sex Roles*, 76, 319–333.
- Olafsson A., Steingrimsdottir H. (2020) How Does Daddy at Home Affect Marital Stability?, *The Economic Journal*, Volume 130, Issue 629, July 2020, Pages 1471–1500,
- Persson P., Rossin-Slater M. (2019) When dad can stay home: Father workplace flexibility and maternal health. Discussion paper no. 12386, Bonn. Niemcy: IZA Institute of Labour Economics.
- Petts, R. J., & Knoester, C. (2018). Paternity Leave-Taking and Father Engagement. *Journal of Marriage and Family*. doi:10.1111/jomf.12494
- Petts, R. J., Knoester C. (2020), Are Parental Relationships Improved if Fathers Take Time Off of Work After the Birth of a Child?, *Social Forces*, Volume 98, Issue 3, March 2020, Pages 1223–1256,
- Pruett M., K., Pruett K., Pape Cowan C., Cowan P., A., (2017) Enhancing Father Involvement in Low-Income Families: A Couples Group Approach to Preventive Intervention, in *Child Development*, John Wiley and Sons
- Rada Ministrów (2020) Sprawozdanie Rady Ministrów z realizacji ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 w 2019 r.
- Sarkadi, A., Kristiansson, R., Oberklaid, F., & Bremberg, S. (2008). Fathers' involvement and children's developmental outcomes: a systematic review of longitudinal studies. *Acta Paediatrica*, 97(2), 153–158.
- Séjourné N., Vaslot V., Beaumé M., Goutaudier N., Chabrol H. (2012) The impact of paternity leave and paternal involvement in child care on maternal postpartum depression, *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 30:2, 135–144,
- Szredzińska, R. (2017). Zdrowie dzieci i młodzieży. *Dziecko Krzywdzone. Teoria, badania, praktyka*, 16(1).



CZY MASZ POCZUCIE, ŻE BYCIE NA
URLOPIE ZMIENIŁO CIEBIE JAKO OJCA?

TROCHĘ TAK. BYŁEM DOŚĆ MILCZĄCYM
TYPEM CZŁOWIEKA. ALE PRZY DZIECKU
POKONYWAŁEM WSZELKIE BARIERY. NP.
NON STOP DO NIEGO MÓWIŁEM ITP.
POMOGŁO MI SIĘ TO OTWORZYĆ. NO I
OCZYWIŚCIE ŁATWIEJ MI PRZYCHODZIŁY
PEWNIENIE OBOWIĄZKI DOMOWE I
ZAJMOWANIE SIĘ DZIECKIEM BO
ZWYCZAJNIE MIAŁEM WPRAWĘ.

TATA PO RODZICIELSKIM, ADIUNKT

WDROŻENIE DYREKTYWY A SYTUACJA POLEK

Wdrożenie dyrektywy to kolejny krok Polski na drodze do równości na rynku pracy i w domu. Mimo, że dom i praca to dwie oddzielne przestrzenie, są ze sobą nierozdzielnie połączone jeśli chodzi o równość kobiet. Aktywność zawodowa kobiet w Polsce kształtuje się na poziomie 65% (Eurosat, 2019) i jest jedną z najniższych w Europie. Szczególnie widoczny jest ubytek kobiet na rynku pracy po urodzeniu drugiego dziecka. Różnica między wskaźnikiem zatrudnienia matek dwójki dzieci, a kobiet bezdzietnych wynosi w Polsce -8,7%, średnia unijna - 4,6% (Eurosat).

Pogodzenie pracy zawodowej i opieki nad dziećmi przy dwójce dzieci zmusza kobiety do rezygnacji z aktywności zawodowej. Urodzenie dzieci, nieobecność w pracy, w skrajnej opcji wyjście z rynku pracy powoduje, że wynagrodzenie mężczyzny jest głównym źródłem utrzymania rodziny. Różnica w zarobkach jest głównym powodem dlaczego mężczyźni nie decydują się na urlopy rodzicielskie. Jest to potrójnie szkodliwe, bo tracimy potencjał kobiet na rynku pracy, różnica w zarobkach kobiet i mężczyzn zaczyna się jeszcze bardziej pogłębiać, co powoduje uniemożliwienie ojcu skorzystania z urlopu rodzicielskiego i zaangażowanie się w opiekę nad dzieckiem (utrata potencjału ojca jako rodzica).

Kolejnym aspektem korzyści dla kobiet wynikających z większego zaangażowania ojców w opiekę nad dziećmi jest przejęcie przez mężczyzn również i swojej części obowiązków domowych. Niemieckie badania wykazały, że mężczyźni, którzy byli na urlopach rodzicielskich w większym stopniu po powrocie do pracy angażują się w opiekę nad dziećmi i obowiązki domowe (5). Jest to szczególnie istotne, gdyż po urodzeniu się dziecka dysproporcje w podziale obowiązków domowych między kobietą a mężczyzną znacząco rosną. W badaniach dr Katarzyny Suwady (3) procent kobiet, które deklarują poświęcanie 21 godzin i więcej na prace domowe i opiekuńcze po urodzeniu się dziecka wzrasta z 48% do 58%, przy czym w przypadku mężczyzn ten sam wskaźnik wraz z urodzeniem się dziecka prawie w ogóle się nie zmienia.

Przy tak dużym obciążeniu kobiet, trudno jest im myśleć o aktywności zawodowej czy rozwoju kariery. Konsekwencją tego w dłuższej perspektywie czasu jest ubóstwo emerytalne kobiet. Z danych ZUS wynika, że wśród grupy, która nie wypracowała minimalnej emerytury, 85% stanowią kobiety.

Praca zarobkowa kobiet jest też ich gwarantem niezależności finansowej i w konsekwencji wpływa na ich bezpieczeństwo i obniżenie prawdopodobieństwa wystąpienia przemocy ekonomicznej. Wiele kobiet trwa w nieszczęśliwych, często naznaczonych przemocą lub uzależnieniami związkach tylko dlatego, że w razie rozstania nie byłaby w stanie samodzielnie utrzymać siebie lub siebie i dzieci. Przemoc ekonomiczna jest konsekwencją mocno zakorzenionego w naszym społeczeństwie podziału ról między płciami. Dotyczy on rodzajów pracy, jakie wykonują kobiety i mężczyźni, ról odgrywanych w rodzinie.

Przełamanie tych stereotypów poprzez wzmocnienie stabilności finansowej kobiet i zaangażowanie mężczyzn w opiekę nad dziećmi przyczyni się do zmniejszenia występowania tego zjawiska w Polsce. Zdaniem autorek badania nad przemocą ekonomiczną w związkach, zwyczajowy system podziału ról kobiet i mężczyzn, w szczególności podziału pracy zawodowej i opiekuńczej (i towarzyszący im rozkład prestiżu, obowiązków i środków finansowych) to podłoże, z którego wyrasta przemoc ekonomiczna (6).

Z badań dr Kingi Wysieńskiej-Di Carlo i dr Zbigniewa Karpińskiego z Instytutu Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk wynika, że urodzenie dzieci i ponoszenie tak zwanej "kary za macierzyństwo" powoduje, że matka zarabia 30 gr mniej na każdą złotówkę zarobioną od swojej bezdzietnej koleżanki. Przytoczone liczby dotyczą zawodów o wysokim prestiżu, ale zjawisko dysproporcji zarobków rodzica i nie-rodzica (a więc zarówno mężczyzn, jak i bezdzietnych kobiet w podobnym wieku, na podobnych stanowiskach i o równych kompetencjach) występuje powszechnie. Czas, jaki potrzebuje kobieta na odrobienie spadku dochodu wynikającego z bycia matką może zająć według badaczy nawet do 10 lat (9).

Stabilność finansowa daje dodatkową siłę kobiecie na stawianie granic i podjęcie decyzji o rozstaniu w najtrudniejszych sytuacjach. Z drugiej strony w rodzinach, gdzie obydwój rodziców pracują zawodowo, rzadziej dochodzi do konfliktów, gdyż sytuacja finansowa takiej rodziny jest bezpieczniejsza i stabilniejsza a obie strony mają więcej wzajemnego zrozumienia dla pełnionych wymiennie ról opiekuńczych i zawodowych.

URLOPY RODZICIELSKIE A BEZPIECZEŃSTWO FINANSOWE RODZINY

OPRACOWANIE: MGR KAMIL JANOWICZ, WYDZIAŁ PSYCHOLOGII I KOGNITYWISTYKI UNIWERSYTETU IM. ADAMA MICKIEWICZA W POZNANIU, FATHER_ING: WWW.FATHERINGDAILY.COM / WWW.FACEBOOK.COM/FATHERINGDAILY

Ciekawe wnioski płyną z analiz przeprowadzonych przez Dunkę Signe Hald Andersen z ROCKWOOL Fonden Research Unit, które zostały opublikowane trzy lata temu w Journal of Marriage and Family.

Dr Andersen przeanalizowała wpływ kolejnych reform duńskiego systemu urlopów rodzicielskich i korzystania z tych urlopów przez ojców na dochody całej rodziny, obojga partnerów osobno i różnicę w dochodzie matek i ojców. W badaniu uwzględniono dane pochodzące od kilkudziesięciu tysięcy rodzin. Temat wydaje się ciekawy, bo obawa o to, że podzielenie się urlopem rodzicielskim negatywnie odbije się na domowych finansach dosyć często pojawia się w wypowiedziach rodziców rozważających taki krok.

Ostatnia reforma systemu urlopów rodzicielskich w Danii miała miejsce w 2002 roku i od tego momentu mamom przysługiwało 14 tygodni a ojcom 2 tygodnie płatnego urlopu. Ponadto rodzice mieli do wykorzystania 32 tygodnie płatnego urlopu, którymi mogli się podzielić. Razem daje to 48 tygodni, a więc nieco mniej niż aktualnie w Polsce. Autorka przeanalizowała w jakim stopniu zmianie ulegały zarobki obojga rodziców oraz ich wspólny dochód w zależności od tego, jaką część z tych 32 tygodni do podziału wykorzystał tata. Doktor Andersen porównywała dochód na rok przed urodzeniem pierwszego dziecka a także dwa, trzy i cztery lata po narodzinach dziecka. W swoim artykule omawia po kolei wszystkie reformy z lat 1999-2002. My przywołujemy tę najbardziej aktualną.

Przeprowadzone przez nią analizy wykazały, że wykorzystanie przez ojca większej części z tej transferowalnej puli było predyktorem wyższych zarobków matki (efekt był najsilniejszy dla skutków długoterminowych), spadku różnicy w zarobkach matki i ojca (tutaj efekt był najsilniejszy w perspektywie dwóch lat po narodzinach dziecka) a także wzrostu dochodów całego gospodarstwa domowego (szczególnie w perspektywie długoterminowej).

Co ciekawe, wykorzystanie przez tatę większej części urlopu rodzicielskiego było predyktorem wzrostu zarobków także u taty (w perspektywie długoterminowej, bo po dwóch latach zarobki te nieznacznie spadały, aczkolwiek ten efekt nie był istotny statystycznie).

Dokonane przez dr Andersen analizy pozwalają także przełożyć te wyniki na konkretne sumy. Modele predykcyjne stworzone przez Autorkę na podstawie zebranych danych, pozwalają porównać potencjalne różnice między rodzinami, w których ojcowie skorzystali z całej puli 32 tygodni z rodzinami, gdzie całość tej puli wykorzystywały matki. Na bazie zebranych danych, można powiedzieć, że w rodzinach, w których ojcowie wykorzystali cały transferowalny urlop rodzicielski:

- roczny dochód matek 4 lata po porodzie może być o 91 tys. koron duńskich (~50 tys. zł) wyższy niż ich dochód na rok przed porodem;
- roczny dochód ojców 4 lata po porodzie może być o ok. 45 tys. koron duńskich (~ 27 tys. zł) wyższy niż ich dochód na rok przed porodem;
- różnica w rocznym dochodzie matki i ojca dwa lata po porodzie może być o ok. 50 tys. koron duńskich (~30 tys. zł) niższa niż rok przed porodem;
- sumaryczny roczny dochód całej rodziny 4 lata po narodzinach dziecka może być o 137 tys. koron duńskich wyższy (~ ok. 80 tys. zł) niż na rok przed jego narodzinami.

Przeciętny roczny dochód na osobę w Danii to ok. 488 tys. koron. Na bazie modelu stworzonego przez dr Anderson, można przewidywać, że kobiety, których partnerzy wykorzystali całość transferowalnego urlopu będą 4 lata po porodzie zarabiać 20% więcej niż ich koleżanki, których partnerzy w ogóle nie skorzystali z możliwości podzielenia się urlopem. W przypadku mężczyzn ta różnica to ok. 10% rocznych zarobków więcej na korzyść ojców, którzy w całości wykorzystali tę transferowalną pulę. Jeśli natomiast chodzi o dochód całej rodziny, to te, w których tata wykorzystałby w całości tę transferowaną pulę, miałyby roczne dochody o ok. 30% wyższe niż rodziny, w których całość urlopu wykorzystywała mama (4 lata po porodzie w porównaniu do dochodu rok przed porodem).

Abstrahując od różnic między Danią i Polską, kluczowy wniosek jaki wypływa z tych analiz jest taki, że podzielenie się urlopem rodzicielskim wcale nie musi przyczyniać się do pogorszenia sytuacji materialnej rodziny. Wręcz przeciwnie – może w dłuższej perspektywie sprzyjać jej polepszeniu, głównie dzięki temu, że wyzwania związane z rodzicielstwem i ewentualne zahamowania w rozwoju kariery zawodowej (a więc i wzrostu zarobków) rozkładają się na oboje partnerów. Takie rozwiązanie sprzyja zmniejszaniu się nierówności w wysokości wynagrodzenia między obojgiem rodziców. Taka sytuacja daje większą elastyczność parze a także powinna odciążać emocjonalnie ojców, na których w tradycyjnym modelu spoczywa większość ciężaru związanego z utrzymaniem rodziny (a więc ewentualne trudności w pracy mogą być dla tych mężczyzn bardzo obciążające psychicznie).

Doświadczenia Duńczyków pokazują także, że oprócz kwestii dotyczących samej długości przysługujących obojgu rodzicom urlopów i możliwości podzielenia się nimi, istotne są także finansowe zachęty do podzielenia się urlopem. Wśród nich należy podkreślić to, że przynajmniej w czasie części urlopu oboje rodziców może otrzymywać całe wynagrodzenie. Takie rozwiązania sprzyjają podzieleniu się urlopem, gdyż niwelują barierę w postaci obawy rodziców o pogorszenie się sytuacji finansowej rodziny, gdy z urlopu skorzysta (a więc straci jakiś procent dochodów) więcej zarabiający rodzic (częściej jest to ojciec). Druga kwestia to rozwiązania dedykowane sektorowi prywatnemu. Wielu rodziców-przedsiębiorców nie decyduje się na skorzystanie z urlopu, bo z perspektywy osoby prowadzącej własną działalność gospodarczą jest to bardzo nieopłacalne i związane z wieloma trudnościami biurokratycznymi.

CO OJCOWIE MYŚLĄ O DYREKTYWIE?

WSPÓLNE STANOWISKO OJCÓW:

Jarek Kania - Ojcowska Strona Mocy

Kamil Nowak, Blog Ojciec

Krystian Hanke - Projekt Tatowanie Radio 357

Maciej ZUCH Mazurek - zuch.media

Tomasz Smaczny - Tasty Way of Life

Michał Alicki - Tata Szef

Marcin Perfuński - SuperTATA.tv

Marek Migacz Stowarzyszenie „Tata jest OK!”

Kamil Polny - Tata w Pracy

Widzimy, że czas poświęcony dziecku, już na wczesnych etapach jego życia, pomaga budować silną więź opartą na bliskości i zaufaniu, która będzie procentować w dalszych latach rozwoju młodego człowieka, w tym także w burzliwym okresie dorastania.

Dodanie do bieżącej struktury urlopu rodzicielskiego dwóch nietransferowalnych miesięcy przysługujących jedynie ojcom, umożliwi także pogłębienie umiejętności rodzicielskich tym, którzy z różnych powodów nie czują się w tym obszarze zbyt pewnie.

Dłuższe opiekowanie się dziećmi przez ojca, pozwoli odciążyć sprawujące tę opiekę matki. Dzięki temu, współdzielenie urlopu, może w dłuższej perspektywie korzystnie wpłynąć na ponowną aktywizację zawodową kobiet korzystających ze świadczeń rodzicielskich i zwiększyć bezpieczeństwo finansowe rodziny.

Wprowadzenie regulacji nadających ojcu jego indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego, ułatwi wielu ojcom korzystanie z tego świadczenia. Dziś 12 miesięczny urlop związany z narodzinami dziecka jest w powszechnej świadomości przypisany matce. W związku z tym pracodawcy niechętnie patrzą na ojców, którzy chcą z tego świadczenia skorzystać. Jeśli to będzie uregulowane kodeksem pracy, pracodawcy nie będą mieli podstaw do kwestionowania tego.

Reasumując, wierzymy, że zwiększanie wymiaru urlopu rodzicielskiego przysługującego wyłącznie ojcom, przyniesie pozytywne skutki zarówno dzieciom, obojgu rodzicom, jak i całemu społeczeństwu.

1. Ocena rozwiązania 12 + 2

Proponowane rozwiązanie oceniam pozytywnie.

Po pierwsze, zapewnia rodzicom największą elastyczność w zakresie możliwości podzielenia się urlopem. Wydaje się to istotne z perspektywy wspierania partnerskiego modelu związku i tworzenia rodzicom możliwości wypracowania rozwiązań, które będą najlepiej dostosowane do potrzeb ich rodziny.

Po drugie, zwiększa sumaryczną ilość czasu jaki rodzice mogą spędzić z dzieckiem w domu. Jest to bardzo istotne z perspektywy wspierania rozwoju dziecka, dla którego czas spędzony z rodzicami jest jednym z kluczowych „zasobów”. Więcej czasu spędzonego z rodzicami w bezpośrednim kontakcie, to sposobność do budowania bliższej więzi z każdym z nich i czerpania z ich rodzicielskich oddziaływań.

Po trzecie, to rozwiązanie pozwala przesunąć moment, w którym konieczne może być powierzenie opieki nad dzieckiem żłobkowi/ niani. Wydaje się to istotne, gdyż dostępność zinstytucjonalizowanych form opieki nad małymi dziećmi w Polsce jest wciąż niska a oferowane w tym zakresie usługi (publiczne i prywatne) nie zawsze charakteryzują się odpowiednią jakością. Prywatne żłobki są natomiast dosyć kosztowne, co wielu rodziców popycha do decyzji o nie korzystaniu z nich a zamiast tego wzięciu przez jednego z rodziców (najczęściej matkę) bezpłatnego urlopu wychowawczego.

Po czwarte, rozwiązanie to nie powinno pociągać za sobą negatywnej reakcji kobiet, które mogłyby mieć poczucie, że są im odbierane jakieś prawa („ich” świadczenia urlopowe).

Kluczowe wydaje mi się doprecyzowanie w jakim okresie życia dziecka ojciec mógłby skorzystać z tych przypadających na niego 8 tygodni oraz, czy możliwe jest wykorzystanie „swoich” części urlopu przez oboje rodziców jednocześnie.

2. Potencjalne zagrożenia rozwiązania „12+2”

Takie rozwiązanie w niewielkim stopniu stawia rodziców wobec konieczności zmiany zachowań. Bardzo prawdopodobne wydaje mi się, że nadal dominować będzie obecny wzorzec, tzn. cały urlop wybierać będzie matka a ojcowie po prostu nie będą korzystać z tych przysługujących im dodatkowych 8 tygodni, które będą przepadać (tak jak to dzieje się aktualnie w wielu przypadkach z urlopem tacierzyńskim, urlopem okolicznościowym na urodzenie dziecka, czy możliwością urlopu opiekuńczego na partnerkę po porodzie).

Niejasna jest dla mnie kwestia dotycząca możliwości lub nie skorzystania z urlopu rodzicielskiego równoległe przez oboje rodziców. Gdyby było to możliwe, to sądzę, że dla części rodzin byłoby to atrakcyjne, gdyż umożliwiałoby spędzenie razem czasu z dziećmi, podzielenie się tymi obowiązkami, może wyjazd na jakiś wspólny urlop. Z drugiej strony, taki model nie prowadziłby do szybszego powrotu kobiet na rynek pracy. Byłoby to także związane z ryzykiem, że nominalnie oboje rodziców weźmie równoległe urlop, ale i tak większość obowiązków opiekuńczo-wychowawczych w tym czasie podejmować będą matki. Kwestia ta wydaje mi się istotna także w odniesieniu do rodziców, którzy się rozstali. W jaki sposób decyzja jednego rodzica o skorzystaniu z urlopu wpływa na sytuację drugiego rodzica? Czy, gdyby ojciec zdecydował się na skorzystanie z urlopu, to jego była partnerka byłaby niejako zmuszona do powrotu do pracy w tym okresie? Widzę tutaj ryzyko różnych rozgrywek i konfliktów między rodzicami, którzy się rozstali.

3. Wpływ dyrektywy na podział opieki w dłuższej perspektywie

Ogólnie przewiduję, że wprowadzenie Dyrektywy powinno przyczyniać się do przemian w kierunku większego udziału ojców wśród osób korzystających z urlopu rodzicielskiego oraz wzrostu ich zaangażowania w opiekę nad dziećmi i sprawy domowe. Samo jednak wprowadzenie dodatkowych tygodni „tylko dla ojca” wydaje mi się niewystarczające. Powinny towarzyszyć temu:

a) stosowne działania mające na celu zmianę społecznych wzorców ról matki i ojca. Z jednej strony mogą one być nakierowane na osłabianie wzorca „mężczyzny jako wyłącznego żywiciela” i wzmacnianie wzorca „mężczyzny-zaangażowanego rodzica”.

Z drugiej powinny dotyczyć osłabiania wzorca „kobiety jako jedynej dobrej opiekunki” i wzmacniania wzorca „kobiety zaangażowanej w utrzymanie rodziny”/ „kobiety (współ)odpowiedzialnej za utrzymanie rodziny”.

- b) kampanie społeczne promujące korzystanie z urlopów rodzicielskich przez ojców – pokazywanie przykładów zaangażowanych ojców, rozpowszechnianie wyników badań naukowych dot. pozytywnych konsekwencji skorzystania z urlopu rodzicielskiego przez ojca dla funkcjonowania rodziny, rozwoju dziecka i samych mężczyzn.
- c) zwiększenie dostępności edukacji okołoporodowej dla mężczyzn – tak, aby na równi z kobietami mogli oni uczestniczyć w zajęciach szkoły rodzenia i zdobywać wiedzę oraz kompetencje dotyczące opieki nad dzieckiem i wspierania jego rozwoju.
- d) rozszerzenie edukacji okołoporodowej o kwestie dot. prawnych i psychologicznych aspektów podziału obowiązków rodzicielskich – wielu rodziców nie ma wiedzy dotyczącej możliwości związanych z podzieleniem się urlopem (także tych, które mają zostać wprowadzone na bazie Dyrektywy) oraz świadomości konsekwencji poszczególnych rozwiązań dla funkcjonowania ich systemu rodzinnego. Zajęcia w szkołach rodzenia powinny stwarzać im sposobność zdobycia takiej wiedzy a także wypracowania wspólnie modelu, który najlepiej będzie odpowiadał potrzebom ich rodziny.

Obawiam się, że bez wprowadzenia tych działań towarzyszących, wpływ Dyrektywy będzie znacznie osłabiony a zmiana społeczna może być niewielka.

STANOWISKO PRACODAWCÓW W SPRAWIE WDROŻENIA DYREKTYWY

Członkami Rady Programowej Fundacji Share the Care i współautorami rekomendacji są duzi pracodawcy zatrudniający po kilka tysięcy osób oraz tacy, którzy już w swoich organizacjach kształtują politykę równych szans. Odnosi się to zarówno do wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz uznawania prawa obojga rodziców do opieki nad dzieckiem, w tym korzystania z urlopów rodzicielskich. Poniżej przedstawiamy ich opinie, uwagi i pytania związane z wdrożeniem dyrektywy.

Korzyści z wdrożenia dyrektywy oczami pracodawców

Pracodawcy dostrzegają w dyrektywie unijnej szansę na wsparcie kobiet po powrocie do pracy po urodzeniu dziecka. Przy rekomendowanym przez nas wariancie oraz w ramach proponowanych działań edukacyjnych stawiamy na samodzielny pobyt ojca z dzieckiem po zakończeniu przez matkę pobierania zasiłków przysługujących po urodzeniu dziecka (i ewentualnie po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego, który kobieta skumulowała).

Dyrektywa powinna sprzyjać szybszym powrotom kobiet do pracy, dzięki większemu komfortowi psychicznemu wynikającego z faktu, że dziecko pozostaje pod opieką swojego taty/drugiego opiekuna. To też powinno przełożyć się na większe zaangażowanie matek w wykonywane w pracy zadania i wyrównywanie ich szans na rynku pracy.

Ponadto pracodawcy wskazują na korzyści w postaci:

- Zdobywania nowych kompetencji przez mężczyzn/drugich opiekunów przydatnych w codziennej pracy
- Zwiększenia równowagi między życiem zawodowym i prywatnym dla mężczyzn/drugich opiekunów;
- Większej efektywności i zadowolenia z pracy dzięki skorzystaniu z możliwości dodatkowego urlopu rodzicielskiego przez ojca/drugiego opiekuna (lepsze zarządzanie priorytetami oraz mniejsze psychiczne obciążenie pracą – mężczyzna uczy się zachowań w duchu work-life balance);

- Dzięki promowaniu równości w podziale obowiązków domowych, kobiety mogą bardziej angażować się w pracę i swój rozwój zawodowy, bo jak wskazują cytowane w dokumencie badania, im szybciej ojciec/drugi opiekun angażuje się z obowiązkami związane z opieką nad dzieckiem, tym większy pozytywny wpływ ma to na inne obszary w ramach obowiązków rodzinnych.

Zagrożenia wynikają z dyrektywy oczami pracodawców

Część pracodawców wskazuje na:

- Niezadowolenie wewnątrz organizacji (szczególnie wśród osób bezdzietnych/z dorosłymi dziećmi) wynikające z dodatkowego urlopu rodzicielskiego dla pewnej grupy osób;
- Wyzwania dla osób zarządzających zespołami związane z podzieleniem obowiązków ojców/drugich opiekunów, którzy do 2 miesięcy nie będą obecni w pracy;

Ocena wariantu 12 + 2

Z punktu widzenia pracodawcy najbardziej optymalny jest wariant 10+2 (wariant 2), ale najbardziej komfortowa z perspektywy rodziny będzie sytuacja, w której matka wróci spokojnie po 12 miesiącach do pracy i będzie się mogła w pełni zaangażować w obowiązki zawodowe, wiedząc, że ojciec spędzi z dzieckiem kolejne 2 miesiące.

W tym wariantcie rodzina zyskuje - 14 zamiast 12 miesięcy opieki nad dzieckiem.

Ten wariant niczego „nie odbiera” kobietom, które obecne 12 miesięcy traktują przeważnie jako świadczenie dla matek. Odebranie matkom należnego im dotychczas czasu urlopu rodzicielskiego wzbudzi sprzeciw społeczny.

Jest to rozwiązanie „na plus” ze strony państwa w ramach prowadzonej polityki rodzinnej.

Ten wariant wydaje się być spójny z oczekiwaniami rodzin, które w Polsce chcą jak najdłużej zostawiać maluchy w domu m.in. ze względu na braku odpowiedniej ilości placówek edukacyjnych typu żłobek.

Dodatkowy/nietransferowalny na matkę urlop rodzicielski dla ojców daje im możliwość aktywnego uczestniczenia w dzieleniu opieki rodzicielskiej i benefitów z tego wynikających.

Ocena indywidualnego prawa ojca do urlopu rodzicielskiego

Pracodawcy zdecydowanie popierają wdrożenie indywidualnego prawa ojca do urlopu rodzicielskiego.

Podkreślają, że ojciec powinien mieć prawo do urlopu rodzicielskiego niezależnie od uprawnień matki. Każdy z rodziców powinien móc skutecznie i na równych zasadach wykonywać swoje prawa. Tylko w ten sposób zadamy o wyrównywanie szans kobiet na rynku pracy oraz zapewnimy równe zaangażowanie ojców w kwestie związane z opieką nad dziećmi, obowiązki domowe, a także dzielenie obowiązków wynikających z innych ról opiekuńczych, które zgodnie z głęboko zakorzenionymi stereotypami są na barkach kobiet/matek.

Takie indywidualne prawo zwiększy rolę ojca w procesie wychowania dzieci i ugruntuje jego pozycję. To, że dziś ojciec korzystający z urlopu rodzicielskiego jest na zasiłku macierzyńskim a prawo do tego urlopu musi mu przekazać matka, nie sprzyja wykorzystaniu tych świadczeń przez mężczyzn.

Wniosek o urlop rodzicielski ojca nie później niż 21 dni przed jego rozpoczęciem (tak jest w tej chwili w Kodeksie Pracy w przypadku urlopu rodzicielskiego) czy dłużej?

Pracodawcy mają różne zdanie na ten temat, co zależy od rodzaju prowadzonej działalności.

Zdaniem części pracodawców dwumiesięczna nieobecność pracownika-ojca spowoduje raczej rozłożenie jego pracy na pozostałych członków zespołu. Jest to zbyt krótki okres na zatrudnienie osoby na zastępstwo.

Inni pracodawcy, których pracownicy wykonują zaawansowane technologicznie prace, będą musieli znaleźć na ten okres zastępstwo. Ci proponują wydłużenie terminu wymaganego na złożenie wniosku o urlop rodzicielski dla ojców do 3 miesięcy oraz wprowadzenie możliwości rezygnacji z urlopu.

21 dni od momentu poinformowania przełożonego do pójścia na urlop, to zdecydowanie za krótki okres, aby osoby zarządzające zespołami przygotowały się na dłuższą nieobecność, szczególnie w organizacjach, gdzie nie ma możliwości odłożenia pracy/projektu na późniejszy termin.

Z perspektywy fabryki czy działów, gdzie wymagane jest regularne i nieprzerwane wykonywanie określonych zadań, okres ten nie powinien być krótszy niż 3 miesiące, z możliwością rezygnacji z urlopu np. 21 dni wcześniej. Podany czas jest niezbędny, aby zrekrutować i przeszkolić nową osobę, np. na linię produkcyjną.

Możliwości odmowy przez pracodawcę udzielenia urlopu rodzicielskiego w sytuacji, kiedy prowadziłoby to do poważnego zakłócenia właściwej działalności pracodawcy.

Wspólnie z pracodawcami analizowaliśmy możliwość odmowy przez pracodawcę udzielenia urlopu rodzicielskiego w sytuacji, kiedy prowadziłoby to do poważnego zakłócenia właściwej działalności pracodawcy, z jednoczesnym zastrzeżeniem, że pracodawca musi wskazać inny termin wykorzystania urlopu, którego początek powinien przypadać nie później niż 60 dni od daty wskazanej początkowo przez pracownika.

Tu zdania są podzielone. Część pracodawców jest na „tak”. W związku ze zwiększeniem dni nieobecności pracownika w pracy, pracodawca w sytuacjach trudnych i zagrażających utrzymaniu ciągłości działania powinien mieć możliwość elastycznej zmiany terminu wyłącznie jednak w uzgodnieniu z pracownikiem.

Wydaje się, że ten postulat faktycznie daje możliwość elastycznego podejścia do nieobecności po stronie pracodawcy, jednak członkowie rady widzą w tym zapisie pole do nadużyć.

Najbardziej optymalny scenariusz wykorzystania urlopów rodzicielskich przez rodziców zakłada, że ojciec wykorzystuje 2 miesiące urlopu tuż po mamie, aby ta mogła spokojnie wrócić do pracy. W przypadku braku zgody ze strony pracodawcy na wykorzystanie urlopu rodzicielskiego w takim terminie, ten scenariusz nie ma racji bytu. W momencie odmowy pracodawcy i odłożenia urlopu ojca na za 2 miesiące, rodzice będą musieli zorganizować opiekę nad dzieckiem na czas przypadający przed urlopem ojca/drugiego opiekuna. Taka sytuacja może powodować opóźnienie powrotu mamy do pracy matki i uniemożliwia kobiecie komfortowy powrót do pracy.

Być może dobrym rozwiązaniem byłby zapis wskazany przez jedną z firm, aby dać pracodawcy możliwość odroczenia, ale jedynie wtedy, gdy urlop jest brany w częściach i nie następuje bezpośrednio po macierzyńskim lub rodzicielskim branym przez drugiego rodzica.

Elastyczna organizacja pracy

Zgodnie z dyrektywą, Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby pracownicy posiadający dzieci do określonego wieku – co najmniej do ośmiu lat – oraz opiekunowie mieli prawo do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu sprawowania opieki. Czas trwania takiej elastycznej organizacji pracy może być w rozsądny sposób ograniczony.

Zdaniem pracodawców projektowane przepisy odnośnie pracy zdalnej, wydają się wystarczające. Jednak z punktu widzenia pracodawcy, nadanie takiego prawa do 8 roku życia jest niekorzystne.

Zwiększenie urlopu opiekuńczego do 5 dni

W świetle dyrektywy, państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze pięciu dni roboczych w roku. Państwa członkowskie mogą określić dodatkowe szczegóły dotyczące zakresu i warunków urlopu opiekuńczego, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką. Skorzystanie z tego prawa może być uzależnione od odpowiedniego uzasadnienia, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką.

Zgodnie z motywem 27, Fundacja proponuje rozszerzenie nie tylko liczby dni (do 5), ale również kręgu osób objętych sprawowaniem opieki na osoby potrzebujące opieki lub wsparcia (takie jak rodzice, dziadkowie, rodzeństwo).

Z kolei zdaniem części pracodawców warto, zgodnie z obecnymi zapisami kodeksu pracy, zostawić 2 dni, ale pozostałe dni rozszerzyć na innych opiekunów. W tym przypadku pojawiają się dodatkowe pytania: czy będzie to przysługiwało wszystkim pracownikom? Na jakiej zasadzie będzie przyznawany? Na zasadzie oświadczenia? Istnieje obawa, że to może doprowadzić do sytuacji, w której urlop opiekuńczy stanie się dodatkowymi dniami urlopu wypoczynkowego dla pracownika.

Do rozważenia pozostaje kwestia, czy urlop opiekuńczy powinien być płatny, lub też jego pełna płatność powinna obciążać pracodawców za cały okres takiego urlopu. Proponujemy rozwiązanie, w którym część urlopu opiekuńczego przekraczająca obecny wymiar będzie płatna z systemu ubezpieczeń społecznych (na zasadzie zasiłku chorobowego).



JAK ZAREAGOWAŁO ŚRODOWISKO W
PRACY NA TWOJĄ DECYZJĘ?

POCZĄTKOWO SPOTKAŁEM SIĘ ZE
ZDZIWIENIEM, PRÓBOWANO UDOWODNIĆ
MI ŻE NIE MOGĘ PRZEJAĆ URLOPU
MACIERZYŃSKIEGO (PRZEŁOŻONY, DZIAŁ
HR), KOLEDZY DZIWILI SIĘ, NATOMIAST
CZĘŚĆ LUDZI ODNIOSŁA SIĘ
POZYTYWNIIE I TWIERDZIŁA, ŻE TO
ODWAŻNA DECYZJA.

TATA PO RODZICIELSKIM, INŻYNIER

PROPONOWANE DZIAŁANIA WSPIERAJĄCE WDROŻENIE DYREKTYWY W POLSCE

W związku z pracami nad dyrektywą warto rozważyć następujące rozwiązania i działania, które albo wzmocnią efekt dyrektyw, albo ułatwią jej wdrożenie.

Uproszczenie przepisów

Przepisy odnośnie urlopów z tytułu urodzenia się dziecka są bardzo skomplikowane. Zmiany prawne, związane z wprowadzaniem urlopu ojcowskiego, a potem rodzicielskiego spowodowały, że większość rodziców nie zna swoich praw i myli rodzaje urlopów (dotyczy to w szczególności sposób ojców).

Na niski poziom wiedzy mężczyzn w zakresie przysługujących im świadczeń urlopowych zwrócono także uwagę w raporcie Forum Odpowiedzialnego Biznesu (<https://odpowiedzialnybiznes.pl/publikacje/praca-zawodowa-a-pelnienie-rol-opiekunczych-przez-kobiety-i-mezczyzn-w-polsce/>, s. 23-24).

Wdrożenie dyrektywy może być sposobem na usprawnienie i uproszczenie przepisów, a w dalszej kolejności na zwiększenie świadomości wśród pracowników w tym zakresie.

Warto rozważyć pozostawienie urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni, macierzyńskiego w wymiarze 14 tygodni i 46 tygodni urlopu rodzicielskiego - suma: 6 tygodni macierzyńskiego (uzupełnienie do obecnych 20 tygodni), 32 rodzicielskiego, 8 tygodni dodatkowego rodzicielskiego w związku z wdrożeniem dyrektywy (wariant dodania 8 tygodni), z prawem indywidualnym do 23 tygodni urlopu każdego z rodziców.

Tak samo sposób rozliczania urlopu - "z góry" (płatne 80%) i "na części"(płatne 100% i 60%) uprościć i pozostawić płatność na poziomie 80% . W ten sposób młodzi rodzice mają jasność odnośnie swoich praw i nie muszą zastanawiać się nad wyborem bardziej korzystnej dla siebie opcji (co i tak w większości wypadków kończy się na wyborze urlopu z góry płatnego na poziomie 80% przez cały okres).

Urlop rodzicielski powinien oferować dużą elastyczność wykorzystania - to jest możliwość wzięcia "na części" oraz przez dłuższy okres (do 8 lat zgodnie z dyrektywą).

Podsumowując, Rada Programowa Fundacji Share the Care rekomenduje wprowadzić jedną płatność na poziomie 80% tak jak obecnie w przypadku urlopu "z góry" i elastyczność jak w przypadku urlopu "na części".

Uelastycznienie urlopu "z góry"

Dla młodych rodziców decyzja o podzieleniu się urlopem jest konsekwencją kalkulacji finansowej budżetu rodziny. W większości rodzin, mężczyźni zarabiają więcej od kobiet, więc opcja urlopu, gdzie urlop rodzicielski jest wypłacany na poziomie 80% jest bezpieczniejsza finansowo. Niestety przy tej opcji urlop jest nieelastyczny i nie można go dzielić na części.

Rodzicom zależy, aby dziecko jak najdłużej zostało w domu, zanim pójdzie do żłobka czy zostanie oddane w ręce niani. W związku z tym przeważnie rodzice wykorzystują cały urlop rodzicielski oraz wypoczynkowy (nagromadzony w czasie ciąży).

W momencie wyboru urlopu z góry, kobieta nie może przesunąć urlopu rodzicielskiego taty o czas nagromadzonego urlopu, co powoduje w wielu przypadkach rezygnację z dzielenia się urlopem.

Aby ojcowie korzystali z urlopów rodzicielskich muszą być one elastyczne, wysoko płatne i nietransferowalne i dlatego tak ważne jest stworzenie tych warunków w Polsce.

Na ten aspekt zwracają również uwagę pracodawcy. Z ich perspektywy lepiej, aby kobieta wykorzystwała swój urlop rodzicielski i wypoczynkowy, a kiedy wraca do pracy aby z urlopu korzystał tata. Dzięki temu kobieta-mama ma większy komfort powrotu do pracy, ponieważ dziecko jest opieką ojca, a nie opiekunki czy żłobka.

Nazewnictwo

Czym bardziej uniwersalne (neutralne płciowo) nazewnictwo tym większa szansa, że ojcowie będą czuli, że rozwiązania i komunikaty są do nich skierowane. Największy problem stanowi “zasilek macierzyński”, który ojciec otrzymuje będąc na urlopie rodzicielskim. Postulujemy zamienienie tego na “zasilek rodzicielski”, który to nie będzie powodować zawstydzenia u mężczyzn i będzie adekwatny do tego czym ten zasilek rzeczywiście jest.

Kampanie społeczne i edukacyjne dla młodych rodziców i pracodawców

Ojcowie pytani o to, co zachęciłoby innych ojców do korzystania z urlopów rodzicielskich jasno mówią o zmianie stereotypów płciowych jakie funkcjonują w obszarze rodziny. Przede wszystkim chodzi o zaprzestanie postrzegania mężczyzn jako “żywiciela rodziny” oraz uznanie go jako równie dobrego opiekuna małego dziecka.

Szeroko zakrojone kampanie społeczne pokazujące korzyści z dzielenia się opieką nad dziećmi w różnych obszarach mogą pomóc w zmianie tych stereotypów. Z badania przeprowadzonego przez firmę badawczą IQS dla Fundacji Share The Care, 79% Polaków i Polek uważa, że mężczyzna jest tak samo dobrym opiekunem małego dziecka jak kobieta.

Jest to początek zmiany i bardzo dobry grunt do budowania głębszego zrozumienia opieki ojców nad dziećmi - nie ograniczającej się tylko do zabawy, a również do wykonywania czynności pielęgnacyjnych, w tym do korzystania z urlopu rodzicielskiego. Doświadczenie innych krajów pokazuje jak istotne są kampanie społeczne w tworzeniu trwałych zmian.

Pracodawcy jako trampolina wykorzystania urlopów rodzicielskich przez ojców

Istotnym wsparciem dla państwa w budowaniu równości rodzicielskiej mogą być pracodawcy. Kultura organizacyjna, którą tworzą może sprzyjać bądź blokować ojców w podjęciu decyzji o skorzystaniu z urlopu rodzicielskiego. W badaniach Fundacji Share The Care, obawa przed utratą pracy lub pozycji w pracy jest jedną z głównych, jeśli chodzi o skorzystanie z urlopu. Ważna jest także aprobata bezpośredniego przełożonego/przełożonej, na co zwrócono uwagę w raporcie Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

Skuteczna edukacja pracodawców na temat ich roli w budowaniu równości rodzicielskiej przyczyni się do wzrostu liczby ojców na urlopie rodzicielskim. Pracodawcy dysponują szeregiem narzędzi jakie mogą wykorzystać w skutecznym budowaniu sprzyjającej kultury organizacyjnej. Od działań edukacyjnych i wewnętrzne kampanie tematyczne po konkretne rozwiązania dofinansowujące ojcom urlop rodzicielski. Ważne jest aby pracodawcy zadbali o bezpieczeństwo miejsca pracy dla ojca, obawa przed jej utratą (mimo ochrony rodzica powracającego po urlopie rodzicielskim) skutecznie zniechęca ojców do urlopów rodzicielskich (8).

Wydłużenie urlopu opiekuńczego

Bazując na przepisach mówiących, że rodzicom dzieci zdrowych przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni (Art. 188. § 1. Kodeksu Pracy (Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141) proponujemy rozważenie zwiększenia wymiaru do 80 godzin lub 10 dni oraz rozszerzenie grona osób, nad którymi sprawowana może być opieka o seniorów, krewnych oraz, osoby, które zamieszkują razem z pracownikiem w jednym gospodarstwie domowym. Wprowadzenie w Polsce takiego rozwiązania nie tylko spełniałoby wymogi dyrektywy, ale też byłoby odpowiedzią na rosnące wyzwania demograficzne i pozytywnie wyróżniało nasze regulacje, polską transpozycję dyrektywy na rynku europejskim.

Warto zaznaczyć konieczność pozostawienia możliwości wykorzystania tego czasu w podziale na dni robocze lub godziny. Jak wynika z badania "Praca zawodowa a pełnienie ról opiekuńczych przez kobiety i mężczyzn w Polsce" zrealizowanego przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu w 2019 r., możliwość wyjścia na żądanie z pracy w ciągu dnia na krótko została oceniona jako rozwiązanie najbardziej pożądane (59% wskazań) przez pracowników posiadających obowiązki opiekuńcze względem dzieci i osób dorosłych. Takie rozwiązanie ułatwia skuteczne godzenie ich z pracą zarobkową i minimalizuje ryzyko wykluczenia z rynku pracy czy utraty szans na rozwój zawodowy z uwagi na pełnienie ról opiekuńczych.

Rozszerzenie dostępności edukacji okołoporodowej na mężczyzn

Szczególnie istotne dla skuteczności wprowadzenia Dyrektywy wydaje mi się rozszerzenie dostępności edukacji okołoporodowej dla mężczyzn. Jedną z głównych obaw młodych mężczyzn związanych z byciem ojcem w przyszłości są potencjalne trudności wychowawcze (Janowicz, 2018) a jednocześnie wielu młodych mężczyzn nie ma świadomości, w jaki sposób mogliby przygotować się do roli ojca (Janowicz, 2017).

Wskazuje to na potrzebę edukacji w tym obszarze i rozwijania różnorodnych form wsparcia w zakresie zdobywania wiedzy dot. rozwoju dzieci i kompetencji rodzicielskich przez mężczyzn.

Aktualne zapisy w Rozporządzeniu Ministra Zdrowia ws. standardu organizacyjnego opieki okołoporodowej z dnia 16.08.2018 roku wskazują tylko na kobiety jako adresatki edukacji przedporodowej (Tabela II. niniejszego Rozporządzenia). Obowiązujące przepisy nie gwarantują zatem mężczyznom oczekującym na narodzenie dziecka dostępu do żadnej formy edukacji w zakresie przygotowania do obecności podczas porodu, opieki nad partnerką po porodzie i opieki nad małym dzieckiem. Możliwość uczestnictwa ojców w takich zajęciach w poszczególnych szkołach rodzenia jest bardzo zróżnicowana i wynika z podejścia danej placówki. Badania prowadzone przez Kamila Janowicza w 2021 pokazują, że mężczyźni mają mniejszą możliwość uczestnictwa w tego typu edukacji niż kobiety.

Rzadziej też szkoły rodzenia organizują spotkania/ warsztaty dedykowane wyłącznie młodym ojcom a kobiety są adresatkami większości treści znajdujących się zarówno w programach zajęć, jak i na stronach internetowych i w mediach społecznościowych tych placówek.

W związku z powyższym, rekomendujemy, aby przy okazji wprowadzania Dyrektywy WLB wprowadzić w polskim prawodawstwie zapisy gwarantujące mężczyznom równy dostęp do edukacji okołoporodowej. Tak, aby placówki otrzymujące z Narodowego Funduszu Zdrowia środki na prowadzenie takich zajęć (refundowana szkoła rodzenia) były zobowiązane do zapewnienia ojcom możliwości uczestnictwa w zajęciach.

W szczególności powinno to dotyczyć następujących obszarów tematycznych: a) rola mężczyzny w trakcie porodu; b) wsparcie partnerki w okresie ciąży i porodu; c) opieka nad niemowlęciem; d) wspieranie rozwoju małego dziecka. Kluczowe jest też zapewnienie ojcom możliwości uczestnictwa w zajęciach praktycznych dotyczących czynności opiekuńczo-pielęgnacyjnych (kąpanie, przewijanie, noszenie).

Bibliografia:

Janowicz, K. (2021). Dostępność edukacji okołoporodowej dla mężczyzn w szkołach rodzenia w Polsce. Niepublikowane badania własne.

Janowicz, K. (2018). Obawy nastolatków i młodych dorosłych związane z rodzicielstwem. W: B. Harwas-Napierała, L. Bakiera (red.) *Oblicza współczesnej rodziny* (s. 119-147). Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.

Janowicz, K. (2017). *Wizja własnego ojcostwa u mężczyzn w późnej adolescencji i wczesnej dorosłości*. Niepublikowana praca magisterska. Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.



CO MOGŁOBY UŁATWIĆ OJCOM DECYZJĘ O
SKORZYSTANIU Z URLOPU RODZICIELSKIEGO?

PROMOCJA URLOPÓW RODZICIELSKICH DLA
OJCÓW, TAK ABY STAŁY SIĘ ZJAWISKIEM
BARDZIEJ POWSZECHNYM. WTEDY OJCOWIE
MIELIBY WIĘCEJ ODWAGI W SIĘGANIU PO NIE.
KORZYŚĆ DLA FIRMY TO MOŻLIWOŚĆ
PROMOWANIA SIĘ NA RYNKU PRACY JAKO FIRMY
PRZYJAZNEJ RODZICOM (NIE TYLKO OJCOM, BO
CZĘSTO GŁÓWNYM BENEFICJENTEM TAKICH
ROZWIĄZAŃ BĘDĄ PRACUJĄCE MATKI), CO
MOGŁOBY BYĆ DODATKOWĄ ZACHĘTĄ DLA
POTENCJALNYCH KANDYDATÓW.

TATA PO RODZICIELSKIM, EKONOMISTA

Odniesienia w tekście

1. Badanie „Opinie Polaków na temat urlopów rodzicielskich” zrealizowane przez IQS na zlecenie Fundacji Share The Care; marzec 2020; n=1000, wiek 18-45
2. Zestawienia i predykcje Instytutu Badań Strukturalnych
3. Katarzyna Suwada, Parenting and work in Poland. A gender studies perspective, 2020
4. Równość rodzicielska na polskim rynku pracy. Jak firmy wspierają zaangażowane ojcostwo?” Raport przygotowany przez Politykę Insight, 2021
5. Different types of parental leave use by German fathers and their engagement in childcare in subsequent years, Thordis Reimer, Birgit Pfau-Effinger, Problemy Polityki Społecznej 2020
6. Przemoc ekonomiczna w związkach diagnoza zjawiska i dyskusja o przeciwdziałaniu, Agata Chelstowska, Małgorzata Druciarek, Aleksandra Niżyńska, Instytut Spraw Publicznych, 2015
7. Badanie ankietowe ojców, Fundacja Share The Care, badanie ciągłe, 2021
8. “50/50 to się wszystkim opłaca. Rola pracodawców w wyrównywaniu prawa obojga rodziców do opieki nad dzieckiem”, Fundacja Share The Care, 2020,
<https://sharethecare.pl/tosieoplaca/przewodnik/>
9. Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations, Henrik Kleven, Camille Landais, Johanna Posch, Andreas Steinhauer, Josef Zweimüller, AEA Papers and Proceedings 2019
10. “Praca zawodowa a pełnienie ról opiekuńczych przez kobiety i mężczyzn w Polsce”, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, 2020.
<https://odpowiedzialnybiznes.pl/publikacje/praca-zawodowa-a-pelnienie-rol-opiekunczych-przez-kobiety-i-mezczyzn-w-polsce/>

ZAŁĄCZNIKI

1. Tabela zgodności dla Dyrektywy 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.
2. Analiza Biura Analiz Sejmowych - Opinia prawna na temat zakresu zmian prawa polskiego mających na celu implementację dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.
3. Analiza Biura Analiz Sejmowych pt.: "INFORMACJA - na temat zakresu wdrożenia dyrektywy UE nr 2019/1158 w wybranych państwach członkowskich UE"
4. "Równość rodzicielska na polskim rynku pracy. Jak firmy wspierają zaangażowane ojcostwo?" Raport przygotowany przez Politykę Insight.
dyrektywy na rynku europejskim.

FUNDACJA SHARE THE CARE

TWORZYMY ŚWIAT RÓWNYCH SZANS



FUNDACJA —
SHARE THE CARE

Osoba kontaktowa
Karolina Andrian
Prezeska Fundacji Share the Care
E-mail: karolina.andrian@sharethecare.pl
Kom. 504055161