

U S T A W A

z dnia

o zmianie ustawy – Kodeks pracy¹⁾ oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa²

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z późn. zm.³⁾):

1) po art. 175¹ dodaje się art. 175² w brzmieniu:

„Art. 175². Pracodawca jest obowiązany informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o przysługujących pracownikowi urloпах: macierzyńskim, na warunkach urlopu macierzyńskiego, rodzicielskim i ojcowskim.”

2) w art. 182^{1a}:

a) § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 1. Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:

- 1) 40 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;
- 2) 42 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.”;

b) § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Urlop, w wymiarze, o którym mowa w § 1, przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka, z zastrzeżeniem § 2^a.”;

c) dodaje się § 2^a w brzmieniu:

¹⁾ Niniejsza ustawa w zakresie swojej regulacji wdraża dyrektywę 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 (Dz.Urz. UE L 188/79 z 12.7.2019 s. 79–93)

²⁾ Tekst jednolity wymienionej ustawy został ogłoszony w Dz. U. z 2021 r, poz. 1133

³⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2021 r poz. 1162

„§ 2^a. Wymiar urlopu rodzicielskiego, o którym mowa w §1, przypadający każdemu z rodziców dziecka, nie może być mniejszy niż 8 tygodni, chyba że matka dziecka nie ma prawa do urlopu macierzyńskiego albo do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, wówczas ojcu dziecka przysługuje urlop rodzicielski w wymiarze do 20 tygodni.”

3) W art. 182 1^c:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 8 rok życia.”;

b) § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Urlop rodzicielski jest udzielany po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, nie więcej niż w 5 częściach albo po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego, w wymiarze wielokrotności tygodnia. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}.”

4) W art. 188 § 1 otrzymuje brzmienie:

„§1. Pracownikowi:

- 1) wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat albo
- 2) w przypadku konieczności sprawowania opieki nad wstępnymi lub rodzeństwem – przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 40 godzin albo 5 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia **za pierwsze 2 dni wykorzystanego urlopu w danym roku kalendarzowym.**”

5) W art. 188 po § 1 dodaje się § 1a oraz § 1 b w brzmieniu:

„§1a Podstawą udzielenia urlopu pracownikowi dla sprawowania opieki nad wstępnymi lub rodzeństwem jest zaświadczenie wystawione przez lekarza sprawującego opiekę nad wstępnymi lub rodzeństwem pracownika, wskazujące na konieczność sprawowania

opieki. **W treści zaświadczenia lekarz określa okres na jaki zaświadczenie jest wydane, bądź stwierdza, że jest wydane bezterminowo.**”

„1b Za okres sprawowania opieki nad dziećmi, wstępnymi oraz rodzeństwem w **kolejnych 3 dniach w danym roku kalendarzowym** pracownikowi przysługuje **zasilek opiekuńczy wypłacany za okres zwolnienia od wykonywania pracy**, określony w odrębnych przepisach.”

Art. 2. W ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2021 r, poz. 1133):

1) w art. 31 ust. 3:

- pkt 1) otrzymuje brzmienie:

„1) ubezpieczonej będącej pracownicą, która złożyła wniosek o udzielenie jej, po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego, o którym mowa w art. 179¹ Kodeksu pracy,”;

- po pkt 4) dodaje się pkt 5) w brzmieniu:

„5) ubezpieczonego, który złożył wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego, o którym mowa w art. 182^{1a} §2^a, w wymiarze **co najmniej 8 tygodni.**”

2) w art. 32 dodaje się w ust. 1a w brzmieniu:

„4) Zasilek opiekuńczy przysługuje również osobie ubezpieczonej, która została zwolniona od wykonywania pracy na podstawie art. 188 § 1 Kodeksu pracy, za okres od 3 do 5 dnia takiego zwolnienia.”

3) w art. 35 po ust. 1 dodaje się ust. 1a i 1b w brzmieniu:

„2a. Zasilek opiekuńczy, o którym mowa w art. 32 ust. 1a wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku.

2b. Zasilek, o którym mowa w art. 32 ust. 1a podlega finansowaniu z budżetu państwa w ramach dotacji do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, o którym mowa w art. 51 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.”

Art. 3. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

UZASADNIENIE

Niniejszy projekt ustawy wdraża postanowienia dyrektywy 2019/1158 w obszarze urlopów ojcowskiego, rodzicielskiego oraz w obszarze urlopu opiekuńczego.

1. Potrzeba i cel wydania ustawy

Termin transpozycji 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 (dalej: „Dyrektywa 2019/1158”) mija 2 sierpnia 2022 r.

W projekcie ustawy zawarto zmiany zapewniające dostosowanie krajowego porządku prawnego do Dyrektywy 2019/1158.

Dyrektywa 2019/1158 ma na celu osiągnięcie równości płci w obszarze szans na rynku pracy i traktowania w pracy w całej UE przez ułatwianie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunami godzenia życia zawodowego z prywatnym. Ustanawia ona minimalne wymagania dotyczące urlopów ze względów rodzinnych (urlopów ojcowskich, rodzicielskich i opiekuńczych) oraz elastycznej organizacji pracy.

Dyrektywa służy zwiększeniu uczestnictwa kobiet w rynku pracy i zapewnieniu lepszemu podziału obowiązków opiekuńczych między mężczyzn i kobiety. Przewiduje ona środki zachęcające mężczyzn do równego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi w drodze wprowadzenia płatnego urlopu ojcowskiego i rodzicielskiego, których brak stanowi jedną z przyczyn niewielkiego wykorzystania urlopów przez ojców. Ta nierówność między kobietami i mężczyznami, jeśli chodzi o politykę w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, utrwała stereotypy związane z płcią oraz pogłębia różnice między płciami w dziedzinie pracy i opieki.

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. Dyrektywa ustanawia indywidualne prawa minimalne związane z:

- urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim i urlopem opiekuńczym,

- elastyczną organizacją pracy dla pracowników będących rodzicami lub opiekunów
- ochroną prawną przyznawaną osobom wnioskującym o urlopy ze względów rodzinnych i o elastyczną organizację pracy, lub osobom z nich korzystającym.

Państwa UE mogą postanowić o wprowadzeniu lub utrzymaniu przepisów korzystniejszych dla pracowników, przy czym w Dyrektywie 2019/1158 zostało wskazane wprost, że umożliwienie jednemu z rodziców przeniesienia na rzecz drugiego rodzica więcej niż dwóch z czterech miesięcy urlopu rodzicielskiego przewidzianego w dyrektywie 2019/1158 nie stanowi przepisu korzystniejszego dla pracownika.

Zgodnie z dyrektywą, ojcowie lub równoważni drudzy rodzice mają prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze dziesięciu dni roboczych z okazji narodzin dziecka. Wysokość wynagrodzenia lub świadczenia w odniesieniu do minimalnego okresu urlopu ojcowskiego odpowiada co najmniej wysokości krajowego świadczenia chorobowego. Prawo do urlopu ojcowskiego nie jest uzależnione od wcześniejszego okresu pracy ani stażu pracy. Państwa UE mogą uzależnić prawo do wynagrodzenia lub świadczenia od okresu wcześniejszego zatrudnienia, przy czym nie może on przekroczyć sześciu miesięcy bezpośrednio przed przewidywaną datą narodzin dziecka. Regulacje prawne w Polsce w tym obszarze są wystarczające i nie wymagają zmian.

Dyrektywa 2019/1158 reguluje również zagadnienie urlopu rodzicielskiego. Każdemu pracownikowi przysługuje indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze czterech miesięcy, przy czym dwa miesiące tego urlopu nie podlegają przeniesieniu pomiędzy rodzicami. Wysokość wynagrodzenia lub świadczenia w odniesieniu do przynajmniej dwumiesięcznego okresu urlopu rodzicielskiego przypadającego na każdego rodzica jest gwarantowana w odpowiedniej wysokości. Państwa UE mogą uzależnić przyznanie prawa do urlopu rodzicielskiego od wcześniejszego okresu pracy lub stażu pracy, przy czym nie mogą one przekroczyć jednego roku. Państwa UE zapewniają, aby pracownicy mieli prawo do korzystania z urlopu rodzicielskiego na elastycznych zasadach, na przykład w niepełnym wymiarze czasu pracy lub w naprzemiennych okresach, w których okresy urlopu przeplatają się z okresami pracy.

Ze względu na starzenie się społeczeństwa i wynikające z niego upowszechnianie się ograniczeń związanych z wiekiem przewiduje się stały wzrost zapotrzebowania na opiekę (Polska jest jednym z najszybciej starzejących się krajów Europy). Państwa członkowskie powinny uwzględnić wzrost zapotrzebowania na opiekę przy opracowywaniu swojej

polityki opiekuńczej, również w odniesieniu do urlopu opiekuńczego. Zachęca się państwa członkowskie do rozszerzania prawa do urlopu opiekuńczego na opiekę nad innymi krewnymi, takimi jak dziadkowie i rodzeństwo. Państwa członkowskie mogą wymagać uprzedniego przedstawienia zaświadczenia lekarskiego o potrzebie zapewnienia znacznej opieki lub wsparcia z poważnych powodów medycznych. W dyrektywie 2019/1158 ustanawia się przepisy dotyczące opiekunów, tj. pracowników opiekujących się krewnymi wymagającymi znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych czy wieku senioralnego. Każdy opiekun ma prawo do urlopu w wymiarze pięciu dni roboczych w roku. Zgodnie z dyrektywą polityki dotyczące równowagi między życiem zawodowym a prywatnym powinno uwzględniać się zmiany demograficzne, w tym skutki starzenia się społeczeństwa

Ustawodawca wdrażając niniejszą dyrektywę powinien wziąć pod uwagę fakt, że równe korzystanie z urlopów ze względów rodzinnych przez kobiety i mężczyzn zależy również od innych odpowiednich środków, takich jak zapewnianie dostępnych i przystępnych cenowo usług w zakresie opieki nad dziećmi i opieki długoterminowej, które mają kluczowe znaczenie dla umożliwienia rodzicom i innym osobom pełniącym obowiązki opiekuńcze wejścia na rynek pracy, pozostania na nim lub powrotu na ten rynek.

2. Stan w dziedzinie, która ma być unormowana

W obecnym stanie prawnym zgodnie z przepisami Kodeksu pracy ojcowi, któremu urodziło się dziecko przysługuje urlop ojcowski w wymiarze 2 tygodni, do ukończenia przez dziecko 24 miesięcy życia, z zasiłkiem macierzyńskim w wysokości 100%. Obecny stan prawny w pełni realizuje postanowienia Dyrektywy 2019/1158 i nie wymaga zmian.

Urlop rodzicielski jest prawem matki, które może być częściowo przekazane ojcu, jednakże ojciec nie ma indywidualnego prawa do urlopu rodzicielskiego, niezależnego od uprawnień matki. Oznacza to, że jeśli matka nie posiada prawa do urlopu rodzicielskiego, ojciec dziecka również takiego prawa nie posiada. Każdej mamie przysługują 32 tygodnie urlopu rodzicielskiego w przypadku ciąży pojedynczej i 34 tygodnie w przypadku ciąży mnogiej, z zasiłkiem macierzyńskim płatnym na poziomie 80% lub 60% podstawy wymiaru zasiłku, w zależności od wybranego modelu korzystania z urlopu rodzicielskiego. Urlop rodzicielski można wykorzystać do 6 roku życia dziecka, w sposób ciągły lub w częściach.

Jeśli chodzi o urlop opiekuńczy, rodzicom przysługują dwa dni na opiekę na dziecko,

które nie skończyło 14 lat, w każdym roku kalendarzowym, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

3. Różnice pomiędzy dotychczasowym a projektowanym stanem prawnym

Zmiany w Kodeksie pracy.

3.1 Obowiązek informacyjny

W obecnym stanie prawnym pracodawca nie ma obowiązku informowania pracownika o przysługującym mu urlopach: macierzyńskim, na warunkach urlopu macierzyńskiego, rodzicielskim i ojcowskim. Jednocześnie badania wykazują, że aż 1/5 ojców nie korzysta z dotychczas istniejących uprawnień rodzicielskich z powodu tego, że o nich nie wiedzą. Aby zrealizować cele Dyrektywy konieczne jest podniesienie świadomości społecznej co do praw rodzicielskich. W związku z tym proponuje się dodanie w Kodeksie pracy artykułu 175², na podstawie którego pracodawcy są zobowiązani informować pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, o przysługujących pracownikowi urlopach: macierzyńskim, na warunkach urlopu macierzyńskiego, rodzicielskim i ojcowskim.

3.2 Indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego, nietransferowalne dwa miesiące

Zgodnie z Dyrektywą 2019/1158 każdy z rodziców ma mieć indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze czterech miesięcy, a dwa miesiące tego urlopu nie mogą być przenoszone pomiędzy rodzicami. Ustawa zmienia art. 182 1a § 1 Kodeksu pracy, zwiększając przewidziany w nim wymiar urlopu rodzicielskiego do 40 tygodni w przypadku ciąży pojedynczej i 42 tygodniu w przypadku ciąży mnogiej.

Ponadto w art. 182 1a Kodeksu pracy dodaje się § 2^a, który określa, że wymiar urlopu rodzicielskiego przypadający każdemu z rodziców nie może być mniejszy niż 8 tygodni, co odpowiada dwóm miesiącom, które nie mogą być przenoszone między rodzicami. W przypadku, kiedy matka nie ma prawa do urlopu macierzyńskiego, ojcu przysługuje prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 20 tygodni, odpowiadających połowie urlopu rodzicielskiego. W ten sposób realizowane są postanowienia Dyrektywy dotyczące nietransferowalności dwóch miesięcy urlopu rodzicielskiego oraz indywidualnego prawa każdego z rodziców do urlopu rodzicielskiego, na równych zasadach.

3.3 Elastyczne zasady korzystania z urlopu rodzicielskiego

Dyrektywa 2019/1158 wskazuje na elastyczność organizacji pracy jako czynnik ułatwiający realizację jej celów.

W art. 182 1^c w § 1 wydłuża się okres, do którego można wykorzystać urlop rodzicielski do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko skończy 8 rok życia. Natomiast w zmienionym § 2 tegoż artykułu zwiększa się liczbę części, w których można wykorzystać urlop rodzicielski z czterech do pięciu, a także rezygnuje z wymogu bezpośredniego kontynuowania (połączenia) urlopu macierzyńskiego z urlopem rodzicielskim.

3.4 Urlop opiekuńczy

W zmienionym art. 188 § 1 Kodeksu pracy do obecnych dwóch dni urlopu opiekuńczego przysługującego rodzicom dzieci do 14 roku życia dodano kolejne trzy dni urlopu opiekuńczego, przy czym: wszystkie dni urlopu opiekuńczego mogą być również wykorzystane w przypadku konieczności sprawowania przez pracownika opieki nad wstępnymi lub rodzeństwem, a w odniesieniu do trzech dni wprowadzono inny sposób wynagradzania. Zgodnie z dodanym do art. 188 Kodeksu pracy paragrafem 1 b, za kolejne 3 dni urlopu przysługuje zasiłek opiekuńczy. Zasady wynagradzania za pierwsze dwa dni urlopu opiekuńczego wykorzystanego przez pracownika w danym roku kalendarzowym nie uległy zmianie.

Zmiany w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Zmiany w ustawie mają na celu dostosowanie jej przepisów do zmienionych przepisów Kodeksu pracy.

Zmiana wprowadzona w art. 31 ust. 3 w punkcie 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (w dalszej treści określanej jako „ustawa o świadczeniach”) wynika ze zniesienia wymogu bezpośrednio następowania urlopu wychowawczego po urlopie macierzyńskim, zachowując w takim wypadku otrzymanie zasiłku macierzyńskiego na poziomie 80% podstawy wymiaru zasiłku. W ten sposób zostaje zwiększona elastyczność modelu korzystania z urlopu rodzicielskiego na zasiłku w wysokości 80%, który przed zmianą do zachowania tej

wartości wymagał ciągłości w korzystaniu z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego.

Następnie w art. 31 ust 3 ustawy o świadczeniach dodaje się punkt 5, który przyznaje możliwość otrzymania zasiłku macierzyńskiego na poziomie 80% ubezpieczonemu, który złożył wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego, o którym mowa w art. 182^{1a} §2^a Kodeksu pracy, w wymiarze co najmniej 8 tygodni, przez co określa się wysokość zasiłku macierzyńskiego dla ojca korzystającego z urlopu rodzicielskiego.

W art. 32 ustawy o świadczeniach dodaje się w ustęp 1a gwarantujący zasiłek opiekuńczy również osobie ubezpieczonej, która została zwolniona od wykonywania pracy na podstawie art. 188 § 1 Kodeksu pracy, tj za okres od 3 do 5 dnia urlopu opiekuńczego w danym roku kalendarzowym.

W art. 35 ustawy o świadczeniach po ust. 1 dodaje się ustępy 1a i 1b ustalające zasiłek opiekuńczy w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku.

4. Przewidywane skutki społeczne, gospodarcze, finansowe i prawne

Korzyści dla Polski z wdrożenia dyrektywy.

Do największych korzyści 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.

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

rodzinych 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 (wysokość poszczególnych świadczeń, zasiłków i dodatków bywa uzależniona m.in. od dochodu na jednego członka rodziny czy wieku dziecka):

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

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.

Szacunkowy koszt wdrożenia dyrektywy – przy założeniu dodania 2-miesięcznego urlopu rodzicielskiego dla ojców

Oszacowanie kosztów wdrożenia dodania 2- miesięcznego urlopu dla ojców wymaga przyjęcia szeregu założeń dotyczących zmian w demografii, gospodarce 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 długofalowych korzyści wynikających z zaangażowania ojców w opiekę nad dziećmi.

Założenia, jakie przyjmujemy w naszej symulacji kosztów wdrożenia dwóch dodatkowych miesięcy urlopu tylko dla ojców (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 szacunkowo wyniosą:

Dodatkowe wydatki na zasiłki macierzyńskie dla ojców	Niższe wydatki na zasiłki macierzyńskie dla matek	Łączny skutek finansowy
130-340 mln zł	-	130-340 mln zł

Korzyści z wdrożenia Dyrektywy 2019/1158 dla dzieci.

Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę oceniała regulacje wynikające z Dyrektywy 2019/1158 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 obydwojgu 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 zwróciliby 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 konstrukt 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.

5. Źródła finansowania, jeżeli projekt ustawy pociąga za sobą obciążenie budżetu państwa lub budżetów jednostek samorządu terytorialnego.

Projekt pociąga za sobą obciążanie budżetu państwa, ze względu na to, że finansowanie urlopów dla rodziców po urodzeniu się dziecka finansowane jest w Polsce przez państwo.

6. Założenia projektów podstawowych aktów wykonawczych

Projekt nie przewiduje konieczności wydania aktów wykonawczych

7. Oświadczenie o zgodności projektu ustawy z prawem Unii Europejskiej albo oświadczenie, że przedmiot projektowanej regulacji nie jest objęty prawem Unii Europejskiej

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.