

URLOPY RODZICIELSKIE DLA OJCÓW

Nowe rozwiązania
w kontekście dyrektywy UE
work-life balance



Global Compact
Network Poland



Know-How Hub
Centrum Transferu Wiedzy

PATRONATY
HONOROWE:



Minister Rodziny
i Polityki Społecznej
PATRONAT HONOROWY



Komisja
Europejska

PARTNERZY:



URLOPY RODZICIELSKIE DLA OJCÓW

Nowe rozwiązania
w kontekście dyrektywy UE
work-life balance



**PATRONATY
HONOROWE:**



Minister Rodziny
i Polityki Społecznej
PATRONAT HONOROWY



PARTNERZY:





OUR MISSION:
**MOBILIZE A GLOBAL
MOVEMENT
OF SUSTAINABLE
COMPANIES
AND STAKEHOLDERS
TO CREATE
THE WORLD
WE WANT**

THE TEN PRINCIPLES OF THE UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT



HUMAN RIGHTS

- 1 Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and
- 2 make sure that they are not complicit in human rights abuses.



LABOUR

- 3 Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;
- 4 the elimination of all forms of forced and compulsory labour;
- 5 the effective abolition of child labour; and
- 6 the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.



ENVIRONMENT

- 7 Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;
- 8 undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and
- 9 encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.



ANTI-CORRUPTION

- 10 Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.



Inicjatywa UN Global Compact ma wyjątkowy potencjał wspierania firm w dostosowywaniu ich praktyk pod kątem zrównoważonej i inkluzywnej przyszłości. Dziesięć zasad z zakresu praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska i przeciwdziałania korupcji służy jako drogowskaz dla przedsiębiorstw, chcących włączyć się we wspólny wysiłek podnoszenia się silniejszymi z pandemii COVID-19.

Teraz jest pora na zintensyfikowanie wysiłków światowej społeczności biznesowej, służących realizacji Agendy 2030 oraz wdrażaniu paryskiego porozumienia klimatycznego. Jest to nadrzędnym celem strategicznego planu Global Compact na lata 2021-2030.

António Guterres

Sekretarz Generalny ONZ

Przewodniczący Rady UN Global Compact







Przedsiębiorstwa na całym świecie muszą bardziej zaangażować się we wdrażanie zasad zrównoważonego rozwoju firm oraz odpowiedzialnych praktyk biznesowych. Naszą strategią i ambicją jest wzrost i wprowadzanie naszych członków na drogę konsekwentnych i wymiernych, pozytywnych zmian w zakresie wywieranego przez nich wpływu.

Chcemy podnosić poprzeczkę oczekiwań przestrzegania przez firmy wszystkich dziesięciu zasad, niezbędnych i koniecznych do realizacji Agendy 2030 na rzecz zrównoważonego rozwoju. Pięć wielkich zmian zaplanowanych w tej strategii odzwierciedla nasze ambicje w zakresie światowego wzrostu, określania priorytetów i wywierania pozytywnego wpływu na dużą skalę.

Razem będziemy jedną, globalną inicjatywą Global Compact, łączącą przedsiębiorstwa w zmienianiu świata na lepsze.

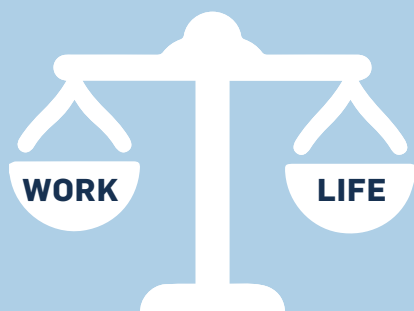
Sanda Ojiambo

Assistant Secretary-General of the United Nations Global Compact, CEO & Executive Director UN Global Compact





DANE WPROWADZAJĄCE



CELE DYREKTYWY WORK-LIFE BALANCE DO ROKU 2030

- zwiększenie do

78%

poziomu aktywności zawodowej populacji w wieku 20 do 64 lat w Unii Europejskiej

- zmniejszenie o

50%

dysproporcji zatrudnienia kobiet w stosunku do mężczyzn

- zwiększenie poziomu świadczenia edukacji i opieki nad najmłodszymi dla zwiększenia aktywnego udziału kobiet w rynku pracy

Wskaźnik zatrudnienia w Unii Europejskiej (2015)



64,3%



75,9%

Dane: European Semester Thematic Sheet

100%

275 lat

tyle czasu potrzeba na wyrównanie różnic płacowych pomiędzy kobietami a mężczyznami

Dane: The World Economic Forum

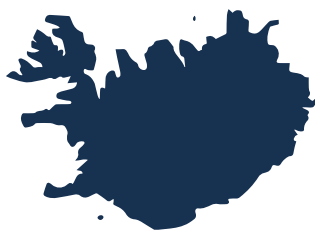
26%

tyle wynosi wzrost globalnego PKB z tytułu równego udziału kobiet w życiu gospodarczym

Dane: AFD

TYLKO **90 z 187** KRAJÓW NA ŚWIECIE OFERUJE
PŁATNE USTAWOWO URLOPY OJCOWSKIE

Dane: McKinsey 2021



85%

mężczyzn w Islandii wykorzystuje urlopy ojcowskie, co sprawia, że Islandia jest światowym liderem w wykorzystaniu urlopów ojcowskich

Dane: Nordic Labour Journal

POLSKA

Liczba mężczyzn, którzy skorzystali z zasiłku w ramach urlopu ojcowskiego wzrosła

12 razy

pomiędzy rokiem 2011 (rok wdrożenia urlopu ojcowskiego) a 2021.

Dane: ZUS



Liczba mężczyzn, którzy skorzystali z zasiłku w ramach urlopu rodzicielskiego wzrosła

4,5 razy

pomiędzy rokiem 2013 (rok umożliwienia ojcom korzystanie z urlopu rodzicielskiego) a 2021.

Dane: ZUS

3,7 tys.

Liczba ojców korzystających z urlopu rodzicielskiego w Polsce w 2021 r. na 331 tys. urodzonych dzieci

Dane: ZUS i GUS

Wzrost poparcia dla partnerskiego modelu rodziny

37% w 1997 r.

58% w 2020 r.

Dane: CBOS

Wyniki ankiety, przeprowadzonej dla celów Raportu wśród firm, członków UN Global Compact Poland

90%

badanych firm zna dyrektywę UE work-life balance

50%

firm podjęło działania na rzecz wdrożenia dyrektywy

100%

badanych firm uważa, że wprowadzenie 2-miesięcznego nietransferowalnego urlopu rodzicielskiego dla mężczyzn będzie korzystne dla firmy

PODSUMOWANIE

Realizacja 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju, przyjętych przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w roku 2015, zwłaszcza tych, które dotyczą promowania równouprawnienia mężczyzn i kobiet, może ułatwić m.in. wdrożenie 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, zwanej potocznie „Dyrektywą Work-Life Balance”. W ramach niniejszego raportu pragniemy przybliżyć Państwu założenia dyrektywy w kontekście udzielania urlopów rodzicielskich, z perspektywy korzyści dla pracujących rodziców, ale i szans (oraz wyzwań) dla pracodawców.

Raport zawiera szereg opracowań przygotowanych przez ekspertów, m.in. z zakresu prawa i socjologii, komentujących założenia dyrektywy w kontekście przyszłych rozwiązań dla Polski. Raport zawiera też wyniki badań ankietowych przeprowadzonych w ramach przygotowania niniejszej publikacji wśród członków UN Global Compact Poland. Zawiera on także tzw. *case studies* i przykłady „dobrych praktyk” wdrożonych w tych firmach. Raport prezentuje także, jak uprawnienia związane z rodzicielstwem kształtują się w innych krajach, w tym przede wszystkim w Islandii, będącej światowym liderem w tym zakresie. W raporcie podkreślona została rola ojców w procesie wychowania dzieci, a także rosnąca wśród mężczyzn gotowość do podejmowania obowiązków rodzinno-opiekunческих i chęć samorealizowania się w tym obszarze. Analizy prawne, które stanowią część raportu, zawierają podsumowanie rozwiązań wprowadzanych w ramach implementowania dyrektywy na grunt polskiego prawa. Wskazują także na znaczne różnice w regulacjach wśród krajów Unii Europejskiej, m.in. w zakresie odmiennych sposobów wynagradzania czasu przebywania na urlopach rodzicielskich.

Poniżej przedstawiamy główne wnioski wynikające z treści raportu:

1

Promowanie i regulacje dotyczące urlopów rodzicielskich stwarzają równe szanse rozwojowe, związane ze wzmacnianiem kompetencji i umiejętności, a nie oparte o płeć czy stereotypy z nią związane.

2

Nowe rozwiązania dotyczące urlopów rodzicielskich, proponowane w ramach dyrektywy, mogą wpłynąć na przejęcie przez mężczyzn części obowiązków domowych i opiekuńczych, przełożą się na szanse pełniejszej samorealizacji kobiet, wzrost poczucia ich własnej wartości, pewności siebie i asertywności, co powinno pozytywnie wpłynąć na zwiększenie udziału kobiet w rynku pracy i przyspieszyć wzrost gospodarczy.

3

Bardziej powszechne korzystanie z urlopów ojcowskich wymaga istotnych zmian w kulturze organizacyjnej firm i instytucji, tak aby młodzi ojcowie mieli poczucie bezpieczeństwa, związanego z ich pozycją zawodową i finansową.

4

Efektywne rozwiązania dotyczące urlopów rodzicielskich powinny zakładać ich nietransferowalność, tj. brak możliwości przeniesienia określonej części urlopu rodzicielskiego z ojca dziecka na matkę i na odwrót – w ten sposób każdy rodzic zyskuje realną możliwość skorzystania z indywidualnie przysługującej mu części tego urlopu.

6

Istotne znaczenie dla zapewnienia wykorzystania urlopu rodzicielskiego w równych częściach przez oboje rodziców ma odpowiednia, proporcjonalna do wysokości wynagrodzenia rekompensata za utracone wynagrodzenie oraz równy podział wymiaru urlopu między matkę i ojca.

5

Upowszechnienie korzystania z urlopów ojcowskich ma przynieść rodzicom realne korzyści, takie jak lepsze relacje z dziećmi, efektywniejsze radzenie sobie ze stresem, poprawa relacji rodzinnych czy poprawa więzi społecznych i jakości życia.

Umożliwianie i ułatwianie korzystania z urlopów rodzicielskich pracownikom może także przynieść wymierne korzyści pracodawcom, takie jak:

- zmniejszenie rotacji wśród personelu i utrzymanie wartościowych pracowników
- łatwiejsze pozyskiwanie nowych pracowników, a zwłaszcza „talentów”
- efektywniejsze rozwiązywanie problemów i konfliktów w miejscu pracy
- wpływ na tzw. *employer branding* – poprawa reputacji pracodawcy oferującego korzystne rozwiązania dla pracowników – rodziców.

Interesujące wnioski przynosi także analiza wyników ankiety, przeprowadzonej dla celów niniejszego raportu. Wszyscy ankietowani pracodawcy stwierdzili, że wdrożenie dyrektywy *work-life balance*, w tym w zakresie wprowadzenia 2-miesięcznej nietransferowalnej części urlopu, będzie dla nich korzystne, choć wskazywano także potencjalne problemy i trudności o charakterze administracyjnym czy organizacyjnym, jakie mogą się z tym wiązać. Jednocześnie większość pracodawców nie planuje podjęcia w najbliższym czasie działań mających na celu wprowadzenie dodatkowego, płatnego urlopu dla ojców bądź dofinansowania dla ojców do zasiłku macierzyńskiego.

Pracodawcy przedstawili także propozycje działań związanych z wdrażaniem dyrektywy. Należały do nich m.in.:

- praca na poziomie budowania świadomości, eksponowanie opiekuńczej roli mężczyzny w rodzinie, dzięki której może się on spełniać w szerszym spektrum aktywności życiowych
- elastyczne formy zatrudnienia (praca zdalna, elastyczne godziny pracy).

Termin implementacji dyrektywy *work-life balance* mija w dniu 2 sierpnia 2022 r. – zostało już zatem niewiele czasu na dostosowanie do niej przepisów prawa polskiego. Wiele państw członkowskich Unii Europejskiej, w tym Polska, prowadzi zaawansowane prace w kierunku przygotowania odpowiednich regulacji krajowych.

Mamy nadzieję, że niniejszy raport i wnioski, które z niego płyną, będą wartościowym głosem w dyskusji nad implementacją dyrektywy na grunt polskiego prawa, a także pomogą pracodawcom w jeszcze lepszym przygotowaniu się do spełniania jej wymogów.



Wstęp do raportu

Prawa człowieka są filarem dla ONZ i stanowią fundament, na którym osadzono Kartę Narodów Zjednoczonych oraz Powszechną Deklarację Praw Człowieka. Dziś przestrzeń ochrony praw człowieka nie podlega dyskusji i pozostaje globalnym standardem. Jak wiemy, np. w kontekście wojny w Ukrainie, standardy te są często brutalnie łamane i stąd tak pilna potrzeba walki o prawa człowieka. Także tam, gdzie pozornie wydaje się nam, że są one w pełni respektowane i nie ma żadnych przeszkód dla ich nieskrępowanej ochrony.

Prawa człowieka albo są chronione, albo nie są. Nie ma tutaj półśrodków i nie ma tutaj pola dla kompromisu. Nie ma także zgody ONZ dla częściowej ochrony praw człowieka czy wyłączenia spod tej ochrony takiego czy innego terytorium, nacji, rasy czy mniejszości seksualnej. Wraz z rozwojem cywilizacyjnym globalny standard ochrony praw człowieka, na którego straży stoi ONZ, jest systematycznie rozszerzany na kolejne pola.

Przestrzeń praw pracowniczych i warunków pracy oraz podtrzymywanie wysokich standardów w tym obszarze to kluczowe pole dla współcześnie rozwijanych koncepcji prawnego zabezpieczenia już nie przywilejów pracowniczych, ale standardów, które należy powszechnie wprowadzić i gwarantować. Standardy te są związane z Ósmym Celem Zrównoważonego Rozwoju ONZ, który mówi o promowaniu stabilnego, zrównoważonego i inkluzywnego wzrostu gospodarczego, pełnego i produktywnego zatrudnienia oraz godnej pracy dla wszystkich ludzi. Cel Ósmy jest kluczowy dla United Nations Global Compact. Pracujemy z sektorem prywatnym, który od 22 lat włączamy do współtworzenia i wdrażania polityk ONZ, w szczególności w obszarze praw pracowniczych, standardów pracy i respektowania praw człowieka w miejscu pracy.

Wdrażanie tych zasad i standardów jest ważne zarówno w stosunku do samych pracowników i współpracowników United Nations Global Compact, jak i dla firm i organizacji, które tworzą tę największą na świecie inicjatywę dla zrównoważonego biznesu. Dlatego tak ważne jest też dla nas wdrożenie Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.

Równowaga pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym stała się w ostatnich latach istotnym tematem, związanym z coraz większym udziałem w życiu zawodowym „milenialsów”, a korzyści z niej wynikające, zarówno dla pracowników, jak i pracodawców oraz całego społeczeństwa są coraz bardziej oczywiste. Dodajmy, że wielkie zmiany, jakie zachodzą w świadomości społecznej, dotyczące ról kobiety i mężczyzny w rodzinie, na rynku pracy i w społeczeństwie wymagają stosownych rozwiązań regulacyjnych.

Proponowane w ramach dyrektywy *work-life balance* (WLB) rozwiązania będą miały nie tylko praktyczny wpływ na łagodzenie negatywnych skutków starzenia się społeczeństw państw Unii, ale także na zwiększenie stabilności finansowej tych państw. Wdrożenie dyrektywy WLB może mieć istotne znaczenie dla realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju, przyjętych przez Zgromadzenie Ogólne ONZ, a w szczególności dla uzyskania postępów w równouprawnieniu mężczyzn i kobiet.

Dlatego też zdecydowaliśmy się, aby w ramach Programu Business and Human Rights przygotować raport „Urlopy rodzicielskie dla ojców. Nowe rozwiązania w kontekście dyrektywy UE *work-life balance*”. Celem raportu jest przybliżenie tematyki urlopów rodzicielskich, w tym korzyści i wyzwań, wynikających z nowej regulacji dotyczącej pracodawców i pracujących rodziców.

Mamy nadzieję, że raport, który powstał we współpracy z Ministerstwem Rodziny i Polityki Społecznej, a także z Kancelarią Prawną DLA Piper Giziński, Kycia sp. k. oraz z fundacjami SHARE THE CARE i Tato.net będzie pomocny przy wdrażaniu zasad dyrektywy w Polsce, a także okaże się przydatny przy analizach porównawczych w innych krajach, gdzie United Nations Global Compact podejmuje wysiłki na tym polu.



Kamil Wyszowski

Przedstawiciel Krajowy | Dyrektor Wykonawczy
UN Global Compact Network Poland





Marlena Marląg Minister Rodziny i Polityki Społecznej

Szanowni Państwo,

niniejszy raport zostaje opublikowany w przededniu wdrożenia w Polsce i w innych krajach Unii Europejskiej zapisów dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów. Ta dyrektywa to ważny i potrzebny dokument nie tylko z powodu rozwiązań prawnych przygotowanych na jego kanwie, ale również dlatego, że podkreśla szczególną rolę rodziny w życiu każdego człowieka. W ostatnich latach w Polsce uruchomionych zostało wiele rządowych programów wspierających rodziców, jak na przykład Rodzina 500+ i Dobry start. Rząd znacznie zwiększył również finansowanie programu Maluch+, dzięki czemu od 2015 r. dwukrotnie wzrósł odsetek dzieci objętych opieką w żłobkach. Również uruchomiony przed kilkoma miesiącami program Rodzinny kapitał opiekuńczy to istotne i oczekiwane wsparcie dla rodziców małych dzieci. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej stale promuje zaangażowane ojcostwo i zachęca mężczyzn do korzystania z przysługujących im urlopów rodzicielskich. Systematycznie prezentujemy i nagradzamy również inicjatywy pracodawców i samorządów wspierających rodziny.

Przepisy wdrażane w efekcie unijnej dyrektywy będą więc już kolejnym elementem konsekwentnie realizowanej polityki prorodzinnej w Polsce. Wierzymy, że przyczynią się one do zwiększenia zaangażowania ojców w opiekę nad dziećmi, wzmocnią ochronę pracujących rodziców i zachęcą pracodawców do przygotowywania rozwiązań korzystnych dla pracowników.

Uprzejmie dziękuję UN Global Compact Network Poland za przygotowanie raportu będącego źródłem wielu cennych refleksji i spostrzeżeń. Szczególnie cieszy fakt, że w inicjatywę tę zaangażowane zostało nie tylko szerokie grono ekspertów, ale również przedstawiciele pracodawców, którzy wskazali praktyczne rozwiązania wspierające rodziców i uwalniające ich potencjał zawodowy. Mam nadzieję, że te przykłady staną się inspiracją dla tworzenia kolejnych inicjatyw ułatwiających godzenie życia zawodowego z rodzinnym.



Barbara Socha

Pełnomocnik Rządu ds. Polityki Demograficznej, Podsekretarz Stanu,
Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

Badania pokazują, że szczęście rodzinne jest najważniejszą wartością dla Polaków. Rodzina i rodzicielstwo to projekt na całe życie. By móc szczęśliwie budować życie rodzinne, potrzebna jest równowaga między życiem rodzinnym a aktywnością zawodową.

Dlatego cieszę się, że Unia Europejska dostrzega problem *work-life balance* i podjęła inicjatywę wypracowania dyrektywy odpowiadającej na te wyzwania. Chcemy wspierać rodziców w łączeniu pracy z życiem rodzinnym, dając im jak największą wolność w decydowaniu o tym, jak chcą realizować wychowanie i opiekę nad dziećmi. Wspieramy wszystkie preferowane przez nich formy opieki. Głównie dlatego rząd w 2022 r. wprowadził nowy instrument dla rodziców: „Rodzinny kapitał opiekuńczy”.

Wiemy, że obecność ojca jest ogromnie istotna nie tylko w pierwszych miesiącach życia dziecka, ale także w kolejnych latach. Dlatego ojcowie będą mogli wykorzystać swoją część urlopu rodzicielskiego do 6. roku życia dziecka. Dziewięć tygodni urlopu rodzicielskiego będzie można wykorzystać nawet w 5 częściach.

Urlopy ojcowskie wpisują się we współczesny trend większego zaangażowania ojców oraz stają się jeszcze jednym elementem pozwalającym rodzicom na spędzanie czasu z dzieckiem i budowanie z nim szczególnej więzi. Psychologia rozwojowa człowieka pokazuje znaczenie więzi w rozwoju małego dziecka, przez które otrzymuje ono podwaliny pozwalające w przyszłości tworzyć bliskie związki emocjonalne. Dzięki temu urlopy rodzicielskie, do których należy urlop ojcowski, w znaczący sposób przyczyniają się do rozwoju kapitału ludzkiego i społecznego.

Należy podkreślić, że w polityce prorodzinnej nie możemy zatrzymać się jedynie na urloпах dla rodziców przy tworzeniu warunków do zachowania równowagi między życiem rodzinnym i zawodowym. Dzieci wciąż wymagają czasu i uwagi rodzicielskiej, nie tylko we wczesnym okresie dzieciństwa. Obecność ojców zyskuje kluczowe znaczenie w okresie dorastania dzieci. Dlatego konieczne staje się podejmowanie działań do tworzenia nowych rozwiązań, w tym elastycznych form pracy dla rodziców, np. pracy w ograniczonym wymiarze, w indywidualnym czasie pracy lub możliwości pracy zdalnej.

Polacy i Polki chcą pracować i pracują więcej godzin, niż wynosi średnia dla krajów Europy. Bardzo ważne jest więc podnoszenie społecznej świadomości tego, że pracujący rodzice poza pracą zawodową wykonują pracę wychowawczą o ogromnym znaczeniu dla całego społeczeństwa, dlatego rozwiązania sprzyjające ich rodzicielstwu są inwestycją w rozwój kraju.



Spis treści

Dane wprowadzające	10
Podsumowanie	12
Kamil Wyszowski Przedstawiciel Krajowy i Dyrektor Wykonawczy UN Global Compact Network Poland Wstęp do raportu.....	14
Marlena Marlą Minister Rodziny i Polityki Społecznej	18
Barbara Socha Pełnomocnik Rządu ds. Polityki Demograficznej, Podsekretarz Stanu, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej	20
 I. Równość rodzicielska – nowy trend w polityce społecznej	
Jacek Wojciechowicz Ekspert Business and Human Rights Programme, UN Global Compact Network Poland Wstęp.....	28
Karolina Andrian Prezeska Fundacji SHARE THE CARE Sylwia Ziemacka Fundacja SHARE THE CARE Światowe trendy w obszarze ról społecznych – społeczeństwo, biznes, polityka społeczna.....	32
Agnieszka Lechman-Filipiak Partner, radca prawny DLA Piper Giziński Kycia sp.k. Marta Borówka Radca prawny, DLA Piper Giziński Kycia sp.k. Dyrektywa <i>work-life balance</i> . Wpływ na uprawnienia rodzicielskie polskich pracowników.....	36

II. Korzyści z dyrektywy *work-life balance*

Karolina Andrian

Prezesa Fundacji SHARE THE CARE

Sylwia Ziemacka

Fundacja SHARE THE CARE

Podział urlopów rodzicielskich – potrzeby i korzyści dla mamy.....42

dr Dariusz Cupiał

Inicjator Tato.Net

Nowe uprawnienia rodzicielskie z perspektywy ojców.....46

Jacek Wojciechowicz

Ekspert Business and Human Rights Programme,

UN Global Compact Network Poland

Korzyści z wdrożenia urlopów rodzicielskich i ojcowskich.....54

KOMENTARZ BRANŻOWY

dr Agnieszka Kozłowska

Dyrektywa *work-life balance*.....58

III. Dyrektywa *work-life balance* w praktyce

Agnieszka Lechman-Filipiak

Partner, radca prawny DLA Piper Giziński Kycia sp.k.

Marta Borówka

Radca prawny, DLA Piper Giziński Kycia sp.k.

Uprawnienia rodzicielskie w wybranych państwach Unii Europejskiej.....62

Karolina Andrian

Prezesa Fundacji SHARE THE CARE

Po co czekać 20 lat – zróbmy w Polsce „żabi skok” do równości rodzicielskiej.....68

Jacek Wojciechowicz

Ekspert Business and Human Rights Programme,

UN Global Compact Network Poland

Wyniki ankiety, przeprowadzonej w ramach przygotowania raportu, wśród firm członkowskich UN Global Compact Poland.....74

IV. Odpowiedź pracodawców na wdrożenie dyrektywy WLB

Małgorzata Petru

Menedżerka ds. Zarządzania Różnorodnością i Włączeniem, Diversity Officer,

BNP Paribas

Jak uwolnić potencjał zawodowy rodziców?.....78

Kamila Bury Director, General Counsel Poland, Austria & Ukraine, Ethics and Compliance Officer, Country Board Member, Capgemini Polska Inicjatywy wspierające rodziców – pracowników Capgemini Polska.....	80
Aleksandra Robaszkiewicz Head of Corporate Communications and CSR, Lidl Polska Lidl Polska jako lider na rynku pracy w Polsce.....	82
Matylda Kawczyńska-Siwa St. Specjalistka ds. kultury organizacyjnej, Santander Bank Polska Inkluzywna kultura organizacyjna w Santander Bank Polska.....	84
dr Katarzyna Wasilewska Psycholożka dr hab. Jacek Wasilewski Medioznawca i komunikolog, Narrative Impact Jakie znaczenie ma „urlop tacierzyński” dla jednostki i organizacji?.....	86





I. Równość rodzicielska – nowy trend w polityce społecznej



Jacek Wojciechowicz Ekspert Business and Human Rights Programme, UN Global Compact Network Poland

WSTĘP

W ramach Programu Business and Human Rights UN Global Compact Network Poland oddajemy Państwu do rąk raport „**Uprawnienia rodzicielskie pracowników. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE), zwana dyrektywą work-life balance jako narzędzie wyrównywania szans na rynku pracy i tworzenia inkluzywnej kultury organizacyjnej**”, dotyczący procesu wdrażania w Polsce dyrektywy *work-life balance* (WLB) w kontekście nowych uprawnień rodzicielskich pracowników. Dyrektywa powinna zostać wdrożona w krajach UE do 2 sierpnia 2022 r. Celem raportu jest przybliżenie tematyki urlopów rodzicielskich, w tym korzyści i wyzwań wynikających z nowej regulacji wśród pracodawców i pracujących rodziców.

Raport powstał we współpracy merytorycznej z Partnerem naszego programu - kancelarią prawną DLA Piper Giziński Kycia sp.j. oraz fundacjami: SHARE THE CARE i Tato.Net. Bardzo ważną częścią raportu są wyniki ankiety, która została przeprowadzona wśród firm, wchodzących w skład UN Global Compact Poland.

Dyrektywa *work-life balance* jest konsekwencją Planu Działania European Pillar on Social Rights, który podkreśla znaczenie większej aktywności obywateli Unii Europejskiej na rynku pracy, co ma m.in. zwiększyć konkurencyjność gospodarki i poziom dobrobytu jej obywateli. Jest to związane z sytuacją po pandemii COVID-19, gdzie na europejskim rynku pracy było aktywnych 78,3% mężczyzn i tylko 66,6% kobiet.

Zawarte w planie cele, które mają być osiągnięte w roku 2030, to m.in.:

- zwiększenie do 78% aktywnego udziału populacji w wieku 20 do 64 lat
- zmniejszenie o połowę dysproporcji zatrudnienia kobiet w stosunku do mężczyzn
- zwiększenie poziomu świadczenia edukacji i opieki nad najmłodszymi dla zwiększenia aktywnego udziału kobiet w rynku pracy.

W uzasadnieniu dyrektywy *work-life balance* podkreśla się, że idzie ona w kierunku rozwiązania problemu niedostatecznego zatrudnienia kobiet i wspierania rozwoju ich kariery dzięki lepszym warunkom pozwalającym pogodzić obowiązki zawodowe z prywatnymi.

Dyrektywa opiera na istniejących prawach i polityce i nie obniża poziomu ochrony zapewnianej przez dorobek prawny UE, lecz zachowuje istniejące prawa przyznane na mocy obowiązującego prawa Unii Europejskiej. Dodatkowo usprawnia istniejące prawa i wprowadza nowe, zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn, odnosząc się w ten sposób do kwestii równego traktowania i równych szans na dzisiejszym rynku pracy, propagując niedyskryminację i wspierając równość płci.

Z uzasadnienia do dyrektywy wynika, że w 2015 r. wskaźnik zatrudnienia kobiet (w wieku 20–64 lat) wyniósł 64,3%, natomiast mężczyzn – dla porównania – 75,9%. Różnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest najmocniej odczuwalne w przypadku rodziców i osób, na których spoczywają inne obowiązki opiekuńcze. W 2015 r. średni wskaźnik zatrudnienia kobiet z jednym dzieckiem w wieku poniżej 6 lat był o blisko 9% niższy niż w przypadku kobiet nieposiadających małych dzieci, a w niektórych państwach różnica ta przekraczała 30%.

We wstępie do dyrektywy podkreśla się, że kobiety znacznie częściej niż mężczyźni podejmują się opieki nad osobami starszymi czy chorymi. W efekcie kobiety częściej niż mężczyźni pracują też w niepełnym wymiarze czasu pracy. Ma to istotny wpływ na różnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć, które narasta podczas życia zawodowego, skutkując różnicowaniem emerytur ze względu na płeć (średnio 40% w UE) oraz wyższym ryzykiem ubóstwa i wykluczenia społecznego wśród kobiet, zwłaszcza w starszym wieku.

Jako istotną przyczynę tego problemu dyrektywa wskazuje nieodpowiednią politykę w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. W dokumencie podkreśla się, że negatywny wpływ na aktywny udział kobiet w rynku pracy mają: zróżnicowana struktura urlopów ze względu na płeć, mało efektywne zachęty kierowane do mężczyzn, aby korzystali z urlopów w celu sprawowania opieki nad dziećmi lub starszymi czy chorymi członkami rodziny, mała dostępność elastycznej organizacji pracy czy niski poziom formalnych usług w obszarze opieki. Przykładem może być tu Polska, gdzie w 2019 r. dostęp do opieki w żłobkach miało tylko 10% dzieci¹, a znalezienie miejsca w do-

¹ Raport UNICEF „Dzieci w Polsce”, 2022.

mach opieki dla osób starszych czy niepełnosprawnych było bardzo utrudnione.

Analiza obecnej sytuacji wskazuje, że nie funkcjonuje wystarczająco sprawny i skuteczny system wspierający mężczyzn, chcących dzielić obowiązki opiekuńcze z kobietami. Brak jest unijnego prawodawstwa przewidującego urlop ojcowski lub urlop przeznaczony na opiekę nad chorym czy niesamodzielnym krewnym. W wielu państwach członkowskich ustawodawstwo nie przewiduje możliwości urlopu płatnego dla ojców albo jest on bardzo ograniczony czasowo, co może pogłębiać różnice w poziomie aktywności zawodowej pomiędzy mężczyznami a kobietami.

Z drugiej strony autorzy wstępu do dyrektywy wskazują, że korzystanie przez ojców z urlopów rodzicielskich

ma pozytywny wpływ na ich zaangażowanie w wychowanie dzieci, co do pewnego stopnia uwalnia kobiety od obowiązków wychowawczych i pozwala na większe zaangażowanie w życie zawodowym.

Jak podkreśla się w uzasadnieniu do dyrektywy: *ogólnym celem niniejszej dyrektywy jest zapewnienie wprowadzenia w życie zasady równości mężczyzn i kobiet pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy. (...) Dzięki dostosowaniu i unowocześnieniu unijnych ram prawnych dyrektywa umożliwi rodzicom i innym osobom sprawującym opiekę lepsze godzenie pracy zawodowej z obowiązkami opiekuńczymi. Dyrektywa wykorzystuje istniejące prawa, a w niektórych przypadkach je zwiększa lub wprowadza nowe prawa. Utrzymuje poziom ochrony już oferowany przez dorobek prawny UE.*



Szczegółowe cele dyrektywy są następujące:

- poprawa dostępu do rozwiązań w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, takich jak urlopy i elastyczna organizacja pracy
- zwiększenie poziomu korzystania przez mężczyzn z urlopów ze względów rodzinnych oraz z elastycznej organizacji pracy.

W dalszym tekście dyrektywy stwierdzono, że dostępność urlopów i elastycznej organizacji pracy znacząco zmniejsza wpływ obowiązków opiekuńczych na zatrudnienie kobiet. Większy wybór możliwości organizacji pracy zawodowej i łączenia jej z obowiązkami opiekuńczymi mogłyby pomóc kobietom uniknąć decyzji o całkowitym wycofaniu się z rynku pracy, a także osiągnąć bardziej zrównoważony podział opieki w gospodarstwie domowym.

Rozwiązania, proponowane w tekście dyrektywy, mają przynieść znaczące korzyści osobom indywidualnym, przedsiębiorstwom i szerszym warstwom społecznym.

W efekcie należy spodziewać się zwiększenia poziomu zatrudnienia kobiet i ich zarobków oraz poprawę przebiegu ich karier zawodowych. To z kolei będzie miało pozytywny wpływ na kwestie inkluzywności kobiet, poprawy ich dobrobytu, a także podniesienia stanu zdrowotnego ich rodzin. W dyrektywie podkreśla się również korzyści dla przedsiębiorstw, poprzez zwiększenie puli talentów, poprawę motywacji i innych wskaźników, dotyczących rotacji zawodowej. Należy dodać, że z raportu przygotowanego w 2019 r. przez amerykańską organizację non-profit Catalyst w ramach programu UN Global Compact Target Gender Equality wynika, że wyższa rentowność sprzedaży, wyższa rentowność kapitału własnego, wraz z innymi wskaźnikami, takimi jak: lepszy zrównoważony rozwój korporacyjny, niższe ryzyko niewypłacalności i wydajność powyżej średniej branżowej, są pozytywnie skorelowane z większą reprezentacją kobiet na stanowiskach kierowniczych, w zarządach i na rynku pracy ogólnie.

W rezultacie proponowane w ramach dyrektywy rozwiązania będą miały nie tylko istotny wpływ na łagodzenie negatywnych skutków starzenia się społeczeństw państw Unii, ale także na zwiększenie stabilności finansowej tych państw.

Wdrożenie dyrektywy może pozytywnie rzutować także na realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju, przyjętych przez Zgromadzenie Ogólne ONZ, a w szczególności na uzyskanie postępów w równouprawnieniu mężczyzn i kobiet. Z ostatnich badań wynika, że luka płacowa pomiędzy mężczyznami a kobietami wynosiła

w roku 2020 w skali globalnej 31%. Dodajmy, że udział kobiet wśród wyższej kadry kierowniczej w firmach i instytucjach publicznych stanowi 36%, a wśród parlamentarzystów tylko 25%.

Przy obecnym tempie zmian wyrównanie różnic płacowych pomiędzy mężczyznami a kobietami wyniesie 275 lat. Z badań wynika także, że niski udział kobiet w życiu gospodarczym i globalna luka płacowa kosztowała świat od 1990 r. około 70 bilionów dolarów. Równy udział kobiet w gospodarce światowej zwiększyłby wzrost globalnego PKB do 2050 r. o ponad 0,5% w skali rocznej.²

W przypadku Polski, wyniki najnowszej edycji badania „Women in Business 2020” pokazują, że kobiety zajmują 38% najwyższych stanowisk w firmach i jest to wzrost o 3 pp. względem danych z poprzedniego roku. W tematyce ekonomicznej średnio 25% cytowanych ekspertów to kobiety. Jest to wzrost o 5 pp. w stosunku do roku poprzedniego.

W obszarze luki płacowej Polska jest na 6. miejscu w Europie, jeśli chodzi o najniższą różnicę przeciętnych płac mężczyzn i kobiet. Jako przyczynę różnicy podaje się fakt, że 40% kobiet zatrudnionych jest w strefie budżetowej. Według szacunków Business Insider różnica płac między strefą budżetową a większymi przedsiębiorstwami wynosiła prawie 15% w czwartym kwartale 2020 r.

Dane z GUS za rok 2019 wykazują, że kobiety w sektorze publicznym zajmują 67% miejsc pracy. Wynika z nich, że kobiety stanowiły 60,9% pracowników najemnych w sektorze publicznym, czyli 2,4 mln na 3,9 mln zatrudnionych. Przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej wynosiło w czwartym kwartale 2019 r. 5 369 zł brutto miesięcznie, w porównaniu do 5 562 zł w sektorze przedsiębiorstw. W efekcie szacuje się, że przeciętna płaca w sferze budżetowej wynosiła około 4 800 zł i była o 14,6% niższa niż średnia w sektorze przedsiębiorstw.

Istotnym efektem dyrektywy *work-life balance* mają być zmiany dotyczące polityki urlopów rodzicielskich w wielu krajach Unii Europejskiej, a zwłaszcza tych, w których świadczenia te są niższe niż wymagane przez dyrektywę. Dyrektywa wprowadza, jako minimum, prawo do 4 miesięcy urlopu rodzicielskiego, z których co najmniej 2 miesiące nie mogą być transferowane z jednego z rodziców na drugie. Co najmniej 2 z 4 miesięcy mają być „adekwatnie rekompensowane” na poziomie, który ma być indywidualnie określony przez państwa członkowskie. Rodzice mają też prawo do wzię-

² Global Gender Gap Report 2022, OECD, March 2021.

cia urlopu w sposób „elastyczny”, czyli na raty bądź w niepełnym wymiarze czasu.

Rozwiązanie, jakie niesie ze sobą dyrektywa, może mieć istotne znaczenie, ponieważ doświadczenia wielu rozwiniętych krajów europejskich, a w szczególności z państw skandynawskich, wskazują, że warunki udzielania urlopów rodzicielskich mogą pomóc bądź zaszkodzić procesowi równouprawnienia płci i wpłynąć w istotny sposób na udział kobiet w aktywnym uczestnictwie na rynku pracy. Istotne są tutaj kwestie regulacyjne i kulturowe. Doświadczenia te również wskazują, że przeciętnie mniej mężczyzn niż kobiet korzysta z urlopów rodzicielskich, i że kobiety biorą dłuższe urlopy niż mężczyźni.

Wśród państw europejskich jednym z liderów, jeśli chodzi o korzystanie z urlopów rodzicielskich, jest Szwecja, która oferuje rodzicom 480 dni płatnego urlopu na dziecko, przy czym każde z nich ma prawo do 240 dni. Jeśli dziecko jest urodzone po roku 2016, każde z rodziców ma 90 dni urlopu zagwarantowane dla siebie. W przypadku, jeśli rodzic nie chce wykorzystać tego uprawnienia, nie może być ono przetransferowane na drugiego rodzica. Należy dodać, że w Szwecji ojcowie wykorzystują statystycznie 30% płatnego urlopu rodzicielskiego.

Islandia oferuje obojgu rodzicom tę samą liczbę dni urlopowych, czyli po 6 miesięcy, z tego tylko 6 tygodni można przetransferować na drugiego rodzica. Podczas urlopu rodzicielskiego rodzic otrzymuje 80% swego średniego wynagrodzenia. Statystycznie, w latach 2000–2017 ojcowie w Islandii wykorzystywali maksimum 34% uprawnień urlopowych. Słowenia przyznaje ojcom 12 tygodni urlopu ojcowskiego, z czego 15 dni jest płatnych w wysokości 100% wynagrodzenia, a pozostałe – na poziomie płacy minimalnej. Wreszcie w Norwegii, gdzie urlop rodzicielski wynosi 12 miesięcy, kobiety mają prawo do 12 tygodni urlopu w czasie ciąży oraz 6 tygodni bezpośrednio po porodzie, ojcowie mają prawo do 10 tygodni urlopu, a pozostały okres, płatny w wysokości 80% średniego wynagrodzenia, może być podzielony między oboje rodziców.

Jak wynika z Global Parental Leave Report 2018, głównymi powodami niebrania przez mężczyzn urlopów rodzimych były obawy przed:

- dyskryminacją zawodową
- ominięciem w podwyżkach płac
- przegapieniem możliwości awansu
- marginalizacją w miejscu pracy.

Dodatkowym czynnikiem był brak odpowiednich modeli postępowania i wzorców do naśladowania.

Dyrektywa *work-life balance* i jej rozwiązania w zakresie regulacji dotyczących urlopów rodzinnych powinna w sposób pozytywny zwiększyć poziom korzystania z tych urlopów przez mężczyzn.

Co do rozwiązań szczegółowych, to zakładają one:

- wprowadzenie urlopów ojcowskich – ojcowie będą zmuszeni do wzięcia co najmniej 10 dni urlopu ojcowskiego w czasie bliskim od narodzenia dziecka, a wynagrodzenie za ten czas nie może być wyższe od zasiłku chorobowego
- zapewnienie, że 2 z 4 miesięcy urlopu ojcowskiego nie może być przeniesione na drugiego z rodziców, przy czym wynagrodzenie za ten czas ma być określone przez państwa członkowskie
- wprowadzenie urlopu opiekuńczego – pracownicy świadczący osobistą opiekę nad członkami rodziny będą mieli prawo do 5 dni urlopu w roku
- rozszerzenie prawa do elastycznych form zatrudnienia dla opiekunów i pracujących rodziców dzieci do lat 8.

Dyrektywie towarzyszy zestaw rozwiązań, mających wspierać państwa członkowskie przy realizacji celów, związanych z poprawą równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a także z wyrównaniem odpowiedzialności za opiekę. Należą do nich:

- zachęty do korzystania z funduszy europejskich dla poprawy świadczenia formalnych usług opiekuńczych
- zapewnienie ochrony rodziców i opiekunów przed dyskryminacją czy zwolnieniami
- usunięcie negatywnych bodźców ekonomicznych
- w stosunku do członków rodziny uzyskujących dodatkowy dochód.

W rezultacie tych rozwiązań dyrektywa ma nie tylko poprawić poziom równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, ale także spowodować zwiększenie zatrudnienia kobiet i uzyskanie stabilizacji ekonomicznej rodziny.



Karolina Andrian
Prezesa Fundacji SHARE THE CARE

Sylwia Ziemacka
Fundacja SHARE THE CARE

ŚWIATOWE TRENDY W OBSZARZE RÓL SPOŁECZNYCH – SPOŁECZEŃSTWO, BIZNES, POLITYKA SPOŁECZNA

Jesteśmy świadkami wielkich zmian, jakie zachodzą w obszarze postrzegania potencjału kobiety i mężczyzny w rodzinie, na rynku pracy i w społeczeństwie. Ta zmiana nabiera dużego tempa, a wiele wskazuje na to, że dokona się w trakcie jednego pokolenia. O ile proces emancypacji kobiet toczy się od dziesiątek lat, o tyle zmiana postaw mężczyzn i transformacja męskości zaczęła się dość niedawno. Socjologowie wskazują na lata 80. i 90. XX wieku jako na okres, kiedy „nowy” model ojca zaczął stawać się coraz bardziej widoczny. Kapitalistyczny rynek pracy, coraz większy udział kobiet w życiu zawodowym,

możliwość wpływania na dietę z uwagi na popularyzację antykoncepcji, rozwój ruchów feministycznych – mówiąc bardzo ogólnie, wiele zjawisk sprawiło, że rodzina i model rodzicielstwa musiały się dopasować do nowych czasów. Klasyczny model ojca, którego kluczową powinnością jest tzw. utrzymywanie rodziny, zaczął odchodzić do lamusa¹. Ojcowie chcą uczestniczyć w życiu dziecka od samego początku, a ich potrzeba jest coraz wyraźniej manifestowana i widoczna zarówno dla ustawodawców, jak i pracodawców.

RUCHY SPOŁECZNE

Zmiany w podejściu mężczyzn do roli ojca są powiązane ze zmieniającym się wzorcem męskości. Na całym świecie powstają organizacje, które wspierają mężczyzn w tej transformacji. Przykładem takiej organizacji jest PROMUNDO – światowa organizacja, której celem jest włączenie mężczyzn w budowanie równości płciowej i sprawiedliwości społecznej m.in. poprzez zaangażowanie ich w opiekę nad dziećmi oraz tworzenie regulacji, które temu sprzyjają. W raporcie *State of the world's fathers* przygotowanym przez organizację PROMUNDO², 85% ankietowanych mężczyzn z 7 średniozamożnych i zamożnych krajów stwierdziło, że zrobiłoby co tylko w ich mocy, aby być bardziej zaangażowanym w opiekę nad swoimi nowo narodzonymi lub adoptowanymi dziećmi. Widać chęć zmiany. Pytanie, jak stworzyć sprzyjające warunki, aby ta zmiana mogła się dokonać.

W Polsce trend zaangażowanego ojcostwa jest również widoczny. Organizacja Tato.net zrzesza tysiące ojców, chcących bardziej aktywnie uczestniczyć w opiece i wychowaniu dzieci. Powstają liczne grupy wsparcia, kręgi czy grupy w mediach społecznościowych, w których ojcowie wymieniają się wiedzą i wspierają się w stawianiu się coraz lepszymi ojcami. Przykładem jest Ojcowiska

Strona Mocy, prowadzona przez Jarka Kanię, ojca trzech córek. Jego grupa tylko dla ojców liczy ponad 10 tysięcy mężczyzn z całej Polski.

Młodzi polscy mężczyźni mają świadomość tego, że znany nam od lat model męskości jest w kryzysie. Zgodnie z wynikami badania *Nowi mężczyźni*³, przeprowadzonego na grupie użytkowników internetu w wieku 18-45 lat przez Kantar, młode osoby podchodzą bardzo krytycznie do życiowych wzorców z poprzednich pokoleń i stają teraz przed trudnym zadaniem wytyczenia nowych ścieżek. Ponad 60% młodych mężczyzn ma pełną świadomość tego, że przez wieki byli płcią dominującą. Tyle samo z nich twierdzi, że starsze pokolenia nie rozumieją przemian w sferze związków i seksualności oraz jest zdania, że żyjemy w czasach, w których tradycyjny podział ról ze względu na płeć znacząco traci na popularności. Ponad 60% z badanych mężczyzn nie ma problemu z tym, żeby zarabiać mniej od partnerki. Z kolei aż 72% kobiet deklaruje, że to partner jest ich najlepszym przyjacielem. Młodzi mężczyźni nie zgadzają się również z tym, że brakuje im empatii. Większość z nich uważa, że mężczyźni powinni wspierać kobiety i pomagać im wyrażać swoje opinie w przestrzeni publicznej, zwłaszcza że

¹ M. Bierca (2020), Nowe wzory ojcostwa w Polsce.

² Promundo (2021), *State of the World's Fathers 2021: Structural Solutions to Achieve Equality in Care Work*.

³ Kantar (2022), *Nowi mężczyźni. Jak młodzi Polacy radzą sobie z oczekiwaniami społecznymi?*

według danych z badania to mężczyźni czują się bardziej pewnie w wyrażaniu własnych pomysłów i opinii. Mogą tę pewność wykorzystać do walki o większą równość w społeczeństwie. Te wyniki podsumowuje ostatnia kampania portalu NOIZZ Kryzys męskości? Uwolnij się od stereotypów, w której znani Polacy pokazują, jak bardzo polscy mężczyźni zmienili się na przełomie ostatnich dziesięciu lat.

Zarówno kobiety, jak i mężczyźni widzą w tych zmianach szansę na lepsze życie, pozwalające obydwójgu na realizację swojego potencjału w różnych obszarach

PRACODAWCY DOSTRZEGAJĄ POTRZEBĘ ZMIANY

Zmiany społeczne zostały dostrzeżone przez pracodawców. W krajach, w których państwo nie gwarantuje płatnych urlopów rodzicielskich dla matek i ojców, duże firmy wdrażają powszechne minimalne standardy urlopowe, które mają zagwarantować świeżo upieczonym rodzicom możliwość opieki na dziećmi – urlopy rodzicielskie dotyczą zarówno matek, jak i ojców. Taką politykę *global minimum parental leave standard* wdrożyły m.in.: Citi, Ikea, Philip Morris, Nestle, Mastercard, Novartis, Johnson&Johnson, Facebook. Takie działania są inicjatywne w każdym kraju, w którym spółka ma swoje oddziały, uzupełniając w ten sposób pakiet gwarantowanych przez państwo świadczeń.

W Polsce ze względu na dość rozbudowane świadczenia dla matek, działania spółek koncentrują się na ojcach⁵ – firmy oferują dodatkowe tygodnie pełnopłatnych urlopów ojcowskich (w zależności od organizacji od 2 do 6 dodatkowych tygodni urlopu ojcowskiego) lub dopłaty do 100% wynagrodzenia w czasie urlopu rodzicielskiego,

aktywności życiowej. Badania CBOS z grudnia 2020 r.⁴ pokazały, że już 58% Polaków preferuje model partnerski rodziny – czyli taki, gdzie oboje rodziców pracuje zawodowo, dzieląc się opieką nad dziećmi i obowiązkami domowymi. Nie oznacza to bynajmniej osłabienia wartości, jaką jest rodzina – to wciąż najważniejsza wartość dla większości Polaków. Zmiana polega jednak na tym, że zarówno kobieta, jak i mężczyzna, mogą tę wartość realizować w sposób pełny, a nie tylko zgodny ze stereotypowym postrzeganiem roli kobiety i mężczyzny w rodzinie.

który w Polsce jest płatny na poziomie 60% lub 80% (w zależności od sposobu i długości pobierania urlopu). Co ważne, takim działaniom towarzyszą odpowiednia komunikacja oraz inicjatywy budujące równość rodzicielską w organizacji. Akceptacja ze strony pracodawcy jest kluczowym czynnikiem wpływającym na decyzję ojców odnośnie do skorzystania z urlopów rodzicielskich. Badania przeprowadzone przez agencję badawczą IQS dla Fundacji Share the Care⁶ pokazują, że mężczyźni zapytani, dlaczego nie skorzystali z urlopu rodzicielskiego, wskazują na to, że jest to źle widziane w firmie, bali się zwolnienia z pracy lub „odsunięcia na boczny tor”.

W czasach niedoboru kadry i walki o talenty w interesie pracodawców jest sprzyjanie zmianom, które odpowiadają na potrzeby ich pracowników. Ważne, aby dostrzec zarówno potrzebę kobiet do rozwoju zawodowego, jak i potrzebę ojców do większego zaangażowania w życie rodzinne, czyli *work-family balance*.



⁴ CBOS (2020), Modele życia małżeńskiego Polaków.

⁵ Fundacja Share the Care (2022), Równi w domu – równi w pracy.

⁶ IQS (2020), Diagnoza postaw, motywacji i barier wobec urlopów ojcowskich i rodzicielskich.

DLACZEGO RÓWNOŚĆ RODZICIELSKA TO TEMAT DLA PRACODAWCÓW?

Aktywność zawodowa kobiet wciąż pozostaje mniejsza niż mężczyzn, a jest to związane z obowiązkami opiekuńczymi. Zjawisko to, określane przez socjologów jako „kara za macierzyństwo”, jest powszechne we wszystkich krajach Unii Europejskiej i w Stanach Zjednoczonych, ale świadomość społeczna na jego temat jest znacznie niższa niż w kontekście luki płacowej między kobietami a mężczyznami. Badacze są zgodni, że matki mają trudniej na każdym rynku pracy i zarabiają średnio mniej zarówno od mężczyzn, jak i od bezdzietnych kobiet w podobnym wieku, na podobnych stanowiskach i o tych samych kompetencjach.

Badanie przeprowadzone przez Międzynarodową Organizację Pracy (*International Labor Organization*)⁷ wykazało, że przed pandemią aż 42% kobiet w wieku produkcyjnym nie było w stanie wykonywać płatnej pracy ze względu na obowiązki związane z opieką i prowadzeniem domu – w porównaniu do zaledwie 6% mężczyzn.

Firmy chętnie wdrażają w swoich organizacjach strategie różnorodności i inkluzywności, podejmują działania aktywizujące kobiety na rynku pracy, budują ich wiarę w siebie, likwidują lukę płacową. Warto jednak wrócić do źródła tych nierówności, czyli do asymetrii w zakresie pełnienia ról opiekuńczych. Angażując się w budowanie równości na rynku pracy, należy pamiętać, że jest ona nierozdzielnie powiązana z równością w domu.

POLITYKA SPOŁECZNA WSPIERA ZAANGAŻOWANIE OJCÓW

Godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych jako wyzwanie dla współczesnego społeczeństwa przybiera na sile i znaczeniu. Jedną z 20 zasad Europejskiego filaru praw socjalnych, przyjętych na Szczycie Społecznym na rzecz Sprawiedliwego Zatrudnienia i Wzrostu Gospodarczego w Göteborgu w 2017 r., jest zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym (Komisja Europejska 2017). Jest ona silnie sprzęgnięta z celem Unii Europejskiej, wynikającym z Europejskiej Karty Społecznej, czyli promowaniem zatrudnienia, poprawą warunków życia i pracy, aby umożliwić ich wyrównanie, z jednoczesnym rozwojem zasobów ludzkich pozwalającym podnosić i utrzymać poziom zatrudnienia oraz przeciwdziałając wykluczeniu (art. 151 TFUE). Unia Europejska z jednej strony ma wspierać, a z drugiej – inicjować i uzupełniać działania państw członkowskich w zakresie równości szans obu płci na rynku pracy i jednakowego traktowania w pracy (art. 153 TFUE).

Najbogatszą tradycję w zakresie zapewnienia równości rodzicielskiej mają kraje skandynawskie. Pierwszym krajem, który w roku 1993 wdrożył nietransferowalne urlopy dla ojców (tzw. przydział ojcowski), była Norwegia. Następnie politykę tę wprowadzono w Szwecji w 1995 r., a w 2000 r. w Islandii. I choć w żadnym kraju na świecie nie ma jeszcze równego wykorzystania urlopów przez ojców i matki, to 30 lat doświadczeń krajów skandynawskich dało możliwość wypracowania pewnych uniwersalnych standardów, które w największym stopniu przyczyniają się do wykorzystania przez ojców urlopów rodzicielskich⁸. Są to przede wszystkim: nietransferowal-

ność (ojcowie korzystają głównie z części urlopu, której nie mogą przekazać matce dziecka), elastyczność pozwalająca dopasowywać system wykorzystania urlopów do indywidualnej sytuacji rodziny oraz wysoka rekompensata finansowa (urlopy dla ojców muszą rekompensować utratę wynagrodzenia, ze względu na wciąż obecny stereotyp odpowiedzialności mężczyzn za finanse rodziny).

Kraje skandynawskie były pionierami zmian, ale na ich doświadczeniach uczą się inne kraje europejskie. Wyrazem skoordynowanych działań równościowych jest dyrektywa UE *work-life balance* przegłosowana przez Parlament Europejski w kwietniu 2019 r. To kolejny krok UE na drodze do równości rodzicielskiej, wyrównywania szans kobiet na rynku pracy i dbania o równowagę *work-life balance* Europejczyków. Wdrożenie dyrektywy do sierpnia 2022 r. jest dużym wyzwaniem dla wielu krajów europejskich. Ustawodawstwo odnośnie do urlopów dla rodziców po urodzeniu dziecka w zasadzie w każdym kraju jest inne, dlatego próba ujednoczenia ich oraz wypracowania kompromisu odnośnie do tego standardu jest wielkim sukcesem UE. Transpozycja dyrektywy w Polsce stanowi szansę na wdrożenie rozwiązań, dzięki którym partnerski model rodziny preferowany przez większość Polaków ma szansę być realizowany w prawdziwym życiu.

Działania na rzecz zwiększania praw ojców prowadzone są również w krajach azjatyckich, Ameryki Południowej i Północnej. W USA administracja Joego Bidena w ramach działań zgłoszonych w projekcie *Build Back Better* zgłosiła

7 L. Addati, N. Cassirer, K. Gilchrist (2014). *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf.

8 Á.A. Arnalds, G.B. Eydalur, Uniwersytet Islandzki, Wydział Pracy Socjalnej (2022), *Urlopy dla ojców w Islandii – raport podsumowujący*.

świadczenie płatnego urlopu rodzicielskiego w wymiarze 4 tygodni. Z perspektywy świadczeń w Polsce wydaje się to wyjątkowo skromna propozycja, ale patrząc na libe-

ralne zasady funkcjonowania gospodarki amerykańskiej, samo to, że taka propozycja jest rozpatrywana, pozostaje zwiastunem dużej zmiany.

TAKA POLITYKA DZIAŁA

Z długoletniego doświadczenia krajów skandynawskich w obszarze budowania równości płci poprzez zachęcanie ojców do korzystania z urlopów rodzicielskich wynika, że taka polityka realizuje swoje cele i jest niezwykle ważnym krokiem w stronę równości płciowej.

Zwiększony udział ojców w opiece nad dziećmi, zaobserwowany po wprowadzeniu w Islandii przydziału tylko dla ojców, jest spójny z wynikami badań w innych krajach⁹. Najnowsze badanie Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) pokazuje również, że islandzcy nastolatki częściej deklarują przywiązanie do swoich ojców niż ich rówieśnicy w innych krajach. Badanie WHO dotyczyło pierwszego pokolenia islandzkich dzieci, których ojcowie uzyskali prawo do wykorzystania 3-miesięcznego niezbywalnego urlopu rodzicielskiego. Według badaczy, pozytywne wnioski płynące z badania są rezultatem możliwości sprawowania opieki nad dzieckiem przez ojców, dzięki wprowadzeniu niezbywalnego przydziału¹⁰. Badania z Islandii i innych krajów ukazują także pozytywny związek między długością urlopu wykorzystanego przez ojców a ich późniejszym udziałem w wychowaniu dziecka po urlopie. Zapewnienie możliwości wykorzystania urlopu przez wprowadzenie przydziału tylko dla ojców wydaje się istotne dla wyrównywania różnic płciowych na rynku pracy i opiece nad dziećmi¹¹. Zgodnie z badaniami prowadzonymi w Islandii na przestrzeni ostatnich 20 lat, zwiększony udział ojców

w opiece nad dziećmi sprawił, że rozdzielił między zaangażowaniem w pracę zarobkową matek i ojców oraz związaną z tym liczbą przepracowanych godzin się zmniejszył. Matki nadal jednak pełnią rolę głównego opiekuna w okresie pierwszych 12 miesięcy życia dziecka.

Mimo iż wprowadzenie nieprzenoszalnej części urlopu tylko dla ojców nie miało na celu zmniejszenia statystyk rozwodowych, można przypuszczać, że zachęcanie ojców do korzystania z urlopów, aby włączać się w opiekę nad dzieckiem i obowiązki domowe, zwiększa stabilność małżeństw.

Od dziesiątek lat badacze twierdzą, że trudności w godzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych kobiet mogą być jedną z przyczyn malejącego przyrostu naturalnego w wielu krajach¹². Badania Islandii pokazują, że tendencja spadkowa wskaźnika urodzeń pierwotnych pod koniec lat 90. XX wieku ustała po tym, jak uchwalono system urlopów rodzicielskich w 2000 r. Wzrosło również prawdopodobieństwo urodzenia drugiego i trzeciego dziecka. Jednak gdy Islandię dotknął kryzys finansowy, ponownie pojawił się spadek liczby pierwszych urodzeń¹³. Dane te wskazują, że zapewnienie obojgu rodzicom wsparcia w godzeniu pracy i życia rodzinnego jest ważne dla utrzymania wysokiego poziomu dzietności.

WAŻNA ROLA PRACODAWCÓW

Podsumowując, nasze społeczeństwo chce się zmieniać i powoli się zmienia, ale aby ta zmiana się ugruntowała, musimy stworzyć sprzyjające ku temu warunki. Sprzyjające, czyli wyrównujące szanse obojga rodziców do spełniania się w tym, co dla nich ważne. Sektor prywatny może współtworzyć politykę prorodzinną i działać na rzecz równości rodzicielskiej. W Polsce są już pracodawcy, którzy dostrzegają ten trend społeczny. Rozumieją, że wynika on zarówno z coraz częstszej chęci ojców do realizowania się w roli taty, jak i z coraz większej chęci kobiet do spełniania swoich ambicji zawodowych.

Zdajemy sobie sprawę, że jest to nowe zjawisko i doceniamy wszelkie próby odpowiedzi pracodawców na tę nową sytuację, która buduje nową jakość na rynku pracy i w życiu społecznym.

⁹ A. Kotsadam, H. Finseraas (2011). The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave. *Social Science Research*, 40: 1611-1622; M. Rege, I.F. Sollil (2013). The impact of paternity leave on fathers' future earnings. *Demography*, 50, 2255-2277; P.S. Schober (2014).

Parental leave and domestic work of mothers and fathers. A longitudinal study of two reforms in West Germany. *Journal of Social Policy*, 43, 351-372;

S. Cools, J.H. Fiva, L.J. Kirkeboen (2015). Causal effects of paternity leave on children and parents. *Scandinavian Journal of Economics*, 117(3), 801-828.

¹⁰ J. Inchley, D. Currie, S. Budisavljevic, T. Torsheim, A. Jastad, A. Cosma, C. Kelly, A.M. Arnarsson (2020). Spotlight on adolescent health and well-being: Findings from the 2017/18 Health Behaviour in School-aged Children (HBSC) Survey in Europe and Canada. Copenhagen: World Health Organization.

¹¹ Á.A. Arnalds, S. Belope-Nguema, G.B. Eydal, J.A. Fernández-Cornejo (2021). Constructing fatherhood in the North and South: Paid parental leave, work and care in Iceland and Spain. *Acta Sociologica*, 1-17.

¹² P. McDonald (2000). Gender equity, social institutions and the future of fertility. *Journal of Population Research*, 17(1), 1-16.

¹³ A.K. Jónsson (2018). Family policies, childbearing, and economic crisis: The case of Iceland. *Demographic Research*, 39(19), 561-592.



Agnieszka Lechman-Filipiak
Partner, radca prawny DLA Piper Giziński Kycia sp.k.

Marta Borówka
Radca prawny, DLA Piper Giziński Kycia sp.k.

DYREKTYWA WORK-LIFE BALANCE. WPŁYW NA UPRAWNIENIA RODZICIELSKIE POLSKICH PRACOWNIKÓW

Do dnia 2 sierpnia 2022 r. państwa członkowskie mają obowiązek wdrożenia Dyrektywy (UE) 2019/1158, zwanej potocznie dyrektywą *work-life balance* (WLB). Ta potoczna nazwa to nie przypadek – nadrzędnym celem dyrektywy WLB jest ułatwienie pracującym rodzicom lub opiekunom łączenia pracy z życiem rodzinnym, przy położeniu szczególnie dużego nacisku na uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem i sprawowaniem opieki. Ponadto, ułatwiając rodzicom i opiekunom

godzenie życia zawodowego z prywatnym, dyrektywa WLB ma się przyczynić do realizacji traktatowych celów równości mężczyzn i kobiet pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy. Dyrektywa określa wymagania dotyczące przepisów regulujących w państwach członkowskich Unii Europejskiej urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego i urlopu opiekuńczego, a także elastycznej organizacji pracy dla pracowników będących rodzicami lub opiekunów.

ZAŁOŻENIA DYREKTYWY WORK-LIFE BALANCE

Podstawowe założenia dyrektywy polegają na umożliwieniu rodzicom zachowania równowagi pomiędzy pracą a życiem zawodowym poprzez ujednoczenie regulacji dotyczących urlopów związanych z rodzicielstwem czy szerzej – z życiem rodzinnym w ogóle. Rozwiązania przyjęte w dyrektywie mają zachęcać kobiety i mężczyzn do równiejszego dzielenia się między sobą obowiązkami opiekuńczymi, a także umożliwić wczesne tworzenie więzi między ojcami a dziećmi. Rozwiązania te obejmują:

1. zapewnienie ojcom możliwości skorzystania z urlopu ojcowskiego w razie urodzenia się dziecka, w wymiarze 10 dni roboczych, który nie jest uzależniony od wcześniejszego stażu pracy pracownika czy jego stanu cywilnego
2. zapewnienie rodzicom indywidualnego prawa do urlopu rodzicielskiego w wymiarze 4 miesięcy do wykorzystania przed osiągnięciem przez dziecko określonego wieku, maksymalnie 8 lat, z założeniem, że 2 miesiące urlopu rodzicielskiego nie podlegają przeniesieniu pomiędzy rodzicami

3. zapewnienie pracownikom prawa do urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni roboczych w roku, przy czym należy zwrócić uwagę, że urlop opiekuńczy ma przysługiwać w celu sprawowania opieki lub wsparcia krewnego lub osoby zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, który wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych
4. zapewnienie pracownikom czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika
5. zapewnienie, aby pracownicy posiadający dzieci do określonego wieku – co najmniej do 8 lat – oraz opiekunowie mieli prawo do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu sprawowania opieki.



Wiele rozwiązań zakładanych przez dyrektywę WLB funkcjonuje już polskim prawem. Należy do nich zaliczyć urlop ojcowski, który przysługuje wyłącznie ojcu w wymiarze 2 tygodni. Aktualne przepisy Kodeksu pracy zawierają także regulacje mające na celu zapewnienie pracownikom-rodzicom elastyczną organizację pracy. Można tu przykładowo wskazać, że pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu wychowawczego. Pracodawca jest zobowiązany taki wniosek uwzględnić.

Odnośnie do urlopu opiekuńczego przewidzianego w dyrektywie, ma on przysługiwać niezależnie od prawa do zwolnienia od pracy w wymiarze 16 godzin lub 2 dni dla

pracownika wychowującego przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat, przewidziane obecnie w art. 188 Kodeksu pracy.

Z punktu widzenia uprawnień rodzicielskich, szczególną uwagę zwracają jednak uregulowania dotyczące urlopu rodzicielskiego, które zakładają, że jego określona część (2 miesiące) powinny być nietransferowalne – innymi słowy, każde z rodziców powinno móc skorzystać z 2 miesięcy urlopu rodzicielskiego, niezależnie od uprawnień drugiego rodzica. Wdrożenie dyrektywy będzie odczuwalne dla polskich pracowników, szczególnie ojców – dotąd bowiem możliwość skorzystania przez nich z urlopu rodzicielskiego była znacznie ograniczona w praktyce ze względu na uzależnienie ich praw od sytuacji matki – pracownicy korzystającej z urlopu macierzyńskiego.

URLOP RODZICIELSKI W POLSKIM KODEKSIE PRACY

Celem urlopu rodzicielskiego jest umożliwienie zarówno matce, jak i ojcu dziecka, sprawowanie osobistej opieki i zbudowanie więzi psychicznej z dzieckiem. W praktyce zdecydowaną większość osób, która decyduje się na jego wykorzystanie, stanowią kobiety, pomimo że przepisy Kodeksu pracy przewidują w tym zakresie równe prawa dla rodziców dziecka. Urlop rodzicielski przysługuje bowiem łącznie obojgu rodzicom, a jego wymiar zależy od liczby dzieci urodzonych przy

jednym porodzie i wynosi 32 tygodnie w razie urodzenia jednego dziecka lub 34 tygodni w razie urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

To, że urlop przysługuje rodzicom „łącznie”, oznacza, że mogą oni zdecydować według swojego uznania o tym, które z nich i w jakim zakresie go wykorzysta. Jeśli zatem rodzice zechcieliby podzielić się przysługującym im urlopem rodzicielskim po równo, wówczas jego okres

będzie wynosił maksymalnie 16 tygodni (w przypadku urodzenia jednego dziecka) lub 17 tygodni (w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka) dla każdego z rodziców.

Urlop nie musi być jednak wykorzystany w całości – możliwe jest skorzystanie z niego tylko w wymiarze kilku tygodni lub nawet całkowita rezygnacja z niego. Urlop rodzicielski może być udzielany jednorazowo, tj. od razu na wskazany powyżej maksymalny okres 32 lub 34 tygodni albo w nie więcej niż 4 częściach. Istotne jest jednak to, że przynajmniej pierwsza część urlopu rodzicielskiego musi nastąpić bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego – innymi słowy, urlop rodzicielski musi się rozpocząć dnia następującego po dniu, w którym zakończył się urlop macierzyński.

DLACZEGO POTRZEBUJEMY ZMIAN?

Dyrektywa zobowiązuje państwa członkowskie do zapewnienia, by 2 miesiące urlopu rodzicielskiego nie podlegały przeniesieniu. Oznacza to, że w razie podjęcia przez rodziców decyzji o wykorzystaniu urlopu rodzicielskiego, 2 miesiące tego urlopu będą mogły zostać wykorzystane wyłącznie przez drugiego rodzica, którym w praktyce najczęściej będzie ojciec dziecka. Biorąc pod uwagę to, że osobami, które korzystają z pozostałej, dłuższej części urlopu zdecydowanie najczęściej są matki, taka regulacja ma szansę zwiększyć partycypację ojców w sprawowaniu opieki nad dzieckiem. To z kolei docelowo powinno przełożyć się na zmobilizowanie mężczyzn do przejęcia części obowiązków związanych z rodzicielstwem i tym samym – umożliwienie kobietom powrotu na rynek pracy po urodzeniu dziecka szybciej, niż ma to miejsce obecnie. Nie jest to zresztą problem wyłącznie polski – sama dyrektywa wskazuje wprost, że większość ojców w państwach członkowskich nie korzysta z prawa do urlopu rodzicielskiego lub przekazuje znaczną część uprawnień do swojego urlopu matkom dziecka.

Celem dyrektywy jest nie tylko zachęcenie mężczyzn do równego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi, ale i – a w zasadzie przede wszystkim – zmniejszenie nierówności pomiędzy kobietami a mężczyznami. Nie ulega wątpliwości, że stereotypowe, wciąż jednak aktualne podejście do podziału ról w rodzinie sprawia, że to kobiety decydują się na skorzystanie z całości przysługującego im urlopu rodzicielskiego, niejako przedłużając tym samym urlop macierzyński. Warto zwrócić uwagę, że nawet z punktu widzenia nomenklatury w miejscach pracy często mówi się o „rocznym urlopie macierzyńskim”, rozumiejąc przez to zsumowany okres faktycznego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu

Pierwsza część urlopu rodzicielskiego w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie nie może być krótsza niż 6 tygodni. Urlop rodzicielski w wymiarze do 6 tygodni może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia. W przypadku wykorzystywania części urlopu rodzicielskiego w późniejszym terminie zmniejsza się liczba części urlopu wychowawczego, a nie jego wymiar. W efekcie pracownicy, najczęściej – matki, nierzadko decydują się na wykorzystanie wszystkich przysługujących im uprawnień rodzicielskich bezpośrednio po sobie, co – wobec długich przerw w zatrudnieniu – następnie zmniejsza ich szanse na rynku pracy.

rodzicielskiego, podczas gdy, z punktu widzenia prawa, mamy do czynienia z dwoma różnymi (aczkolwiek powiązаныmi ze sobą) uprawnieniami związanymi z rodzicielstwem.

Tymczasem podział ról w rodzinie wpływa także na podział ról w miejscu pracy. Dłuższe przerwy w pracy związane ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem mogą realnie utrudniać awans zawodowy i potencjał zarobkowy kobiet. Ewentualnie pomijanie ich przy awansach czy podwyżkach nie zawsze będzie także stanowiło przejaw dyskryminacji w miejscu pracy – czasem może to być wynik zaistniałych w danych stosunkach służbowych okoliczności. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Jeśli zatem, w hipotetycznym przykładzie, na określonym, takim samym stanowisku pracy zatrudnieni są kobieta i mężczyzna, otrzymujący takie samo wynagrodzenie, po czym kobieta, realizując swoje uprawnienia rodzicielskie, wykorzystuje urlop macierzyński, rodzicielski, a następnie wychowawczy, jest nieobecna w pracy (czasem przez kilka lat), to nie ma możliwości gromadzenia doświadczeń zawodowych, które w tym czasie zdobywa mężczyzna. Nie można wykluczyć, że te faktyczne różnice będą decydowały o awansie lub zwiększeniu wynagrodzenia. Zachęcenie mężczyzn do partycypacji w opiece nad dzieckiem i korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem na równych zasadach co kobiety, w dłuższej perspektywie – przy odpowiednich, sprzyjających równouprawnieniu przepisach prawa – mogłoby dać szansę na zmniejszenie tych nierówności.

PRACA PODCZAS URLOPU RODZICIELSKIEGO

Co istotne, urlop rodzicielski w Polsce wcale nie musi oznaczać całkowitego „wyłączenia” rodzica z rynku pracy. Pracownik może bowiem łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy. Co to oznacza w praktyce? Mianowicie gdyby pracownik zdecydował, że chce łączyć cały przysługujący mu urlop rodzicielski (32 lub 34 tygodnie) z pracą w maksymalnym możliwym wymiarze, tj. pół etatu (i np. pracować 4, zamiast 8 godzin dziennie), wówczas przysługujący mu wymiar urlopu wydłuży się proporcjonalnie, do 64 lub 68 tygodni, w zależności od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie. To jeden ze sposobów na łączenie pracy zawodowej i aktywności na rynku pracy ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem.

Nie jest to jednak rozwiązanie szczególnie popularne wśród pracowników i skorzystanie z niego nie zawsze będzie możliwe – pracodawca może bowiem odmówić uwzględnienia wniosku pracownika o podjęcie pracy w takim trybie, jeśli nie będzie to możliwe ze względu na organizację lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Z odmowy pracodawca musi się jednak wytłumaczyć – odmowa wymaga pisemnego podania przyczyny. Ta regulacja jest zresztą zgodna z treścią dyrektywy WLB, która wymaga od państw członkowskich zapewnienia prawa do korzystania z urlopu rodzicielskiego na elastycznych zasadach, wskazując wprost, że pracodawca powinien przedstawiać na piśmie uzasadnienia każdej odmowy udzielenia zgody na wniosek, w rozsądnym terminie od jego otrzymania.

NOWE PRZEPISY A WYMIAR URLOPU I WYSOKOŚĆ ZASIŁKU

Wdrożenie dyrektywy przez państwa członkowskie Unii Europejskiej ma nastąpić do 2 sierpnia 2022 r.

Na dzień publikacji tego raportu w wykazie prac legislacyjnych i programowych opublikowano projekt założeń do projektu obszernej nowelizacji Kodeksu pracy, implementującej m.in. dyrektywę WLB. W myśl tych założeń, zasadnicza zmiana dotycząca urlopu rodzicielskiego ma polegać na:

1. wydłużeniu jego wymiaru do 41 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka albo do 43 tygodni w przypadku porodu mnogiego oraz
2. wprowadzenie nietransferowalnej części tego urlopu w wymiarze 9 tygodni dla każdego z rodziców.


Zmiana dotyczyć ma także ustalenia wysokości zasiłku macierzyńskiego za cały okres urlopu rodzicielskiego na poziomie 70% podstawy wymiaru zasiłku, przy czym w razie złożenia przez pracownicę wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego w terminie nie później niż 21 dni po porodzie, miesięczny zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego miałby wynieść 81,5% podstawy wymiaru zasiłku. Jest to zmiana w porównaniu do aktualnej regulacji, zgodnie z którą pracownikowi, korzystającemu z urlopu rodzicielskiego, przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 100% podstawy wymiaru przez pierwsze 6 tygodni tego urlopu; przez resztę urlopu zasiłek wynosi aktualnie 60% podstawy wymiaru. Wyjątkiem jest sytuacja, w której pracownik wykorzystuje cały urlop rodzicielski od razu po zakończonym urlopie macierzyńskim – wówczas należy mu zasiłek wynosi 80% podstawy wymiaru.

CZY ZMIANA PRAWA ZMIENI PODEJŚCIE RODZICÓW?

Proponowane wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego do 41 lub 43 tygodni, przy założeniu 9-tygodniowej, nietransferowalnej części należnej każdemu z rodziców, oznacza, że skorzystanie z niego przez ojców będzie dla nich bardziej atrakcyjne niż dotychczas. Wydłużenie wymiaru oznacza w praktyce, że decyzja o wzięciu urlopu rodzicielskiego przez rodzica, który dotąd z niego nie korzystał, nie będzie wiązała się z uszczerpkiem okresu urlopu drugiego rodzica. Jeśli zmiana wejdzie w życie, ojcowie, którzy zdecydowali się na wzięcie urlopu rodzicielskiego przynajmniej w minimalnym,

nietransferowalnym wymiarze 9 tygodni, nie „odbiorą” tej części urlopu matce, której w dalszym ciągu przysługiwać będą, tak jak dotychczas, 32 lub 34 tygodnie (w zależności od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie). To rozwiązanie rzeczywiście ma szansę realnie wpłynąć na chęć skorzystania z urlopu rodzicielskiego przez rodziców, którzy dotychczas nie rozważali takiej możliwości. Pozostaje mieć nadzieję, że nowe prawo przyczyni się do równiejszego podziału ról pomiędzy kobietami i mężczyznami zarówno w domu, jak i w pracy.



A close-up photograph of two hands clasped together. The hand on the left is larger and has a simple gold ring on the ring finger. The hand on the right is smaller and is wearing a dark blue, ribbed sweater cuff. The background is a plain, light-colored wall.

II. Korzyści z dyrektywy *work-life balance*



Karolina Andrian
Prezeska Fundacji SHARE THE CARE

Sylwia Ziemacka
Fundacja SHARE THE CARE

PODZIAŁ URLOPÓW RODZICIELSKICH – POTRZEBY I KORZYŚCI DLA MAMY

Badania społeczne przeprowadzone przez firmę badawczą IQS na ogólnopolskiej próbie Polaków wskazują na dużą otwartość kobiet na praktykę dzielenia się urlopem rodzicielskim z tatą dziecka. W rzeczywistości jednak takie rozwiązanie jest rzadko wcielane w życie. Część kobiet wyraża obawę, że zostaną negatywnie ocenione jako mamy i dlatego trudno im dzielić się urlopem opiekuńczym z partnerem. Co trzecia matka przyznaje, że miałaby wyrzuty sumienia, gdyby po porodzie zbyt szybko wróciła do pracy. W konsekwencji, mimo deklarowanej przez nie dużej otwartości na to, by ojciec był w domu z dzieckiem, stosunkowo rzadko dają swoim partnerom taką szansę. W badaniu IQS co piąty ojciec twierdził, że nie skorzystał z urlopu rodzicielskiego, ponieważ jego partnerka nie wyraziła na to zgody.

W opinii Fundacji Share the Care podział urlopów rodzicielskich to ważny krok do partnerstwa w związku i równowagi w życiu. Dążenie kobiet do równości na rynku pracy powinno iść w parze z ich dążeniem do równości w życiu prywatnym.

Dyrektywa *work-life balance*, która wejdzie w życie w Polsce najpóźniej w sierpniu 2022 r., nada ojcom indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego tylko dla nich, w tym 2 dodatkowe miesiące nietransferowalne na mamę. To ogromna szansa dla kobiet, ale i wielki sprawdzian z tego, czy umiemy nasze deklaracje o równości wdrożyć w życie.



NASZE POTRZEBY W RÓŻNYCH SFERACH ŻYCIA

Warto spojrzeć na podział urlopów rodzicielskich z długoterminowej perspektywy. Wtedy łatwiej dostrzec wielowymiarowe korzyści płynące z tego rozwiązania dla kobiet, które powinny uczciwie zdefiniować swoje potrzeby, oddzielając je od oczekiwań społecznych. Pomocne w tym jest uświadomienie sobie przez kobiety, że potrzeba rozwoju zawodowego nie stoi w sprzeczności z byciem dobrą mamą.

Koncepcja autodeterminacji (*self-determination theory*) Richarda Ryana i Edwarda Deciego (2000)¹ mówi o tym, że człowiek, aby móc się prawidłowo rozwijać i wykorzystywać swój potencjał, powinien mieć zaspokojone potrzeby w trzech obszarach: kompetencji, relacji i autonomii. Przekładając tę teorię na praktykę, można powiedzieć, że do szczęścia i równowagi psychicznej potrzebujemy: ciepłych więzi z innymi (przyjaciele, rodzina), aktywności zawodowej, poczucia sprawstwa oraz możliwości samostanowienia i wyboru. Innymi słowy, aby rozwijać satysfakcjonującą karierę zawodową, trzeba mieć dobre relacje z ważnymi dla nas ludźmi jako bazę, do której możemy powracać po codziennych obowiązkach.

KORZYŚCI WYNIKAJĄCE Z PARTNERSTWA W CODZIENNYM ŻYCIU

Zdaniem Fundacji Share the Care, mamy, które decydują się podzielić urlopem rodzicielskim z tatą dziecka, zyskują prawdziwego partnera w codziennych sprawach, dzięki czemu nie mają poczucia, że „wszystko jest na ich głowie”. Ważnym aspektem korzyści, wynikających z większego zaangażowania ojców w opiekę nad dziećmi, jest przejęcie przez mężczyzn swojej części obowiązków domowych. Niemieckie badania wykazały, że mężczyźni, którzy byli na urloпах rodzicielskich, po powrocie do pracy w większym stopniu angażują się w opiekę nad dziećmi i życie domowe³.

Jest to szczególnie istotne, gdyż po urodzeniu się dziecka dysproporcje w podziale obowiązków domowych między kobietą a mężczyzną znacząco rosną. W badaniach dr Katarzyny Suwady⁴ odsetek kobiet, które deklarują poświęcanie co najmniej 21 godzin tygodniowo na prace domowe i opiekuńcze po urodzeniu się dziecka, wzrasta z 48% do 58%. Ten sam wskaźnik w przypadku mężczyzn prawie w ogóle się nie zmienia.

Nasi bliscy tworzą nam przestrzeń do dzielenia się troskami oraz świętowania sukcesów. Natomiast aktywność zawodowa stanowi zabezpieczenie naszych potrzeb materialnych oraz tych związanych z rozwojem kompetencji społecznych, profesjonalnych. W pracy możemy poczuć nasze sprawstwo, rozwijać szczególne umiejętności i potencjał.

Jak zauważa dr Dorota Wiszejko-Wierzbicka, psycholog i psychoterapeuta z Uniwersytetu SWPS, podział urlopu rodzicielskiego można uznać za autonomiczny akt świadomego dążenia do zaspokojenia naszych najważniejszych potrzeb psychicznych. Kiedy na świecie pojawia się dziecko, wszystkie trzy obszary naszych potrzeb (relacji, kompetencji, autonomii) ulegają zachwianiu: nie mamy już tyle czasu dla partnera, kariery zawodowej, a granicę naszej niezależności zaczyna wyznaczać płacz dziecka. W takich warunkach łatwo o frustrację². Chyba że ktoś nas może wesprzeć i zastąpić, chociaż na jakiś czas, tak żebyśmy mogli sobie przypomnieć, kim jesteśmy i co lubimy robić poza opieką nad dzieckiem.

Z badania *Family Power*⁵ z kolei wynika, że aż 66% kobiet w Polsce nie czuje się doceniane za wykonywanie prac opiekuńczo-domowych. Czują się natomiast oceniane i krytykowane jako matki. W Polsce jednym z głównych obszarów tego tzw. *woman shaming* jest właśnie macierzyństwo i wychowywanie dzieci – wskazało na niego 70% badanych kobiet (raport Clue PR, maj 2020).

Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę przywołuje badania, według których większe zaangażowanie ojców w opiekę nad dzieckiem i bardziej równomierne rozłożenie obowiązków domowych między oboje rodziców może przyczynić się do zapobiegania powstawaniu konfliktów w rodzinie, zapewnia bardziej harmonijną atmosferę dla rozwoju dziecka, może być też czynnikiem chroniącym przed rozpadem związku i rodziny⁶.

Mama decydująca się na podział urlopu rodzicielskiego ze swoim partnerem zyskuje przestrzeń do tego, aby móc się realizować we wszystkich ważnych dla niej obszarach życia. Jeśli w pierwszych miesiącach życia

¹ Ryan R.M., Deci E.L., (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being, University of Rochester.

² Wiszejko-Wierzbicka D. (2020). W kręgu wzajemnych korzyści, Przewodnik 50/50 – to się wszystkim opłaca, <https://teamrodzina.pl/2020/11/16/w-kręgu-wzajemnych-korzysci/>.

³ Reimer T., Pfau-Effinger B. (2020). Different types of parental leave use by German fathers and their engagement in childcare in subsequent years, Problemy Polityki Społecznej.

⁴ Suwada K. (2021). Parenting and work in Poland. A gender studies perspective.

⁵ Badanie „Family Power”, IQS 2020.

⁶ Newkirk K., Perry-Jenkins M., Sayer A.G. (2017). Division of Household and Childcare Labor and Relationship Conflict Among Low-Income New Parents.

dziecka bierze na siebie całą odpowiedzialność za zajmowanie się niemowlęciem i domem, po powrocie do pracy jest jej trudniej wdrożyć w życie partnerski podział obowiązków. Dlaczego? Bo mężczyzna nie miał sposobności nabrać wprawy w zajmowaniu się potomstwem, więc przekonanie, że „mama wszystko robi lepiej” sprawia, iż tata w mniejszym stopniu włącza się w zadania domowo-opiekuńcze. Na dłuższą metę taka praca mamy „na dwa etaty” rodzi poczucie niesprawiedliwości, które odbija się na jakości życia rodzinnego, a czasem też zawodowego.

PRAWO DO ZAANGAŻOWANIA W SATYSFAKCUJĄCĄ PRACĘ ZAWODOWĄ

Możliwość wykorzystania swojego potencjału poza domem jest dla kobiet tak samo ważna jak dla mężczyzn. Wpływa korzystnie na ich poczucie własnej wartości, pewność siebie i asertywność. Współczesne kobiety chcą pracować – tylko 8% z nich uważa, że praca zawodowa przynosi im więcej strat niż korzyści. To dwukrotnie mniej niż w latach 90. XX wieku. Praca zawodowa dla 60% kobiet to źródło satysfakcji oraz miejsce, gdzie mogą zostać docenione.

DOBRO DZIECKA

Mama, która daje szansę tacie na zbudowanie bezpiecznej więzi z dzieckiem, to mama, która rozumie, że w ten sposób powstaje kapitał dla dziecka na całe życie. Psychologia społeczna przedstawia wiele dowodów na to, że praca zawodowa matki nie odbija się negatywnie na emocjonalnej więzi łączącej ją z dzieckiem. Co więcej, z badań przeprowadzonych przez naukowców z Harvardu, którzy zebrali dane od 50 tysięcy osób z 24 krajów (a ich wnioski były współmierne dla ludzi z różnych kultur i miejsc zamieszkania) wynika, że dzieci pracujących mam radzą sobie lepiej w życiu zawodowym od dzieci, których mamy nie pracowały. Jak wskazują dane, zgromadzone przez naukowców z harwardzkiej Szkoły Biznesu, szczególnie córki pracujących kobiet odnoszą większe sukcesy w życiu zawodowym, więcej zarabiają i częściej pełnią funkcje kierownicze niż ich rówieśnice, których matki zajmowały się wyłącznie domem⁷.

Warto podkreślić, że zajmowanie się dzieckiem „na pełen etat” to zupełnie inny rodzaj doświadczenia niż zajmowanie się nim kilka godzin w ciągu dnia. Przynajmniej wszyscy ojcowie, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego. Podkreślają, że każdy rodzic zainteresowany wspólnym wychowywaniem dziecka powinien przynajmniej kilka tygodni spędzić z dzieckiem sam na sam – po to, żeby nauczyć się „obsługi” dziecka i aby zyskać przestrzeń do budowania własnej z nim relacji.

Z roku na rok wyraźnie rośnie poparcie dla partnerskiego modelu rodziny – z 37% w 1997 r., do 46% w 2013 r. i 58% w 2020 r. Na drodze do aktywności zawodowej kobiet wciąż stoją stereotypy społeczne i przekonanie, że to one powinny poświęcić się opiece nad dziećmi w większym stopniu niż mężczyźni. Dlatego tak ważna jest zmiana optyki tego problemu i umożliwienie mężczyznom większego zaangażowania się w opiekę nad dziećmi i prace domowe.

Z kolei synowie pracujących mam w dorosłym życiu są bardziej zaangażowanymi ojcami i zajmują się dziećmi przeciętnie 7,5 godziny tygodniowo więcej niż mężczyźni, których mamy nie pracowały. Częściej również mają pracujące żony i dzielą się ze swoimi partnerkami obowiązkami domowymi. To dowodzi, że wzorce, które wynosimy z domu, są nie do przecenienia i że to my, rodzice, na długie lata – o ile nie na całe życie – modelujemy przyszłe zachowania naszych dzieci.

Jeśli zatem chcemy tworzyć świat równych szans dla naszych dzieci, dzielimy się urlopami rodzicielskimi z naszymi partnerami i pokazujemy naszym dzieciom, że w życiu najważniejsze są nasze kompetencje i umiejętności, a nie płeć i stereotypy. Wtedy będziemy równi w domu i równi w pracy.

⁷ McGinn K.L., Ruiz Castro M., Long Lingo E. (2018). Learning from Mum: Cross-National Evidence Linking Maternal Employment and Adult Children's Outcomes.





dr Dariusz Cupiał
Inicjator Tato.Net

NOWE UPRAWNIENIA RODZICIELSKIE Z PERSPEKTYWY OJCÓW

Przy obecnym stanie badań i wiedzy nie trzeba uzasadniać, że na rozwój dzieci, w tym ich umiejętności społeczne i zawodowe, wpływa zaangażowana obecność obojga rodziców. Wydaje się, że przez bardzo długi czas zwracano jednak uwagę jedynie lub w głównej mierze na wartość obecności matki. Postać ojca pozostawała tu na drugim planie. Ta tendencja ulega od niedawna zasadniczej zmianie. Obecność ojca na każdym etapie życia dziecka okazuje się niezmiernie ważna. Z perspektywy mężczyzny jako ojca nowe rozwiązania dyrektywy work-life balance wychodzą naprzeciw jego, coraz częściej świadomej, potrzebie spełnienia się w ojcostwie.

Badania oraz doświadczenie życiowe przekonują, że dzieci, zwłaszcza te, które we wczesnym okresie przeżyły rozłąkę z ojcem, np. wskutek jego niezbalansowanej aktywności zawodowej, śmierci lub rozvodu/separacji z matką, są poddane mocnemu stresowi. Często staje się to przyczyną problemów wychowawczych, psychicznych, a nawet somatycznych. Co więcej, badania naukowe potwierdzają, że nieobecność ojca ma negatywny wpływ na dziecko nawet na poziomie biologicznym.

Zespół naukowców z Princeton University badał chromosomy – struktury zawierające materiał genetyczny komórki. Szczególnie wnikliwie analizowano telomery, czyli ochronne końcówki chromosomów. Telomery skracają się w miarę kolejnych podziałów komórki, a kiedy stają się za małe, komórka traci zdolność dalszego podziału. Z tego względu niektórzy przyjmują długość telomerów za wskaźnik procesu starzenia się komórek, czy wręcz ogólnego stanu zdrowia danej osoby¹.

Naukowcy zaobserwowali ścisłą zależność pomiędzy nieobecnością ojca a prawidłowym funkcjonowaniem telomerów u dzieci. Telomery dziewięciolatków, które na jakimś etapie dzieciństwa doświadczyły nieobecności

taty, są średnio o 14% krótsze niż u ich rówieśników z obydwojgiem rodziców. Najbardziej negatywnie na rozłąkę reagują na poziomie komórkowym chłopcy, zwłaszcza jeśli oddzielenie od ojca nastąpiło w ciągu pierwszych 5 lat życia². Zespół badawczy podkreśla doniosłe znaczenie zaobserwowanych zależności. Skoro oddzielenie ojca od dzieci w tak wczesnym wieku przynosi tak wymierne, negatywne konsekwencje dla ich zdrowia w postaci zaburzonych funkcji komórkowych, to należy zrobić wszystko, żeby minimalizować szkody spowodowane rozłąką.

To wstrząsające odkrycie wskazuje na niezastąpioną rolę obecności ojca w życiu dziecka w pierwszych latach życia. Podany przykład analiz badawczych może wydawać się drastyczny, ale z pewnością rzuca światło na zagadnienie, jakie porusza dyrektywa work-life balance z kwietnia 2019 r. Obecność ojca w życiu dziecka jest niezbędna i ma wpływ na jego kondycję psychofizyczną. Skutki podejścia do tej kwestii będą widoczne w krótkiej i długiej perspektywie w obszarze przyszłej aktywności młodego pokolenia na rynku pracy. Co ważne, coraz częściej sami ojcowie widzą wagę swojej roli i coraz mocniej się w nią angażują.

WORK-LIFE BALANCE JAKO CEL NOWEGO RUCHU ŚWIADOMEGO OJCOSTWA

Potrzeba równowagi pracy i życia rodzinnego nie była oczywista dla mężczyzn jeszcze całkiem niedawno. Gdy w 2004 r. w środowisku Fundacji Cyryla

i Metodego powstał pierwszy serwis internetowy Tato.Net (www.tato.net), nowa inicjatywa spotkała się z ambiwalentnym, czasem wręcz niechętnym odbiorem.

¹ www.princeton.edu/news/2017/07/18/

² R. Janus, Biolodzy potwierdzają: nieobecność ojca szkodzi zdrowiu dzieci, <https://tato.net/czytelnia/arttykul/biolodzy-potwierdzaja-nieobecnosc-ojca-szkodzi-zdrowiu-dzieci>.

Tato.Net było w Polsce pionierską, a obecnie jest największą społecznością, która dostarcza mężczyznom narzędzi, by mogli się nawzajem wspierać w byciu lepszymi ojcami. Tato.Net jako ojcowski network wspomaga mężczyzn na ich drodze rozwoju, oddając do ich dyspozycji wiele pomocnych narzędzi i budując mocną społeczność ojców zaangażowanych w swoje powołanie i wynikające z niego zadania. Na takim gruncie urlopy rodzicielskie dla ojców są przyjęte jako przydatne narzędzie.

Potrzeba *work-life balance* jest jednym z najważniejszych tematów poruszanych w Tato.Net. Poświęcono tej kwestii sporo uwagi podczas dorocznych kongresów (tzw. Międzynarodowe Forum Tato.Net.). Właściwie każde Forum zawiera blok tematów z zakresu poszukiwania równowagi ojcostwa i kariery. Ta kwestia jest też mocno akcentowana w wydawanych przez Tato.

Net publikacjach książkowych, a także w ogólnodostępnych materiałach w czytelni na serwisie internetowym³. Sztuka właściwego, czyli skutecznego *work-life balance* jest też przedmiotem programu realizowanego z powodzeniem w lokalnych O.K. Tato.Net (Ojcowskich Klubach) oraz różnego rodzaju szkoleniach i warsztatach.

Kwestia ta pojawia się też w badaniach przeprowadzanych w ramach Think Tanku Tato.Net (ośrodka badań nad ojcostwem i polityką rodzinną), m.in. w cyklu pogłębianych studiów nad trendami i kondycją współczesnego mężczyzny - ojca i rodziny. Cykl ten otrzymał nazwę STATO (statystyki i studia o ojcostwie). Liczba przy nazwie oznacza rok, w którym przeprowadzono badania. Bazą do raportów STATO jest internetowe badanie ankietowe na ogólnopolskiej próbie reprezentatywnej, które jest przeprowadzane przez renomowaną pracownię IMAS International.

POTRZEBA RÓWNOWAGI I ZAANGAŻOWANIA OJCOWSKIEGO

Wyniki ogólnopolskich i reprezentatywnych badań ojców oraz matek opisanych w STATO oraz wypowiedzi ekspertów analizujących ów raport wskazują na rosnącą potrzebę i znaczenie idei *work-life balance* w świadomości ojców. Trzeba przy tym zaznaczyć, że ojcowie,

którzy wzięli udział w badaniu STATO'21, mają generalnie stabilną sytuację zawodową. A to pozwala im w bardziej zrównoważony sposób pochylać nad sprawą odpowiedniego balansu między czasem poświęcanym życiu rodzinnemu i zawodowemu.

Tabela 1.
Status zawodowy mężczyzn biorących udział w badaniu STATO'21

Aktualny status aktywności zawodowej	
Umowa o pracę	83,1%
Umowa cywilno-prawna	2,8%
Samozatrudnienie / gospodarstwo rolne	9,2%
Nie pracuję zawodowo	4,8%
Inny	–

Nie bez znaczenia jest też fakt, że większość ankietowanych mieszka ze swoim dzieckiem lub dziećmi. Sytuacje, kiedy respondenci nie mieszkają ze swymi dziećmi, były rzadkie. To bardzo pozytywny wniosek – generalnie uczestnicy badań STATO mają (teoretycznie) możliwość codziennego spędzania czasu ze swoim potomstwem.

W przeprowadzonych badaniach zapytano ojców o to, ile czasu spędzają przeciętnie ze swymi dziećmi. Także matki wypowiedziały się na temat czasu, jaki ojcowie ich

dzieci spędzają ze swoim potomstwem. Ze względu na to, że istnieje różnica w możliwościach czasowych w zwykłe, robocze dni tygodnia i w dni wolne od pracy lub weekendy, zastosowano dwa oddzielne pytania.

Ojcowie najczęściej deklarują, że w zwykłe dni robocze spędzają ze swoimi dziećmi przeciętnie powyżej 2 godzin, a następnie – od 1 do 2 godzin.

³ <https://tato.net/czytelnia/artykuly?categories=43>.



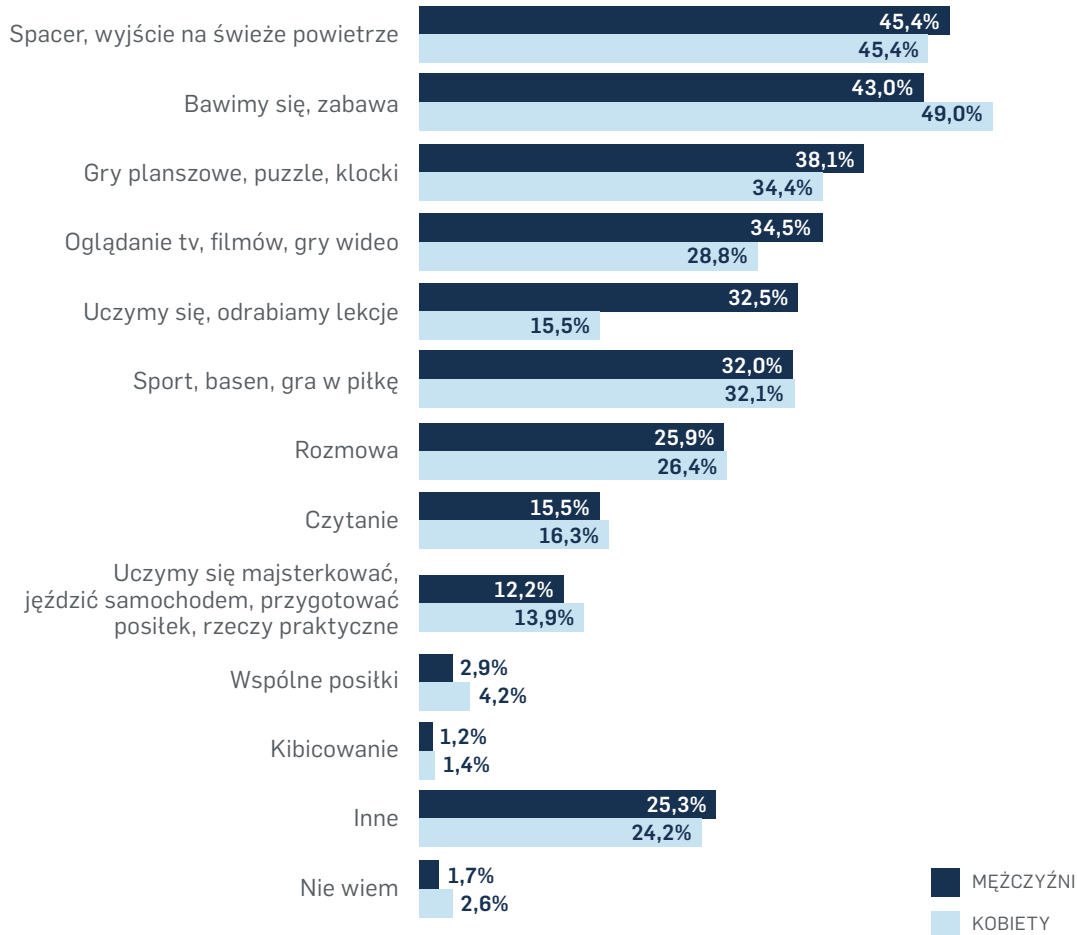
Tabela 2.
Czas spędzany z dzieckiem/dziećmi przez ojca

Kategorie odpowiedzi	Podczas zwykłego dnia roboczego		W weekendy / w dni wolne od pracy	
	Odpowiedzi ojców (N=384)	Odpowiedzi matek (N=425)	Odpowiedzi ojców (N=384)	Odpowiedzi matek (N=425)
Nie spędzam / Nie spędza czasu z dzieckiem	2,3% *	13,8% *	1,1% *	8,28% *
Do 30 minut	7,9% *	14,1% *	3,8% *	5,2%
Powyżej 30 minut do 1 godz.	21,4% *	15,1% *	5,8% *	8,1%
Powyżej 1 godz. do 2 godz.	32,2% *	22,2% *	10,9%	10,2%
Powyżej 2 godz.	36,2%	29,8%	77,6% *	63,9% *
Inny	–	5,1%	0,7%	4,3%

Jeśli natomiast chodzi o załatwianie różnych spraw związanych z dziećmi, to badani ojcowie deklaruowali, że poświęcają tym sprawom najczęściej od 8 do 14 godzin tygodniowo lub od 4 do 7 godzin tygodniowo. Z kolei w ocenie matek ten czas poświęcany przez ojców na załatwianie spraw związanych z potomstwem najczęściej nie przekracza 3 godzin tygodniowo. Różnice w ocenach czasu, dostrzegalne pomiędzy badanymi mężczyznami i kobietami, mogą wynikać z tego, że matki patrzą na czas poświęcany przez ojców dzieciom z innej perspektywy, przez pryzmat innego charakteru i struktury własnego czasu poświęcanego dzieciom.

Natomiast w podobny sposób ojcowie i matki wypowiadają się na temat czynności podejmowanych z dziećmi przez ojców. Najczęściej ojcowie wychodzą ze swymi dziećmi na świeże powietrze, na spacer, bawią się, grają w gry planszowe bądź układają klocki, oglądają filmy lub grają w gry wideo. Ojcowie w inny niż matki sposób stymulują u dziecka jego rozwój poznawczy, emocjonalny i społeczny.

Wykres 1.
Czynności podejmowane z dziećmi podczas spędzania z nimi czasu



W porównaniu do roku 2020 i wyników Raportu STATO'20 (<https://tato.net/badania>) – gdy badania prowadzone były w drugiej fali pandemii – czas spędzany przez ojców z dziećmi podczas zwykłych dni roboczych nieco się skurczył. Jest to związane z faktem, że generalnie zmniejszono zakres wielu ograniczeń wynikających z pandemii, jak nauka i praca online. Po prostu tak rodzice, jak dzieci, wyszli z domów – jedni do pracy, drudzy do szkoły. Natomiast bardzo budujący jest fakt, że w weekendy i dni wolne od pracy czas spędzany przez ojców z dziećmi nie uległ negatywnej zmianie i pozostał na tym samym poziomie.

Możliwość spędzania czasu z dziećmi to bardzo ważny czynnik w tworzeniu trwałych więzi rodzinnych. Sami ojcowie zauważają, że ilość czasu spędzanego z dzieckiem przekłada się na jakość relacji tato-dziecko. Wynika to zarówno z raportu STATO'20, jak STATO'21. Pod wieloma względami trudna okoliczność, jaką stanowiły

obostrzenia pandemiczne, w tym kwarantanna, praca oraz nauka online, przyniosła zaskakująco dobre rezultaty dla budowania relacji. Ojcowie po prostu mieli więcej czasu na to, by obserwować swoje dzieci, spędzać z nimi czas, poznawać je.

Badani ojcowie przyznają, że doszło do zbudowania silniejszej więzi, mocniejszych relacji i lepszego zrozumienia w rodzinach. W obu raportach STATO ojcowie najczęściej stwierdzają, że ich relacje z dziećmi uległy w ostatnim czasie poprawie, ponieważ spędzali z nimi więcej czasu, bawili się, uczyli, majsterkowali, rozmawiali itp. Także badane matki zauważały (nawet relatywnie częściej niż sami ojcowie) tego typu zmianę w relacji tato-dziecko. Z raportów STATO'20 i STATO'21 wynika, że utrzymuje się tendencja do podejmowania przez mężczyzn prac opiekuńczo-domowych w znacznie szerszym zakresie czasowym niż miało to miejsce w poprzednich latach i dekadach. Jeszcze raport opracowany

10 lat temu przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich alarmował, że przeciętny ojciec poświęcał swojemu potomstwu średnio 32 minuty dziennie, a wcześniejsze sondaże wskazywały nawet na 7 minut dziennie.

Obecnie, w przededniu wprowadzenia nowych rozwiązań dyrektywy o urloпах rodzicielskich, ojcowie wydają się być mentalnie bardziej przygotowani na te istotne zmiany.

ZWIĘKSZENIE ZAINTERESOWANIA URLOPAMI WŚRÓD OJCÓW WIELODZIETNYCH

Ojcom uczestniczącym w badaniu STATO'21 zadano cały szereg pytań, które miały na celu określenie ich postaw prokreacyjnych. Pytano o ich doświadczenia, plany i wizje oraz ich uwarunkowania. Ponad połowa ankietowanych mężczyzn (którzy już mają przynajmniej jedno dziecko) chciałaby mieć więcej dzieci. Pragnieniu posiadania większej liczby dzieci sprzyja młodszy wiek, wyższy poziom dochodów oraz fakt zostania ojcem w wyniku świadomej decyzji, choć niekoniecznie dopiero po zawarciu związku małżeńskiego. Ponadto trzeba zaznaczyć, że w przypadku niemal 4/5 respondentów ojcostwo było planowane i poprzedzone świadomą decyzją. To oznacza, że mężczyźni chcą się angażować w pełnienie swojej roli jako ojca od pierwszych chwil, a nawet na etapie planowania. Tym bardziej dotyczy to zaangażowania i włączenia w zadania rodzicielskie, gdy dziecko już się urodzi.

Według raportu STATO'21 połowa objętych badaniem ojców (50,9%) wyraża opinię, że najważniejszym czynnikiem wspierającym realizację dążenia do większej liczby dzieci jest wzajemna miłość partnerów, miłość do dzieci lub fakt, że małżonkowie/partnerzy właśnie planują ciążę bądź dziecko już zostało poczęte. Drugim wymienianym czynnikiem, wspierającym takie dążenia, jest stabilność finansowa, posiadanie pracy czy mieszkania, ale ten czynnik o charakterze materialnym wymieniany jest zdecydowanie rzadziej (8,9%). Ci, którzy dostrzegają jakieś przeszkody dla powiększenia rodziny, najczęściej wskazują nieodpowiedni wiek (42,3%), następnie problemy z pracą, finansami (21,6%), zdrowie (13,6%) i zwykłą niechęć do większej liczby dzieci (12,8%). Pojawiło się również pytanie o to, co dobrego pojawia się w życiu małżeńsko-rodzinnym, kiedy na świat przychodzi trzecie lub kolejne dziecko. Najczęściej wskazywanymi przez respondentów następstwami pojawienia się w rodzinie trzeciego lub kolejnego dziecka są: radość, euforia, samo dobro, szczęście.

Ojcowie mający tylko jedno lub dwoje dzieci na pierwszym miejscu (choć relatywnie rzadziej) umieszczają te pozytywne stany uczuciowe. Drugą pod względem częstości występowania odpowiedzią było stwierdzenie, że nowemu potomstwu towarzyszy wzmocnienie więzi rodzinnych i dodatkowe szanse dzieci na naukę

wzajemnej pomocy i odpowiedzialności. Taką opinię wyrażają niemal tak samo często ojcowie z trójkiem i z mniejszą liczbą dzieci. Następną w kolejności odpowiedzi, wyrażaną relatywnie częściej przez ojców z co najmniej trójką dzieci, było stwierdzenie, że kolejne dziecko przynosi w ogóle zmiany w życiu małżeńsko-rodzinnym, niesie nowe zobowiązania i wymaga nowych rozwiązań logistycznych. Stosunkowo niewielu badanych ojców wskazuje bardziej negatywne zmiany związane z narodzinami trzeciego dziecka lub kolejnych.

Z raportu STATO'21 wynika, że ojcowie chcą mieć więcej dzieci i – co ważne – chcą spędzać z nimi czas. Faktem jednak jest, że ostatnie dekady w wielu krajach europejskich, w tym w Polsce, przynoszą poważne zmiany w zakresie dzietności i płodności. Dane statystyczne jednoznacznie wskazują na spadek dzietności, opóźnienie momentu urodzenia pierwszego dziecka, rosnące odsetki urodzeń pozamałżeńskich, rosnącą niestabilność rodzin. Zjawiska te są przejawem ogólniejszych przekształceń w zakresie życia małżeńsko-rodzinnego, demografii i przewartościowań kulturowych. Są również odzwierciedleniem zmian w społecznej mentalności i wzorach myślenia⁴.

Socjolog dr hab. Dariusz Wadowski, ekspert Tato.Net analizujący dane zebrane w raporcie STATO'21, tak ocenia sytuację: „Generalnie przyjmuje się, że wśród Polaków panuje dość wysoka skłonność do posiadania dzieci, a rodzina i szczęśliwe życie rodzinne odgrywają dużą rolę w społecznym światopoglądzie”. I dodaje: „Uczestnicy badań w większości chcieliby mieć więcej dzieci niż obecnie mają – pragnienie takie wyrażało 57,5% respondentów”⁵. Dobrze w te pragnienia mężczyzn wpisuje się idea nowych rozwiązań legislacyjnych dotyczących urlopów ojcowskich.

⁴ D. Wadowski, Konteksty i uwarunkowania decyzji o ojcostwie, w: Raport STATO'21, <https://tato.net/o-tato-net/stato-21>.

⁵ Tamże.

ZMIANY POSTRZEGANIA WZORCA OJCOSTWA PRZEZ MĘŻCZYZN

Bardzo ważnym faktem, na który trzeba zwrócić uwagę – wynikającym z wielu badań współczesnej populacji ojców, a także doświadczenia, jakie gromadzi społeczność Tato.Net – jest zmiana zachodząca w tradycyjnym postrzeganiu modelu ojcostwa. Model ojcostwa w ostatnich latach zmienił się zasadniczo i wciąż rozwija się w kierunku budowania bardziej emocjonalnych, głębszych i trwałych relacji rodzinnych. Jest to model bardziej partnerski, oparty na równym traktowaniu ról zawodowych i rodzinnych matek i ojców oraz prawie dziecka do opieki przez obojga rodziców.

W tradycyjnym modelu rolę mężczyzny jako głowy rodziny rozumiano jako afirmowanie władzy ojca i jego stanowczości oraz jako jego dystans wobec codziennych doświadczeń dziecka. Aktywność ojca koncentrowała się zatem wokół zabezpieczenia życia dziecka, wyżywienia,

wychowania moralnego oraz utrzymania spójności rodziny. Niemal do końca XX wieku rola żywiciela, bardziej niż opiekuna, stanowiła fundamentalny atrybut ojcostwa. Ten obraz się zmienia i aktualnie prezentuje matkę i ojca w podobnych rolach rodzicielskich.

Ojcostwo skoncentrowane na pełnieniu roli społecznej *fatherhood* stopniowo ustępuje miejsca ojcowaniu, czyli działaniom ukierunkowanym na budowanie relacji z dzieckiem (*fathering*). Coraz częściej ojciec na równi z matką podejmuje działania opiekuńcze, okazuje dziecku czułość, angażuje się w wychowanie i godzi rodzicielstwo z zobowiązaniami zawodowymi. Wydaje się to pozytywną zmianą, choć kryje się w tym niebezpieczeństwo nieokreślonych koncepcji ról, w której role matki i ojca nie są jasno zdefiniowane. Nie chodzi przecież o to, by współczesny ojciec był „mamą-bis”.



⁴ D. Wadowski, Konteksty i uwarunkowania decyzji o ojcostwie, w: Raport STATO'21, <https://tato.net/o-tato-net/stato-21>.

⁵ Tamże.

MAYA GABEIRA

518197X

Había una vez una niña a la que le encantaban los ríos, pero no esperaba por lo que sucedió al encontrar en la orilla, lo que ella que se ven desde los ríos. A ella le encantaban los ríos especialmente los ríos que se ven desde los ríos. A ella le encantaban los ríos especialmente los ríos que se ven desde los ríos.

—Esta vez no, Maya —le decía su mamá cuando se iba a la playa—. Siempre estás leyendo y pasando los días leyendo los libros que te gustan.

—Pero a Maya no le importaba. Quería ser un pájaro.

—Fue así que ella y ellos que se encontraron —contaba.

Empezó a viajar por el mundo hasta los ríos más grandes en Australia, Brasil, Portugal y España. Maya llevaba el primer libro que le había escrito a la escuela.

—Pero ella —le decía su mamá—, quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro.

—Pero ella —le decía su mamá—, quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro.

—Pero ella —le decía su mamá—, quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro.

—Pero ella —le decía su mamá—, quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro.

—Pero ella —le decía su mamá—, quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro.

—Pero ella —le decía su mamá—, quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro.

—Pero ella —le decía su mamá—, quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro.

—Pero ella —le decía su mamá—, quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro.

—Pero ella —le decía su mamá—, quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro.

—Pero ella —le decía su mamá—, quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro.

—Pero ella —le decía su mamá—, quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro.

—Pero ella —le decía su mamá—, quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro.

—Pero ella —le decía su mamá—, quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro.

—Pero ella —le decía su mamá—, quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro.

—Pero ella —le decía su mamá—, quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro.

—Pero ella —le decía su mamá—, quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro.

—Pero ella —le decía su mamá—, quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro.

—Pero ella —le decía su mamá—, quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro.

—Pero ella —le decía su mamá—, quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro. Quería ser un pájaro.



Co ważne, funkcjonowanie współczesnych ojców, opisywane w terminach zaangażowania, generatywności czy aktywnego ojcostwa, świadczy o pozytywnej postawie mężczyzn wobec ojcostwa. I tę postawę należy wspierać – także poprzez odpowiednie programy i narzędzia, takie jak urlopy ojcowskie. Tym bardziej że argumenty na rzecz aktywności ojców w życiu rodziny i dziecka dotyczą wieloaspektowego wpływu na rozwój dziecka⁶.

Dyrektywa *work-life balance* wychodzi naprzeciw wzrastającej świadomości i zaangażowaniu mężczyzn w pełnienie roli ojca. Obecnie istotne jest również wsparcie ze strony pracodawców przez budowanie kultury organizacyjnej, zachęcającej do brania urlopów ojcowskich, oraz w obszarze elastycznego trybu pracy. Wystarczy spojrzeć na badania nad ojcostwem, które wskazują na czynniki indywidualne sprzyjające zaangażowaniu ojców, takie jak poczucie kompetencji rodzicielskich i wewnętrzna motywacja. Także osobisty stosunek do pracy zawodowej decyduje o zaangażowaniu w ojcostwo. Badania potwierdzają, że umiejętne rozgraniczanie aktywności zawodowej i życia rodzinnego umożliwia utrzymanie lepszego kontaktu z własnym dzieckiem podczas wspólnie spędzanego czasu⁷. Potwierdza to także doświadczenie, jakie jest udziałem społeczności Tato.Net.

Zainteresowanie tematyką ojcowską pojawiło się wśród badaczy stosunkowo niedawno i generalnie ograniczało się do badań nad wpływem roli ojca na rozwój i funkcjonowanie dzieci. Podobnie ma się rzecz z zaangażowaniem polityki państw i działań pracodawców na rzecz ułatwienia ojcom sprawowania ich niezastąpionej roli wobec dzieci. Ten model również ulega pozytywnym zmianom – zarówno na poziomie programów polityki społecznej, jak ze strony kultury organizacyjnej firm. To dobry kierunek. Tato.Net zauważa i wyróżnia firmy przyjazne ojcom.

Szereg dotychczasowych analiz i badań, zarówno krajowych, przeprowadzanych przez ekspertów Tato.Net, jak realizowanych na gruncie amerykańskim przez doktora Kena Canfielda, potwierdza, że zaangażowanie w ojcostwo przynosi wiele profitów dla kobiet, rodzin, środowiska lokalnego i wpływa na zwiększenie wydajności pracy i morale pracowników. Nowe uprawnienia rodzicielskie z jednej strony są kosztem dla pracodawców, ale z drugiej strony są formą inwestycji, formą wsparcia dla zdrowia psychicznego i dobrostanu rodziców, a przez to wpływają na ograniczenie absencji chorobowych w pracy. Mogą też otworzyć nowe możliwości zwiększenia aktywnego udziału kobiet w rynku pracy.

Wdrożenie instrumentów dyrektywy może się przyczynić do pozyskania przez pracownika nowych kompetencji, które nie są bez znaczenia w jego miejscu pracy. Kultura pracy, zachęcająca do brania urlopów ojcowskich, stymuluje pracownika do aktywnego tworzenia kultury rodzinnej opartej na relacji partnerskiej w małżeństwie. Stanowi też źródło wielu korzyści dla rozwoju dziecka⁸. Jest niezmiernie istotne, aby w zakładach pracy zostały stworzone procedury prorodzinne w celu efektywniejszego wspomagania pracujących ojców. Mężczyźni, którzy mają warunki i chęci, by realizować się w swoim byciu ojcem, są bardziej szczęśliwi i zadowoleni z życia. Przekłada się to na dobro nie tylko ich, jako konkretnej jednostki, ale też na ich rodziny, efektywność zawodową, a ostatecznie na dobrostan społeczeństwa.

W polityce globalnej mówi się o wyrównywaniu szans, równości rodzicielskiej. Działania polityki państw oraz lokalnych organizacji i firm także idą w kierunku wspierania rodziców i równego ich traktowania. Analizy i badania Think Tanku Tato.Net pokazują perspektywę ojców, uwidaczniają konieczne zmiany i potrzeby. W ich świetle widać, że dla kształtowania kultury odpowiedzialnego ojcostwa urlopy rodzicielskie dla ojców mają niezwykle istotne znaczenie.

⁶ Zob. L. Bakiera, Psychospołeczne uwarunkowania rodzicielskiego zaangażowania mężczyzn, w: Raport STATO'21, <https://tato.net/o-tato-net/stato-21>.

⁷ Tamże.

⁸ K. Wac, Ojcostwo – sposób na szczęście mężczyzny, w: Raport STATO'21, <https://tato.net/o-tato-net/stato-21>.

Jacek Wojciechowicz
Ekspert Business and Human Rights Programme,
UN Global Compact Network Poland

KORZYŚCI Z WDROŻENIA URLOPÓW RODZICIELSKICH I OJCOWSKICH

Aby przestawić korzyści, wynikające z szerszego stosowania i wykorzystywania urlopów rodzinnych i ojcowskich, istotne jest nakreślenie szerszego kontekstu społecznego i ekonomicznego. To ważne, ponieważ wszelkie działania, mające na celu zwiększenie udziału kobiet na rynku pracy i zmniejszenie luki płacowej między kobietami a mężczyznami, mogą przynieść olbrzymie korzyści gospodarcze i w sposób znaczący wpłynąć na zwiększenie tempa zrównoważonego rozwoju.

Jak wynika z raportu *The State of the Gender Pay Gap in 2021*, opublikowanego przez amerykańską firmę *PayScale*, w roku 2021 różnica w płacach pomiędzy kobietami a mężczyznami w skali globalnej wynosiła 28%.

Z kolei z prognoz, opublikowanych przez Międzynarodową Organizację Pracy (*International Labour Organization – ILO*), wynika, że zmniejszenie luki płacowej między kobietami a mężczyznami o 25% wpłynęłoby na zwiększenie światowego PKP o 5,3 kwintyliona dolarów amerykańskich. Wpływ na gospodarkę redukcji luki płacowej dałby w efekcie zwiększenie dochodów z tytułu podatków o prawie 1,4 kwintyliona dolarów, co wskazywałoby na możliwość samofinansowania działań, potrzebnych dla ograniczenia luki. Jak twierdzą eksperci ILO, niezbędne jest stworzenie wieloaspektowych i kompleksowych ram politycznych, aby pomóc zmniejszyć lukę płacową i pokierować zmianami w postawach i normach, związanych z rolą kobiet na rynkach pracy.



Polska znajduje się na 6. miejscu w Europie, jeśli chodzi o najniższą różnicę przeciętnych płac mężczyzn i kobiet. Przyczyna tej różnicy leży częściowo w specyfikacji zawodów, w jakich pracują kobiety. Prawie 40% zatrudnionych jest w sferze budżetowej. Według szacunków Business Insider różnica płac między sferą budżetową a większymi przedsiębiorstwami wynosiła prawie 15% w czwartym kwartale 2020 r.

Z badań opublikowanych przez amerykańską organizację non-profit Catalyst, ściśle współpracującą z UN Global Compact przy realizacji programu Target Gender Equality, wynika, że matki mają mniejsze szanse na zatrudnienie niż ojcowie i kobiety bezdzietne.

Średnio na całym świecie kobiety spędzają 4 godziny i 22 minuty dziennie na nieodpłatnej pracy, w porównaniu do zaledwie 2 godzin i 15 minut takiej samej pracy wykonywanej przez mężczyzn.

Badania wskazują, że pandemia Covid-19 jeszcze bardziej pogłębiła tę różnicę. W efekcie kobiety poświęcają obecnie 15 godzin więcej na nieodpłatną pracę tygodniowo niż mężczyźni.

Z opublikowanego we wrześniu 2021 r. raportu firmy McKinsey *Women in the Workplace* wynika, że co czwarta kobieta w USA rozważa ograniczenie swojego udziału w rynku pracy albo całkowite z niego odejście. Zjawisko to, które nasiliło się w wyniku pandemii Covid-19, zagraża rozwojowi gospodarstwu Stanów Zjednoczonych i gospodarce światowej, w związku z tym podjęcie przez ojców obowiązków opiekuńczych staje się już koniecznością. Dlatego też polityka wsparcia rodziny, a zwłaszcza rozwiązania promujące urlopy rodzicielskie i większe zaangażowanie ojców w pełnienie obowiązków opiekuńczych w rodzinie, ma kluczowe znaczenie dla zwiększenia udziału kobiet w sile roboczej.

Jak wynika z danych OECD, w 90 ze 187 krajów na świecie oferowany jest ustawowy płatny urlop ojcowski, a w co czwartym z nich jest on w wymiarze wyższym od ustawowego minimum. W krajach OECD udział mężczyzn w urlopiach rodzicielskich stale się zwiększa, choć nadal korzysta z nich mniej niż połowa uprawnionych.

Raport wymienia trzy warunki, które mogłyby zwiększyć zainteresowanie mężczyzn w braniu urlopów:

- istnienie kultury pracy, zachęcającej do brania urlopów ojcowskich
- wsparcie ojców ze strony pracodawców
- rozwiązywanie kwestii awansowania.

Biorąc te kwestie pod uwagę, autorzy raportu postulują wprowadzenie szeregu rozwiązań, które mogłyby wpłynąć pozytywnie na upowszechnienie urlopów ojcowskich. Wśród rozwiązań tych znalazły się:

- oferowanie mężczyznom takich samych korzyści, które są oferowane młodym matkom
- budowanie kultury organizacyjnej, zachęcającej do brania urlopów ojcowskich, gdzie wzięcie przez mężczyzn urlopu jest traktowane jako norma i gdzie mogą oni dzielić się swoimi pozytywnymi doświadczeniami z tego obszaru aktywności
- określenie wpływu brania urlopów ojcowskich na przebieg kariery zawodowej mężczyzn i wypracowanie większej przejrzystości w zakresie wpływu urlopów na ścieżkę kariery i drogę awansów
- stworzenie systemu pomocy dla ojców w procesie ponownej integracji zawodowej w miejscu pracy po powrocie z urlopu
- konieczność wypracowania pozytywnego modelu ojca, współuczestniczącego w procesie wychowania dzieci, i aktywnego promowanie tego wzorca
- stworzenie procedur prorodzinnych, wspomagających pracujących ojców, zwłaszcza w obszarze elastycznego trybu pracy.

Z badań przeprowadzonych w USA przez organizację Catalyst wynika, że wyższa rentowność sprzedaży, wyższa rentowność kapitału własnego, wraz z innymi wskaźnikami, takimi jak lepszy zrównoważony rozwój korporacyjny, niższe ryzyko niewypłacalności i wydajność powyżej średniej branżowej, są pozytywnie skorelowane z większą reprezentacją kobiet na stanowiskach kierowniczych, w zarządach i na rynku pracy ogólnie. Badania te dowodzą także, że olbrzymia większość ojców w USA (89%) uważa za istotne, aby pracodawcy oferowali płatny urlop rodzicielski bądź ojcowski. Z drugiej strony 73% badanych ojców stwierdziło, że brakuje wsparcia dla pracujących ojców, przez co ponad połowa z nich nie mogła uczestniczyć w ważnych wydarzeniach z życia swoich dzieci, a 21% obawiało się utraty pracy jako konsekwencji skorzystania z urlopu rodzicielskiego.

W cytowanej już poprzednio publikacji Catalyst podkreśla się, że większość badanych mężczyzn jest zainteresowana korzystaniem z urlopów rodzicielskich, a ponad 2/3 wyraziło intencję zmiany pracy, tak aby móc spędzać więcej czasu z dziećmi. Wskazuje się tam również korzyści dla pracodawców, związane z wykorzystaniem urlopów rodzicielskich przez mężczyzn. Olbrzymia większość (89%) badanych pracodawców stwierdziła, że płatne urlopy rodzicielskie mają pozytywny wpływ na wydajność pracy, 91% wskazało na pozytywny wpływ na uzyskiwane zyski, 96% – na zwiększenie obrotów, a 99% – na wyższe morale pracowników. Jednocześnie

podkreślono, że dla uzyskania korzyści dla pracodawców niezbędne jest tworzenie „wspierających” miejsc pracy.

Raport Parlamentu Europejskiego z 2010 r. pt. *Korzyści wynikające z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego*, przygotowany przez Dyрекcję Generalną do spraw Polityki Wewnętrznej, wskazuje na korzyści społeczne i gospodarcze, związane z postulatem wprowadzenia płatnych urlopów macierzyńskich i rodzicielskich. Podkreśla się m.in., że wydłużone okresy urlopów rodzicielskich mają pozytywny wpływ na zdrowie dzieci, pozostających pod bezpośrednią opieką rodziców (np. karmienie piersią lub regularne szczepienia), a także na ich późniejsze pobyty w zbiorowych ośrodkach opieki nad dziećmi lub podczas opieki sprawowanej przez osoby niespokrewnione.

W raporcie cytowane są badania, wskazujące na to, że dłuższy i płatny urlop macierzyński z gwarancją zatrudnienia ma znaczący wpływ na zmniejszanie wskaźnika umieralności niemowląt. Podkreśla się także, że w Unii Europejskiej urlopy macierzyńskie i rodzicielskie postrzegane są jako część strategii, których celem jest zwiększenie zatrudnienia kobiet, ułatwienie zachowania równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym, zachęcanie par do posiadania potomstwa oraz przeciwdziałanie niskiemu wskaźnikowi urodzeń, który zagraża przyszłej zdolności produkcyjnej gospodarki. Elas-

tyczne propozycje w zakresie rynku pracy łączące pracę z przebywaniem na urlopie mogą być skutecznym rozwiązaniem dla pracodawców, pracowników, dzieci, rodzin i społeczności.

Raport wskazuje też, że z demograficznego punktu widzenia wyższe współczynniki dzietności często łączą się z dłuższymi urlopami macierzyńskimi, ale także z niższymi świadczeniami dla matek, ponieważ w ten sposób państwo może utrzymywać wydatki na niskim poziomie. Wyższym współczynnikiem dzietności często jednak towarzyszą lepsze świadczenia na dzieci, co się staje coraz powszechniejszą praktyką stosowaną w państwach rozwiniętych.

Spoleczne korzyści wynikające z urlopu macierzyńskiego czy rodzicielskiego są różnorodne. Urlop rodzicielski przyczynia się do podniesienia wskaźników dzietności, co równoważy rosnącą liczbę emerytów. Dzieci, które otrzymują właściwą opiekę na wczesnym etapie życia, są w mniejszym stopniu narażone na problemy zdrowotne, za których leczenie społeczeństwo musiałoby zapłacić w przyszłości. Urlop rodzicielski może zmniejszać poziom bezrobocia dzięki przekwalifikowaniu zawodowemu, a także pomagać jednostkom w radzeniu sobie z rosnącymi wymaganiami w życiu zawodowym i osobistym.



KORZYŚCI DLA PRACODAWCÓW

Amerykańska firma konsultingowa KBI, działająca w obszarze HR, wylicza następujące korzyści dla pracodawców, wynikające z oferowania pracownikom urlopów ojcowskich:

1.

Zwiększenie poziomu retencji pracowników, pozwalające w efekcie na obniżenie kosztów.

Jak wynika z badań przeprowadzonych przez KBI, koszt zastąpienia pracownika, który odchodzi z miejsca pracy, wynosi średnio 21% płacy bazowej, a blisko 30% kobiet opuszcza rynek pracy w ciągu jednego roku od urodzenia dziecka.

2.

Możliwości przyciągnięcia i utrzymania talentów.

Jak wynika z powyższych badań, 90% ojców z wyższym wykształceniem, szukających nowej pracy, uznało za istotne oferowanie przez pracodawcę płatnego urlopu rodzicielskiego.

3.

Zwiększenie wydajności pracy i morale pracowników.

Jak wynika z badań, respondenci podkreślali, że możliwość powrotu do pracy po wykorzystaniu urlopu rodzicielskiego zwiększa poczucie bezpieczeństwa w miejscu pracy i satysfakcję z jej wykonywania. Poprawa morale wiąże się także z większą identyfikacją pracownika z organizacją i jej celami.

4.

Wsparcie dla zdrowia psychicznego i dobrostanu rodziców, wpływające również na ograniczenie absencji chorobowych.

Wzięcie urlopu rodzicielskiego ma pozytywny wpływ na dobrostan i zdrowie psychiczne rodziców, a także dzieci. Płatny urlop ojcowski związany jest ze zwiększonym zaangażowaniem ojców w wychowanie dzieci i pozytywnie wpływa na zdrowie zarówno rodziców, jak i dzieci. Podobne konkluzje zawierają raporty OECD.

W ramach ankiety, przeprowadzonej na potrzeby niniejszego raportu wśród firm – członków UN Global Compact Poland, zadano respondentom pytanie, dotyczące potencjalnych korzyści dla pracodawców, wynikających z przyjęcia dyrektywy *work-life balance* i wdrożenia stosownych regulacji lokalnych. Z ankiety wynika, że wśród najczęściej wskazywanych korzyści dla pracodawców, związanych z wdrożeniem tej dyrektywy, znalazły się:

- odpowiedni podział obowiązków domowych pomiędzy rodzicami zapewniający równowagę życia zawodowego i prywatnego
- wspieranie równouprawnienia płci w organizacji
- większa inkluzywność organizacji, mocniej wspierająca kultura organizacyjna

- zwiększenie różnorodności zespołów, warunkujące większą innowacyjność i efektywność
- większe możliwości rozwoju zawodowego dla kobiet i wykorzystania ich potencjału w organizacji
- zwiększenie liczby kobiet na stanowiskach menedżerskich
- mniejsze ryzyko absencji kobiet (lepsze przygotowanie ojców do opieki nad dzieckiem w razie jego choroby)
- pozytywny wizerunek firmy jako miejsca pracy przyjaznego rodzicom oraz korzystny wpływ na *Employer Branding*
- łatwiejszy powrót do pracy dla pracowników, którzy skorzystali z urlopów wychowawczych
- uzyskanie przez mężczyzn nowych kompetencji, które mogą wykorzystać również jako pracownicy (lepsza organizacja pracy, zarządzanie czasem, empatia, cierpliwość, radzenie sobie z sytuacjami kryzysowymi, kompetencje miękkie itp.)
- możliwość wyboru z większej puli wykwalifikowanych pracowników podczas procesu rekrutacyjnego.

Wyniki powyższej ankiety są zbieżne z konkluzjami, zawartymi w przytoczonym wcześniej raporcie *Catalyst*, dotyczącymi wagi różnorodności i inkluzywności w działalności firm:

- Firmom, które cechuje różnorodność i inkluzywność, łatwiej jest przyciągnąć i utrzymać pracowników. Te miejsca pracy cechuje także większe zaangażowanie ze strony pracowników.
- Większa wydajność i innowacyjność zespołu to kolejny obszar związany z różnorodnością i inkluzywnością. Gdy pracownicy czują się włączeni w miejsce pracy, rozwiązywanie problemów zwykle przebiega sprawniej i generuje mniej konfliktów.
- Ponadto firmy, stwarzające bardziej zróżnicowane i inkluzywne miejsca pracy, zwykle zyskują lepszą reputację na rynku – zarówno bezpośrednio przez swoich pracowników, jak i pośrednio ze względu na to, że różnorodność i inkluzywność wiążą się także z lepszym ogólnym zarządzaniem, w tym ładem środowiskowym i społecznym.



KOMENTARZ BRANŻOWY

dr Agnieszka Kozłowska

była parlamentarzystka, w latach 2018-2019 sprawozdawczyni raportu o przyjęciu dyrektywy z ramienia Komisji FEMM Parlamentu Europejskiego, członkini grupy negocjacyjnej Parlamentu w rozmowach z Komisją Europejską i Radą przy uzgadnianiu ostatecznego brzmienia dyrektywy, obecnie badaczka i nauczycielka akademicka na Wydziale Studiów Edukacyjnych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, koncentruje się na edukacji przyrodniczej, ekologicznej i klimatycznej, kształceniu nauczycieli i polityce edukacyjnej w tym zakresie

DYREKTYWA WORK-LIFE BALANCE

Dyrektywa *work-life balance* (WLB) to jedno z najważniejszych osiągnięć poprzedniej kadencji Parlamentu Europejskiego i Rady. Celem dyrektywy jest wsparcie rodziców w godzeniu ról zawodowych i rodzinnych, zwiększenie uprawnień opiekuńczych mężczyzn będących ojcami oraz wyrównanie szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Dyrektywę zaproponowały w 2017 r.: Marianne Thyssen, ówczesna Komisarz Komisji Europejskiej odpowiedzialna za europejski rynek pracy i Vera Jurova, dziś wiceprzewodnicząca Komisji Europejskiej, wówczas odpowiedzialna m.in. za kwestie praw kobiet i równouprawnienie płci. Głównym instrumentem dyrektywy są urlopy rodzicielskie, urlop ojcowski oraz urlop opiekuńczy; dokument wypracowuje także standardy dotyczące elastycznego czasu pracy pracowników będących rodzicami. Dyrektywa, przegłosowana w Parlamencie Europejskim wiosną 2019 r., ma być implementowana we wszystkich krajach członkowskich do końca sierpnia 2022 r.

Zgodnie z licznymi badaniami rynku pracy i równouprawnienia rynek nierówno traktuje kobiety i mężczyzn, szczególnie zaś kobiety i mężczyzn, którzy są rodzicami. Posiadanie dzieci pogarsza sytuację kobiet na rynku pracy, natomiast mężczyzn – poprawia. Kobiety, które są matkami, są postrzegane jako pracownicy wysokiego ryzyka, oferuje im się mniejsze stawki za godzinę niż kobietom-singielkom, są też mniej chętnie zatrudniane. Tymczasem mężczyźni, którzy są ojcami, otrzymują wyższą stawkę godzinową niż mężczyźni-single i są postrzegani jako bardziej odpowiedzialni pracownicy, dlatego zatrudnia się ich chętniej niż mężczyzn-singli. Im więcej dzieci, tym różnica między sytuacją kobiety-pracownicy i mężczyzny-pracownika jest większa. Rośnie luka zatrudnieniowa, luka płacowa oraz związana z awansami w pracy. To zjawisko określa się czasami jako „kara za macieństwo, nagroda za ojcostwo”. U podstaw mechanizmu odpowiedzialnego za te różnice leżą stereotypy płciowe, w których stereotyp matki-opiekunki, traktującej pracę zawodową jako kwestię dodatkową,

drugorzędną wobec zadań domowo-opiekuńczych, przeciwstawia się stereotypowi ojca-żywiciela rodziny, którego głównym zadaniem jest zabezpieczyć rodzinę finansowo, co niesie ze sobą lojalność, dyspozycyjność i pełne oddanie pracy zawodowej przy jednoczesnym ograniczaniu życia rodzinnego i częstej nieobecności w domu. Takie stereotypowe postrzeganie pracowników krzywdzi zarówno kobiety, których potencjał zawodowy jest ograniczany, jak i mężczyzn. Napotykają oni trudności, niechęć pracodawcy, a nawet groźby zwolnienia z pracy, gdy pragną bardziej zaangażować się w rolę rodzicielską i np. dopasować rytm pracy do godzin otwarcia żłobka lub przedszkola, tak aby móc zawozić i odbierać dzieci, lub gdy chcą wziąć urlop na opiekę nad dzieckiem.

Dyrektywa adresuje te nierówności poprzez ustandaryzowanie w całej Unii Europejskiej uprawnień rodziców do urlopu rodzicielskiego i elastycznych godzin pracy. Wprowadza indywidualne, oparte na indywidualnych uprawnieniach pracowniczych, prawo do urlopu rodzicielskiego dla pracowników, którzy są rodzicami: 4 miesiące dla ojców i 4 miesiące dla matek. Na marginesie, urlopu rodzicielskiego nie należy mylić z urlopem macierzyńskim, który jest wybierany przez pracownice-matki po urodzeniu dziecka i zgodnie z dyrektywą macierzyńską trwa minimum 14 tygodni. Urlop rodzicielski jest odrębnym uprawnieniem, realizowanym po zakończeniu urlopu macierzyńskiego.

Indywidualne prawo do urlopu oznacza, że pracownicy-mężczyźni przestają być dyskryminowani w swoich uprawnieniach rodzicielskich. Dotychczas uprawnienia urlopowe mężczyzn dotyczące opieki nad dziećmi były oparte na uprawnieniach matek. Mężczyźni mogli realizować część urlopu, np. dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo część urlopu rodzicielskiego – niejako „w zastępstwie” matki. Jeśli matka dziecka nie miała uprawnień do urlopu, ojciec – mimo że pracował, płacił składki – takich uprawnień nie miał.

Obok zindywidualizowania prawa do urlopu i ustalenia standardu jego długości (4 miesiące) dyrektywa wprowadza zasadę, że urlop rodzicielski jest płatny. O tym, jaka to dokładnie jest wysokość, decydują państwa członkowskie, ale rekomendowany jest taki poziom wynagrodzenia, aby główni żywicieli rodziny (częściej ojcowie niż matki) mieli motywację do skorzystania z urlopu.

Trzecim ważnym filarem dyrektywy jest nietransferowalność 2 z 4 miesięcy urlopu rodzicielskiego, do którego ma uprawnienia każde z rodziców. Oznacza to, że tej części urlopu ojciec dziecka nie może oddać matce dziecka ani matka ojcu.

Te trzy zasady: indywidualność uprawnień, płatność i nietransferowalność – tworzą unijny standard, do którego wszystkie państwa mają dążyć. W zależności od tradycji i dotychczasowego prawa państwa mogą nieco rozluźnić ten rygor. Absolutne minimum, które są zobligowane wykonać, to aby przynajmniej 2 miesiące z 4-miesięcznego urlopu, do którego będzie miał uprawnienia i ojciec, i matka, były płatne i nietransferowalne na drugiego z rodziców.

Nietransferowalność urlopu jest bardzo ważna z perspektywy przełamywania stereotypu, zgodnie z którym jedynie matka może w sposób odpowiedzialny zajmować się dzieckiem. Ojcowska część urlopu, jeśli nie zostanie wybrana, przepada. Jeżeli więc rodzice chcą, aby dziecko było zaopiekowane w domu, a nie w placówce, oboje muszą poświęcić część swojego czasu, aby taką opiekę zrealizować. Tworzy się więc presja na to, aby ojcowie częściej niż dotychczas wybierali „swoją” część urlopu. Z efektu mogą być zadowoleni mężczyźni, którzy przecież też mają prawo do bycia rodzicem, spędzania czasu z dzieckiem, obserwowania, jak się rozwija i zmienia, wpływania na to, jak będzie widziało świat i jakich wyborów życiowych dokona w przyszłości. Obecność, czas są jednym z najbardziej deficytowych towarów w pędzącym coraz szybciej świecie, są największym prezentem, jaki mogą sobie dać ludzie bliscy. Dlaczego mężczyźni mają być pozbawieni tej możliwości? Dyrektywa pomaga przełamać sztywne wzorce i daje obojgu rodzicom możliwość bycia zarówno w pracy, jak w domu. To dużo znaczy, gdyż brak równowagi praca-dom jest zgłaszany jako największy problem rodzin. Jednak największym beneficjentem tej zmiany pozostaje dziecko, które dzięki dyrektywie zyska w domu drugiego rodzica.

Obecność ojca w wychowaniu dziecka jest nie do przecenienia. Dziecko zyskuje dzięki temu szerszą perspektywę widzenia świata, uczenia się go i aktywnej w nim obecności. Obecność obojga rodziców w pierwszych latach życia dziecka działa prorozwojowo i zwiększa bezpieczeństwo emocjonalne dzieci. To dyrektywa wybitnie prorodzinna.

Dyrektywa pozwala wybrać urlop rodzicielski po kawaluku, aż do 8. roku życia dziecka. Badania pokazują, że im starsze dziecko, tym chętniej ojcowie są gotowi na opiekę nad nim. Jednocześnie, dla kondycji matki dziecka i całej rodziny, najbardziej krytyczny jest okres okołourodzeniowy. Dni przed rozwiązaniem i 6 tygodni połogu to najtrudniejszy czas dla matek. Dlatego dyrektywa proponuje, oprócz urlopu rodzicielskiego, także urlop ojcowski, który powinien być rozumiany jako analogiczny do macierzyńskiego. Powinien być wybrany przez ojców z związku z faktem urodzenia się dziecka, nie później niż do końca urlopu macierzyńskiego. W pierwszej wersji dyrektywy na urlop ojcowski wskazany był pierwszy miesiąc życia dziecka, gdyż jest to okres krytyczny dla wytwarzania więzi między ojcem a dzieckiem, ale też bardzo trudny dla matek, które wymagają odpowiedniego wsparcia w związku z niedawnym porodem – jednak w toku negocjacji także ten przepis uległ elastycznieniu.

Zgodnie z dyrektywą oboje rodzice w okresie, w jakim przysługują im uprawnienia urlopowe, a więc do 8. roku życia dziecka, mają prawo negocjować z pracodawcą elastyczną organizację czasu pracy, tak aby dopasować ją do potrzeb rodziny. Wyraźne wskazanie, że jest to uprawnienie pracowników, którzy są rodzicami, czyli ojców i matek, osłabia stereotyp, że taka elastyczność jest potrzebna tylko kobietom. Dzięki temu zwiększa się przestrzeń prawna i kulturowa na zaangażowanie ojców w opiekę nad dzieckiem w szerszym niż dotąd zakresie.

Dyrektywa wprowadza także 5-dniowy urlop opiekuńczy w związku z rosnącym zaangażowaniem pracowników w opiekę nad rodzicami, dziadkami czy rodzeństwem. Jednak ten temat, choć niezwykle istotny w związku z faktem starzenia się naszego społeczeństwa, nie przyciągał uwagi podczas negocjacji tak jak kwestie płatności i nietransferowalności urlopu rodzicielskiego pomiędzy ojcem a matką. Uważam, że te dwie cechy: płatność i nietransferowalność stanowią rdzeń dyrektywy, klucz do osiągnięcia sukcesu w dążeniu do godzenia ról zawodowych i rodzinnych obojga rodziców. To najważniejsze przepisy w dyrektywie i bezpośrednio odnoszą się do problemu braku równowagi praca-dom. Jeśli chcemy pomóc rodzinom w Polsce, powinniśmy tę dyrektywę transponować nie w wersji minimum, ale w jej pierwotnej, maksymalnej wersji, oferując długi, wysokopłatny i nietransferowalny urlop dla każdego z rodziców. Największym beneficjentem takiej decyzji będzie dziecko, które otrzyma długą, domową opiekę i obecność zarówno mamy, jak i taty w najważniejszym okresie rozwojowym.







III.
Dyrektywa
work-life balance
w praktyce



Agnieszka Lechman-Filipiak
Partner, radca prawny DLA Piper Giziński Kycia sp.k.

Marta Borówka
Radca prawny, DLA Piper Giziński Kycia sp.k.

UPRAWNIENIA RODZICIELSKIE W WYBRANYCH PAŃSTWACH UNII EUROPEJSKIEJ

Dyrektywa *work-life balance* (WLB) ustanawia minimalne wymagania, które mają spełnić państwa członkowskie w swoim ustawodawstwie w celu osiągnięcia równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy przez ułatwianie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunom godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Wymagania te dotyczą urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego i urlopu opiekuńczego oraz elastycznej organizacji pracy dla pracowników będących rodzicami lub opiekunów.

Obecne ustawodawstwo poszczególnych państw członkowskich w zakresie urlopów związanych z rodzicielstwem nie jest jednolite. Na przykładzie wybranych państw członkowskich przedstawiamy rozwiązania obecnie stosowane w tych państwach odnośnie do urlopu macierzyńskiego (tabela 1), urlopu ojcowskiego (tabela 2) oraz urlopu rodzicielskiego (tabela 3). Nowe wymogi, mające ułatwić rodzicom i opiekunom godzenie życia zawodowego z prywatnym oraz przyczynić się do realizacji celów równości mężczyzn i kobiet pod względem szans na rynku pracy oraz równego traktowania w pracy dążenia do ujednoczenia prawa, należy ocenić pozytywnie.

ZNACZNE RÓŻNICE WEWNĄTRZ UNII EUROPEJSKIEJ

Analizując ustawodawstwo poszczególnych państw członkowskich, trzeba pamiętać o tym, że zróżnicowane regulacje prawne często związane są z nieco inną kulturą prawną niż ta, która funkcjonuje w Polsce. Przykładowo, odmiennie niż w Polsce, w krajach skandynawskich szereg zagadnień związanych z uprawnieniami pracowników regulowanych zawiera się w układach zbiorowych pracy.

Warto także mieć na względzie, że chociaż większość krajów przewiduje wypłacanie pracownikom zasiłków na czas przebywania na urlopach rodzicielskich, to są też i takie państwa europejskie, w których urlop rodzicielski jest bezpłatny. Tak jest np. w Holandii czy Hiszpanii. Istnieją też różnice w sposobie ustalania wysokości zasiłków rodzicielskich – często jest to, podobnie jak w Polsce, określony procent wynagrodzenia pracownika (np. Niemcy, Norwegia, Rumunia, Szwecja), a czasami jest to z góry ustalona stała kwota (np. Belgia, Finlandia). Znaczące różnice dotyczą także samej długości trwania urlopu rodzicielskiego czy nawet sposobu jego ustalenia (w dniach, w miesiącach itp.).

Warto jednak zauważyć, że stosunkowo wiele państw przewiduje możliwość udzielenia urlopu rodzicielskiego

każdemu z rodziców indywidualnie, niezależnie od uprawnień drugiego rodzica (tabela 3).

Nie w każdym kraju wystarczy sama chęć wykorzystania urlopu rodzicielskiego – czasem ta decyzja wymaga uprzedniego uzgodnienia z pracodawcą, co częściowo ogranicza pełną swobodę pracownika. Abstrahując od wymogów *stricte* organizacyjnych i funkcjonujących w każdym kraju, w myśl których pracownik musi złożyć wniosek o udzielenie urlopu (lub poinformować o decyzji o jego wykorzystaniu) z określonym wyprzedzeniem, nierzadko zdarza się, że decyzja o udzieleniu urlopu rodzicielskiego jest zależna od decyzji pracodawcy, co częściowo ogranicza swobodę pracownika.

Przykładowo, pracodawca belgijski może przesunąć termin urlopu rodzicielskiego swojego pracownika o maksymalnie 6 miesięcy z przyczyn organizacyjnych zakładu pracy, a holenderski – w ogóle odmówić udzielenia tego urlopu, aczkolwiek tylko wtedy, gdy udzielenie go miałyby poważne negatywne konsekwencje dla firmy. Pracownicy ze Szwecji muszą uzgodnić ze swoim pracodawcą wykorzystanie urlopu w taki sposób, aby działalność pracodawcy mogła być kontynuowana bez znaczących zakłóceń. Z kolei w ustawodawstwie Hiszpanii

przewidziano sytuację, w której oboje rodzice pracują u tego samego pracodawcy – wówczas pracodawca może nie wyrazić zgody na korzystanie z urlopu w tym samym czasie, jeśli jest to uzasadnione dobrem firmy.

Podobnie jak w Polsce, w wielu krajach elastyczne skorzystanie z urlopu, polegające w praktyce na tymczasowym łączeniu pracy w niepełnym wymiarze i urlopu rodzicielskiego, musi być uzgodnione z pracodawcą (tak jest np. w Finlandii czy Luksemburgu). Zdarza się też, że pracodawcy mogą ograniczać swobodę dzielenia urlopu rodzicielskiego na poszczególne okresy – tak jest np. w Niemczech, gdzie pracodawca może odmówić udzielenia części urlopu rodzicielskiego po ukończeniu przez dziecko 3. roku życia.

Ograniczenia dotyczące udzielania urlopów rodzicielskich w krajach Unii Europejskiej nie zawsze zresztą dotyczą decyzji i uzgodnień z pracodawcą – czasem przeszkodą mogą być kryteria, które powinien spełnić rodzic, aby przysługiwało mu prawo skorzystania z urlopu lub pobierania zasiłku rodzicielskiego. Najczęściej kryteria te dotyczą stażu pracy i odprowadzania z jej tytułu odpowiednich należności publicznoprawnych (tak jest m.in. w Belgii, Luksemburgu, Norwegii czy Rumunii). Dość nieszablonowe warunki udzielenia urlopu rodzicielskiego charakteryzują ustawodawstwo niemieckie, gdzie wymogiem, który należy spełnić,

aby móc skorzystać ze świadczeń związanych z urlopem rodzicielskim, jest osiągnięcie przez rodziców łącznego rocznego dochodu netto w wysokości niższej niż 500 000 EUR. Interesującą regulację przewiduje także Finlandia, w której, aby skorzystać z urlopu, pracownik-ojciec musi mieszkać z matką lub być odpowiedzialny za opiekę nad dzieckiem.

Wiele krajów, podobnie jak Polska, umożliwia przedłużenie urlopu rodzicielskiego w razie urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie. Poród mnogi to jednak nie jedyna możliwość przedłużenia urlopu rodzicielskiego – np. w Norwegii może on trwać do 2 lat wówczas, gdy dzieckiem zajmuje się samotny rodzic.

Bardzo wiele krajów przewiduje możliwość dzielenia urlopu rodzicielskiego na części, które można wykorzystywać w nieprzypadających bezpośrednio po sobie okresach, co nierzadko daje możliwość bardzo elastycznego ukształtowania stosunku pracy przez młodego rodzica. Przykładowo – w Szwecji istnieje możliwość wykorzystania urlopu rodzicielskiego poprzez obniżenie wymiaru etatu nawet do 1/8 normalnego wymiaru czasu pracy, a w Belgii – nawet do 1/10. Dla przypomnienia, w Polsce pracownik może obecnie łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy.

KRAJE UE PRZYGOTOWUJĄ SIĘ DO WDROŻENIA DYREKTYWY WORK-LIFE BALANCE

Stan zaawansowania prac w celu wdrożenia dyrektywy jest różny w poszczególnych państwach członkowskich. Niektóre kraje członkowskie, podobnie jak Polska, są w fazie prac nad projektami ustaw. Regulacje ukierunkowane na transpozycję dyrektywy opracowała już obec-

nie m.in. Dania i Szwecja. Są też kraje, które są jeszcze w fazie analizowania swojego prawodawstwa pod kątem niezbędnych zmian, nie przystąpiły do prac legislacyjnych i przewidują możliwość opóźnień względem przyjętej daty wdrożenia, czyli 2 sierpnia 2022 r.

OJCOWIE CORAZ CZĘŚCIEJ KORZYSTAJĄ Z URLOPÓW RODZIELSKICH

Niezależnie jednak od wdrożenia dyrektywy WLB, analizując dostępne dane dotyczące poziomu wykorzystywania urlopów rodzicielskich w poszczególnych krajach Unii Europejskiej, stosunkowo łatwo zauważyć, że ojcowie coraz częściej decydują się na skorzystanie z tej możliwości. Jest to coraz bardziej popularne w krajach Beneluksu, szczególnie w Holandii. Z kolei w Belgii w 2021 r. urlop rodzicielski wzięło 34,5% ojców, co stanowi ok. 40-procentowy wzrost na przestrzeni ostatniej dekady. Wykorzystywanie urlopów rodzicielskich przez ojców jest także coraz bardziej popularne w krajach skandynawskich, gdzie w ciągu ostatnich lat obserwuje

się w tym zakresie coraz większy wzrost. Pozostaje mieć nadzieję, że podobna tendencja pojawi się i w Polsce.

W większości krajów ojcowie, którzy chcą wziąć urlop rodzicielski, nie napotykają trudności o charakterze stricte prawnym. Przeszkodą może czasem stanowić – podobnie jak w Polsce – bariera mentalna pracowników, niechęć ze strony pracodawców, szczególnie w zmaskulinizowanych środowiskach. W praktyce decyzje o rezygnacji z urlopu rodzicielskiego nierzadko wynikają z motywacji finansowej i niechęci do obniżenia poziomu wynagrodzenia, z którym często wiąże

się przejście na zasiłek rodzicielski – tym bardziej, że w wielu krajach w dalszym ciągu istnieją pewne dysproporcje pomiędzy zarobkami mężczyzn i kobiet (w praktyce zdarza się, że dla rodzin bardziej opłacalne jest to, aby urlop wykorzystała mniej zarabiająca matka, a lepiej zarabiający ojciec pracował i uzyskiwał w tym czasie nieobniżone wynagrodzenie). Nie można jednak, szczególnie wobec bardzo zróżnicowanego prawa w po-

szczególnych krajach, sprawdzić okoliczności i motywacji Europejczyków do wspólnego mianownika. Należy mieć nadzieję, że wdrożenie dyrektywy WLB w perspektywie długofalowej zmieni podejście do urlopów rodzicielskich wykorzystywanych przez ojców w sposób, który przyczyni się do zwiększenia równości pomiędzy kobietami i mężczyznami, zapewniając prawdziwy balans pomiędzy pracą a życiem prywatnym.

Tabela 1.
Urlopy macierzyńskie w wybranych krajach UE

Kraj	Urlop macierzyński	Świadczenia podczas urlopu macierzyńskiego
Belgia	15 tygodni	<ul style="list-style-type: none"> zasiłek wypłacany przez państwo; w ciągu pierwszych 30 dni kalendarzowych wynosi 82% wynagrodzenia; później – 75%, do maksymalnej kwoty ok. 115 EUR za dzień
Dania	18 tygodni	<ul style="list-style-type: none"> zasiłek wypłacany przez państwo wysokości do 50% wynagrodzenia od pracodawcy za okres od 4 tygodni przed spodziewaną datą porodu do 14 tygodni po faktycznej dacie porodu na mocy układów zbiorowych i umów indywidualnych pracodawcy często wypłacają pracownikowi pełne wynagrodzenie przez określony czas
Finlandia	105 dni roboczych (bez niedziel i świąt państwowych)	<ul style="list-style-type: none"> pracodawca może zdecydować się (np. w układzie zbiorowym) na wypłacanie wynagrodzenia podczas urlopu macierzyńskiego – jeśli tego nie robi, państwo zapewnia zasiłek macierzyński kalkulowany proporcjonalnie do wynagrodzenia uzyskiwanego przez pracownicę przez ostatnie 12 miesięcy podczas pierwszych 56 dni urlopu świadczenie wynosi 90%, następnie – 70% wcześniejszych zarobków (do określonego limitu)
Niemcy	14 tygodni	<ul style="list-style-type: none"> pracownicy przysługuje pełne wynagrodzenie obliczone na podstawie średniego wynagrodzenia z ostatnich 13 tygodni lub ostatnich 3 miesięcy kalendarzowych przed rozpoczęciem ciąży państwo wypłaca maksymalnie 13 EUR dziennie, a pracodawca jest odpowiedzialny za pokrycie pozostałej części świadczenia podczas urlopu macierzyńskiego
Luksemburg	20 tygodni z możliwością przedłużenia o dodatkowe 4 tygodnie, jeśli matka karmi piersią	<ul style="list-style-type: none"> zasiłek wypłacany przez państwo w wysokości 100% najwyższego miesięcznego wynagrodzenia pracownika z ostatnich 3 miesięcy, do ustawowego limitu zasiłek przysługuje tylko wtedy, gdy pracownica w ciągu 12 miesięcy poprzedzających urlop odprowadzała składki na ubezpieczenie społeczne przez co najmniej 6 miesięcy
Holandia	16 tygodni	<ul style="list-style-type: none"> zasiłek wypłacany przez państwo w wysokości 100% wynagrodzenia pracownicy, do ustawowego limitu
Norwegia	18 tygodni	<ul style="list-style-type: none"> zasiłek wypłacany przez państwo przez okres 49 tygodni w wysokości odpowiadającej pełnemu wynagrodzeniu lub 59 tygodni w wysokości 80% wynagrodzenia (jako część zasiłku z tytułu urlopu rodzicielskiego)
Rumunia	126 dni kalendarzowych	<ul style="list-style-type: none"> zasiłek wypłacany przez państwo w wysokości 85% średniego miesięcznego wynagrodzenia uzyskanego przez pracownicę w ciągu ostatnich 6 miesięcy, ograniczony do limitu 12-krotności minimalnej wynagrodzenia zasiłek przysługuje pracownicom, które w ciągu 12 miesięcy poprzedzających urlop macierzyński odprowadzały składki na ubezpieczenie społeczne przez 6 miesięcy
Słowacja	34 tygodnie lub 37 tygodni, jeśli pracownica jest samotnym rodzicem; 43 tygodnie w przypadku porodu mnogiego	<ul style="list-style-type: none"> zasiłek wypłacany przez państwo w wysokości 75% wynagrodzenia uzyskiwanego w poprzednim roku kalendarzowym, do ustawowego limitu warunkiem uzyskania zasiłku jest opłacanie przez pracownicę składki na ubezpieczenie chorobowe przez co najmniej 270 dni w ciągu 2 lat przed porodem
Hiszpania	16 tygodni; w przypadku porodu mnogiego dodatkowe 2 tygodnie na każde dziecko	<ul style="list-style-type: none"> zasiłek wypłacany przez państwo w wysokości 100% wynagrodzenia pracownicy
Szwecja	14 tygodni	<ul style="list-style-type: none"> zasiłek wypłacany przez państwo w wysokości 80% wynagrodzenia pracownicy

Tabela 2.
Urlopy ojcowskie w wybranych krajach UE

Kraj	Urlop ojcowski	Świadczenia podczas urlopu ojcowskiego
Belgia	15 dni (od 1 stycznia 2023 r. ma zostać wydłużony do 20)	• przez pierwsze 3 dni urlopu świadczenie wypłaca pracodawca, w pozostałym okresie jest opłacane przez państwo i wynosi 82% wynagrodzenia pracownika do maksymalnej wysokości ok. 120 EUR za dzień
Dania	2 tygodnie	• świadczenie wypłacane przez państwo na takich samych zasadach, jak za urlop macierzyński (przy czym na mocy układów zbiorowych i umów indywidualnych powszechne jest, że pracownicy otrzymują od pracodawcy pełne wynagrodzenie za określony okres urlopu)
Finlandia	54 dni robocze (bez niedziel i świąt państwowych)	• świadczenie wypłacane przez państwo; wynosi ok. 70% wynagrodzenia, do określonego limitu
Luksemburg	10 dni	• przez pierwsze 2 dni urlopu świadczenie wypłaca pracodawca; w pozostałym okresie jest opłacane przez państwo i wynosi 100% wynagrodzenia pracownika
Holandia	równowartość liczby godzin pracy ojców w tygodniu (5 dni roboczych w przypadku zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy)	• świadczenie wypłacane przez pracodawcę w wysokości 100% wynagrodzenia pracownika
Norwegia	2 tygodnie	• urlop niepłatny
Rumunia	5 dni roboczych z możliwością przedłużenia o dodatkowe 10 dni, jeśli ojciec ukończył kurs opieki nad dzieckiem	• świadczenie wypłacane przez pracodawcę w wysokości 100% wynagrodzenia
Hiszpania	16 tygodni	• świadczenie wypłacane przez państwo w wysokości 100% podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne pracownika
Szwecja	10 dni	• świadczenie wypłacane przez państwo w wysokości ok. 80% wynagrodzenia pracownika

Tabela 3.
Urlopy rodzicielskie w wybranych krajach UE

Kraj	Jaki jest wymiar urlopu przystępującego rodzicom?	Do kiedy [wiek dziecka] można skorzystać z urlopu rodzicielskiego?	Czy urlop rodzicielski jest indywidualnym uprawnieniem pracownika, niezależnie od uprawnień drugiego rodzica?	Świadczenia podczas urlopu rodzicielskiego
Belgia	4 miesiące urlopu	do ukończenia przez dziecko 12 lat (lub 21 lat, jeśli dziecko jest niepełnosprawne)	tak, prawo do urlopu rodzicielskiego przystępuje każdemu z rodziców indywidualnie	<ul style="list-style-type: none"> zasitek opłacany przez państwo w zryczałtowanej wysokości (886 EUR miesięcznie dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin od 1 stycznia 2022 r.) pracownicy mają również możliwość skorzystania z bezpłatnego urlopu rodzicielskiego
Dania	32 tygodnie urlopu (możliwość przedłużenia o maksymalnie 14 tygodni)	do ukończenia przez dziecko 9 lat	tak, prawo do urlopu rodzicielskiego przystępuje każdemu z rodziców indywidualnie, jednak każda rodzina może ubiegać się tylko o 32 tygodnie zasiłku urlopowego	<ul style="list-style-type: none"> zasitek opłacany przez państwo, obliczany analogicznie jak zasiłek macierzyński jeśli rodzice zdecydują się na wydłużenie urlopu rodzicielskiego do 40 lub 46 tygodni, wypłacane są tylko 32 tygodnie zasiłku istnieje jednak możliwość obniżenia i tym samym „rozłożenia” zasiłku na 40 lub 46 tygodni układy zbiorowe mogą przewidywać inne zasady przyznawania zasiłków rodzicielskich
Finlandia	158 dni roboczych urlopu; w przypadku porodów mnogich okres ten wydłuża się o 60 dni na każde dziecko	do ukończenia przez dziecko 3 lat	nie, urlop rodzicielski jest dzielony między rodziców, którzy mogą zdecydować, że wykorzysta go tylko jedno z nich, lub wykorzysta go na przemian, ale nie w tym samym czasie; wyjątkiem jest skorzystanie przez oboje rodziców z urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze – oboje rodzice mogą jednocześnie zmniejszyć swój wymiar czasu pracy do 40-60% etatu	<ul style="list-style-type: none"> zasitek opłacany przez państwo, w zryczałtowanej wysokości (350,27 EUR w 2022 r. na jedno dziecko do 3. roku życia) układy zbiorowe mogą przewidywać inne zasady przyznawania zasiłków rodzicielskich
Niemcy	36 miesięcy urlopu	do ukończenia przez dziecko 3 lat (za zgodą pracodawcy pracownik może „zachować” jeden rok urlopu i wykorzystać go przed ukończeniem przez dziecko 8. roku życia)	tak, prawo do urlopu rodzicielskiego przystępuje każdemu z rodziców indywidualnie (przy czym w Niemczech nie ma aktualnie sytemu urlopów ojcowskich)	<ul style="list-style-type: none"> zasitek opłacany przez państwo: <ul style="list-style-type: none"> przez 12 miesięcy po urodzeniu dziecka w wysokości 65% wynagrodzenia netto, minimalnie 300 EUR, maksymalnie 1800 EUR miesięcznie lub przez 24 miesiące w ciągu pierwszych 2 lat po urodzeniu dziecka w zredukowanej o 50% wysokości obniżonej wysokości, tj. minimalnie 150 EUR i maksymalnie 900 EUR mimo że czas trwania płatnego urlopu rodzicielskiego podwaja się, wypłacane kwoty pozostają takie same (wypłaty są jedynie rozłożone na dłuższy okres)
Luksemburg	4-6 miesięcy urlopu	do ukończenia przez dziecko 6 lat	tak, prawo do urlopu rodzicielskiego przystępuje każdemu z rodziców indywidualnie	<ul style="list-style-type: none"> zasitek opłacany przez państwo w wysokości uzależnionej od średnich miesięcznych zarobków pracownika w okresie 12 miesięcy poprzedzających rozpoczęcie urlopu
Holandia	26 tygodni urlopu	do ukończenia przez dziecko 8 lat	tak, prawo do urlopu rodzicielskiego przystępuje każdemu z rodziców indywidualnie	<ul style="list-style-type: none"> urlop rodzicielski jest bezpłatny układy zbiorowe pracy często przewidują dodatkowe formy płatnego lub bezpłatnego urlopu rodzicielskiego
Norwegia	12 miesięcy urlopu lub urlop w wymiarze odpowiadającym okresowi udzielania świadczeń rodzicielskich przez państwo, czyli: 49 tygodni w razie wypłacania pełnego wynagrodzenia lub 59 tygodni w wysokości 80% pełnego wynagrodzenia	W Norwegii nie stosuje się tego kryterium – urlop rodzicielski może być wykorzystany w ciągu 12 miesięcy od porodu lub przez czas, w którym pracownikowi przystępuje zasiłek (zob. kolumna „Świadczenia podczas urlopu rodzicielskiego”)	nie, urlop rodzicielski jest dzielony między rodziców; 15 tygodni przystępuje matce, 15 tygodni – ojcu; wykorzystanie urlopu w pozostałym zakresie zależy od decyzji rodziców	<ul style="list-style-type: none"> zasitek opłacany przez państwo, przy czym: <ul style="list-style-type: none"> przy urlopie wynoszącym 49 tygodni zasiłek odpowiada pełnemu wynagrodzeniu pracownika przy urlopie wynoszącym 59 tygodni zasiłek odpowiada 80% wynagrodzenia pracownika niektórzy pracodawcy oferują pokrycie różnicy pomiędzy zasiłkiem a wysokością pełnego wynagrodzenia danego pracownika

Kraj	Jaki jest wymiar urlopu przysługującego rodzicom?	Do kiedy [wiek dziecka] można skorzystać z urlopu rodzicielskiego?	Czy urlop rodzicielski jest indywidualnym uprawnieniem pracownika, niezależnie od uprawnień drugiego rodzica?	Świadczenia podczas urlopu rodzicielskiego
Rumunia	2 lata (lub 3 lata, jeśli dziecko jest niepełnosprawne)	do ukończenia przez dziecko 2. roku życia (lub 3. roku życia, jeśli jest niepełnosprawne)	nie, urlop rodzicielski jest dzielony między rodziców, przy czym każdy musi wykorzystać przynajmniej 1 miesiąc urlopu rodzicielskiego (jeśli oboje są do tego uprawnieni), w przeciwnym razie łączna suma płatnego urlopu zostaje skrócona do 11 miesięcy	<ul style="list-style-type: none"> zasilek opłacany przez państwo w wysokości 85% średniego dochodu netto uzyskanego przez pracownika w ciągu ostatnich 12 miesięcy, maksymalnie do 8 500 RON miesięcznie
Słowacja	36 miesięcy	3 lata (lub 5 lat na podstawie uzgodnienia z pracodawcą); możliwość przedłużenia do 6. roku życia, jeśli dziecko ma długotrwałe problemy zdrowotne	tak, prawo do urlopu rodzicielskiego przysługuje każdemu z rodziców indywidualnie (przy czym w Słowacji nie ma aktualnie systemu urlopów ojcowskich)	<ul style="list-style-type: none"> zasilek opłacany przez państwo, przy czym jego wysokość uzależniona jest o tego, czy rodzic otrzymywał wcześniej zasilek macierzyński; zasilek wynosi 378 EUR – jeśli rodzic nie korzystał wcześniej z zasiłku rodzicielskiego i 275 EUR – jeśli z niego korzystał (kwoty średnie wg stanu na kwiecień 2021 r.) tylko jedno z rodziców może jednocześnie otrzymywać zasilek rodzicielski pracownicy nie mają prawa do zasiłku rodzicielskiego, gdy jedno z nich otrzymuje zasilek macierzyński
Hiszpania	3 lata	do ukończenia przez dziecko 3. roku życia	tak, prawo do urlopu rodzicielskiego przysługuje każdemu z rodziców indywidualnie	<ul style="list-style-type: none"> urlop rodzicielski jest bezpłatny
Szwecja	240 dni każdy z rodziców; niektóre dni mogą zostać przeniesione (łącznie 480 dni, powiększone o 180 dni na każde dodatkowe dziecko)	do ukończenia przez dziecko 18 miesięcy lub 8 lat, jeśli pracownik jest uprawniony do zasiłku rodzicielskiego	<ul style="list-style-type: none"> tak, prawo do urlopu rodzicielskiego przysługuje każdemu z rodziców indywidualnie w określonych przypadkach rodzice mogą przenosić na siebie część urlopu niewykorzystanego przez drugiego rodzica 	<ul style="list-style-type: none"> zasilek opłacany przez państwo, przy czym: <ul style="list-style-type: none"> przez pierwsze 390 dni wynosi 80% wynagrodzenia przez pozostałe 90 dni ustalany jest według stawki ryczałtowej (250 SEK dziennie) niektórzy pracodawcy oferują pokrycie różnicy pomiędzy zasiłkiem a wysokością pełnego wynagrodzenia danego pracownika



Karolina Andrian Prezesa Fundacji SHARE THE CARE

PO CO CZEKAĆ 20 LAT – ZRÓBMY W POLSCE „ŻABI SKOK” DO RÓWNOŚCI RODZICIELSKIEJ

Doświadczenia Islandii w obszarze polityki urlopów rodzicielskich dla ojców mogą być cennym drogowskazem dla Polski. Islandia już 2000 r. wprowadziła pierwszy raz nietransferowalną część urlopu rodzicielskiego dla ojców (tzw. przydział ojcowski czy kwota ojcowska – z ang. *father's quota*). Była jednym z pierwszym decydujących się na to krajów – po Norwegii (1993), Szwecji

(1995) i Danii (1998) – ta ostatnia zlikwidowała ten przywilej w 2002 r.

Dzięki badaniom, jakie zostały przeprowadzone w Islandii w ciągu 21 minionych lat, możemy zaobserwować skutki każdej wprowadzonej zmiany w obszarze urlopów dla ojców w tym kraju.

Tabela 1. przedstawia kolejne zmiany powiększania puli nietransferowalnego urlopu dla ojców, aż do teraźniejszego systemu, który obowiązuje od stycznia 2021 r. Obecnie każdy z rodziców w Islandii może korzystać z 6 miesięcy urlopu rodzicielskiego, z którego tylko 1,5 miesiąca może być transferowane na drugiego rodzica, płatnego na poziomie 80%.

Tabela 1.
Zmiany uprawnień każdego z rodziców w latach 2000-2021 w Islandii

	Pierwszy rodzic	Drugi rodzic	Do dyspozycji wspólnej	Prawa przechodnie
Ustawa 2000 r.	3	3	3	-
Zmiany w 2020 r.	4	4	2	-
Całkowita reforma w 2022 r.	6	6	-	1,5 miesiąca dla każdego z rodziców

Coraz więcej państw decyduje się zachęcać ojców do przechodzenia na urlopy rodzicielskie poprzez wprowadzanie przydziałów ojcowskich. Stoją za tym dwie główne przyczyny. Z jednej strony, uważa się, że zaangażowanie obojga rodziców w wychowanie dziecka leży w jego interesie. Teza ta znajduje potwierdzenie w międzynarodowych badaniach, które dowodzą, że aktywne zaangażowanie obojga rodziców w opiekę nad dzieckiem przynosi pozytywne efekty. Drugim powodem, dla którego zachęca się ojców do wykorzystywania przysługujących im części urlopu rodzicielskiego, jest

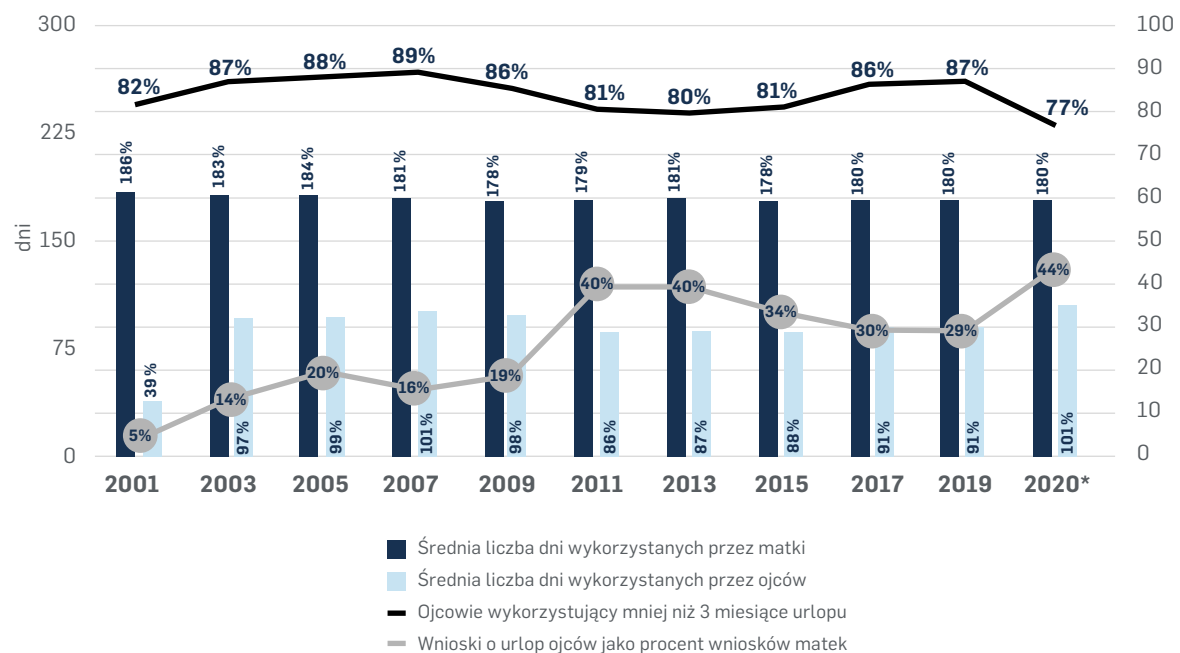
przekonanie, że zaangażowanie ojców w wychowanie poprawia pozycję matek na rynku pracy, ponieważ długa nieobecność w pracy negatywnie odbija się na ich zarobkach i karierze.

WYKORZYSTANIE URLOPÓW PRZEZ ISLANDZKICH OJCÓW

Oficjalne statystyki Islandii dowodzą, że legislacja w obszarze urlopów wpłynęła na powszechniejsze korzystanie z nich przez ojców. Przed wprowadzeniem nowego prawa w 2000 r. ojcowie bardzo rzadko decydowali się na korzystanie z urlopów rodzicielskich. Jednak od wprowadzenia nowych zasad aż 85% ojców zdecydowało się pójść na płatny urlop rodzicielski. Wykres 1. przedstawia wzrost wykorzystania urlopu przez ojców wraz z wydłużeniem okresu niezbywalnego dostępnego tylko dla ojców. W latach 2003-2009 ojcowie wykorzystywali średnio 100 dni płatnego urlopu, czyli więcej niż 1/3 całkowitego okresu urlopu dostępnego dla danej rodziny. Po obniżeniu wysokości maksymalnego zasiłku

w 2009 r. (zmiana związana z kryzysem finansowym w 2008 r.) ojcowie wykorzystywali średnio mniej dni, zaś matki nadal wykorzystywały około 180 dni, tak jak przed kryzysem finansowym. Wykorzystanie urlopu przez ojców wzrosło w latach 2015-2017, co prawdopodobnie było efektem podniesienia wysokości maksymalnego zasiłku. Wykres pokazuje także, że zwiększenie liczby niezbywalnych miesięcy w 2020 r. miało pozytywny wpływ na wykorzystanie urlopu. W 2020 r. ojcowie mieli prawo do 4 miesięcy nietransferowalnego urlopu, co wpłynęło na wzrost średniej liczby dni wykorzystanych przez ojców.

Wykres 1.
Wykorzystanie urlopu rodzicielskiego przez matki i ojców w Islandii w latach 2001-2020



* dane z 2020 r. są wstępne, ze względu na 24-miesięczną możliwość wykorzystania urlopu

Źródło: Fundusz Urlopów Rodzicielskich

Statystyki dotyczące urlopów rodzicielskich w Islandii z ostatnich dwóch dekad pokazują, że wykorzystanie urlopów przez ojców jest bardziej podatne na wahania niż wykorzystanie urlopów przez matki. Podczas gdy obniżenie maksymalnej kwoty zasiłku podczas kryzysu finansowego miało negatywny wpływ na wykorzystanie urlopu przez ojców, średnia liczba dni wykorzystanych przez matki pozostała niezmienną. Ponadto, najnowsze badania pokazują, że matki dzieci urodzonych podczas

kryzysu były bardziej skłonne do pozostawania w domu z dzieckiem dłużej niż przez 180 dni urlopu, niż matki, które urodziły przed kryzysem. Było to możliwe dzięki korzystaniu z urlopu rodzicielskiego „na pół etatu”, odbieraniu urlopu wypoczynkowego lub korzystaniu z urlopu bezpłatnego. Jak twierdzą autorzy badania, matki decydowały się na dłuższą przerwę od pracy lub studiów, aby zrekompensować spadek w wykorzystaniu urlopu przez ojców podczas kryzysu.

Doświadczenia z Islandii wyraźnie pokazują, że ojcowie wykorzystują swój przydział nietransferowalny, zaś matki wykorzystują zarówno swój przydział niezbywalny, jak i dostępny dla obojga rodziców. To pozwala sądzić, że rodzice skłaniają się ku tradycyjnemu podziałowi ról,

kiedy dzielenie się urlopem jest opcjonalne. Statystyki wskazują również, jak istotna dla promocji wykorzystywania urlopów przez ojców jest gwarancja rekompensaty utraty wysokich zarobków.

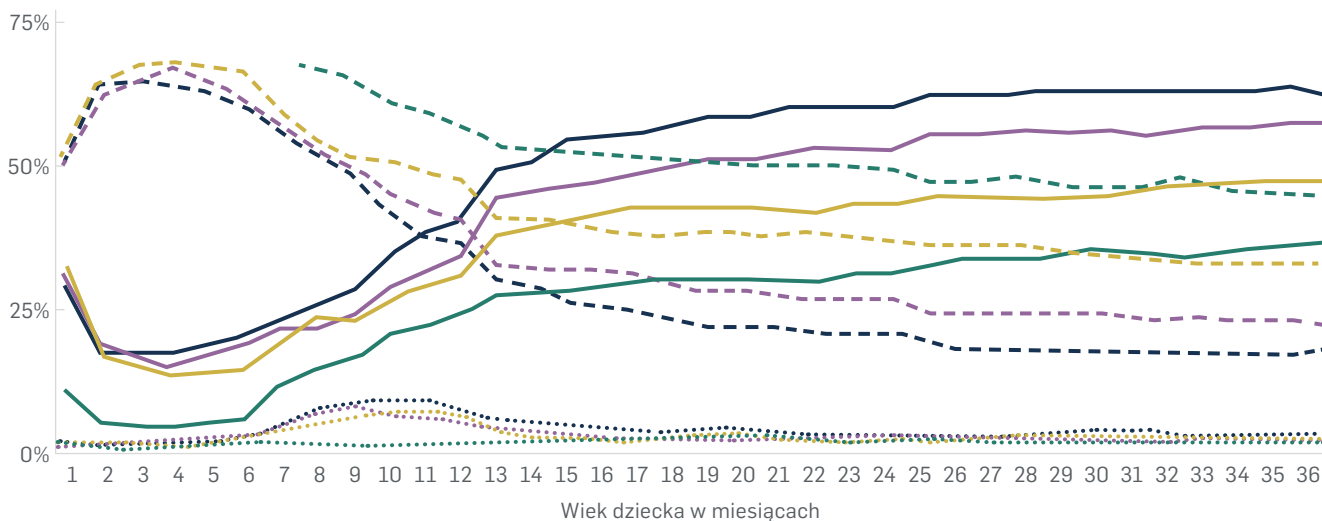
ZAPEWNIENIE DZIECIOM DOSTĘPU DO OBOJGA RODZICÓW

Badacze z Uniwersytetu Islandzkiego przeprowadzili szerokie badania wśród islandzkich rodziców w celu zbadania efektów systemu urlopów rodzicielskich. Ankiety zawierały pytania dotyczące aktywności zawodowej i opiekuńczej podczas pierwszych 3 lat życia dziecka. Pierwsza ankieta skierowana była do rodziców, których pierwotne dziecko urodziło się w 1997 r., czyli 3 lata przed wprowadzeniem nowego prawa. Druga ankieta

adresowana była do rodziców pierwotnych dzieci z rocznika 2003, kiedy to 3-miesięczny okres urlopów rodzicielskich tylko dla ojców został w pełni zaimplementowany. Trzecia ankieta dotyczyła osób, które po raz pierwszy zostały rodzicami w 2009 r. podczas kryzysu finansowego, zaś ostatnia ankieta skierowana była do rodziców dzieci urodzonych w 2014 r.

Wykres 2.

Podział opieki między rodziców pozostających w związkach małżeńskich lub partnerskich, których pierwotne dzieci urodziły się w 1997, 2003, 2009 i 2014 r.



Dziecko urodzone w 2014 r.

- Opiekę sprawował głównie ojciec
- Opiekę podzielną po połowie
- Opiekę sprawowała głównie matka

Dziecko urodzone w 2009 r.

- Opiekę sprawował głównie ojciec
- Opiekę podzielną po połowie
- Opiekę sprawowała głównie matka

Dziecko urodzone w 1997 r.

- Opiekę sprawował głównie ojciec
- Opiekę podzielną po połowie
- Opiekę sprawowała głównie matka

Dziecko urodzone w 2003 r.

- Opiekę sprawował głównie ojciec
- Opiekę podzielną po połowie
- Opiekę sprawowała głównie matka

Wykres 2. obrazuje wyniki z wszystkich czterech ankiet dotyczących podziału opieki. Według pierwszej ankiety, w której uczestniczyli rodzice pierworodnych z rocznika 1997, główną opiekunką podczas pierwszych 3 lat życia dziecka była matka. Proporcja równego podziału opieki między ojcem i matką była największa (45%), kiedy dziecko skończyło 3 lata. Dane z ankiety przeprowadzonej wśród rodziców dzieci z rocznika 2003, kiedy obowiązywał już pełen 3-miesięczny przydział urlopu dla ojców, pokazują znaczną poprawę w równym podziale opieki. W porównaniu z pierwszą ankietą matki rzadziej pełniły rolę głównego opiekuna w okresie pierwszych 3 lat życia dziecka, a proporcja równego podziału opieki sięga prawie 60% 3 lata po narodzinach dziecka. Analiza danych pochodzących od rodziców pierworodnych dzieci urodzonych w latach 2009 i 2014 pokazuje, że odsetek rodziców równo dzielących się obowiązkami wychowawczymi rósł, ale dopiero po ukończeniu przez dziecko 1. roku życia. Porównanie wyników pierwszej i ostatniej

ankiety pokazuje, że odsetek rodziców równo dzielących się opieką nad dzieckiem po ukończeniu przez nie 3. roku życia wzrósł z 45% w pierwszej ankiecie do prawie 80% w ostatniej ankiecie.

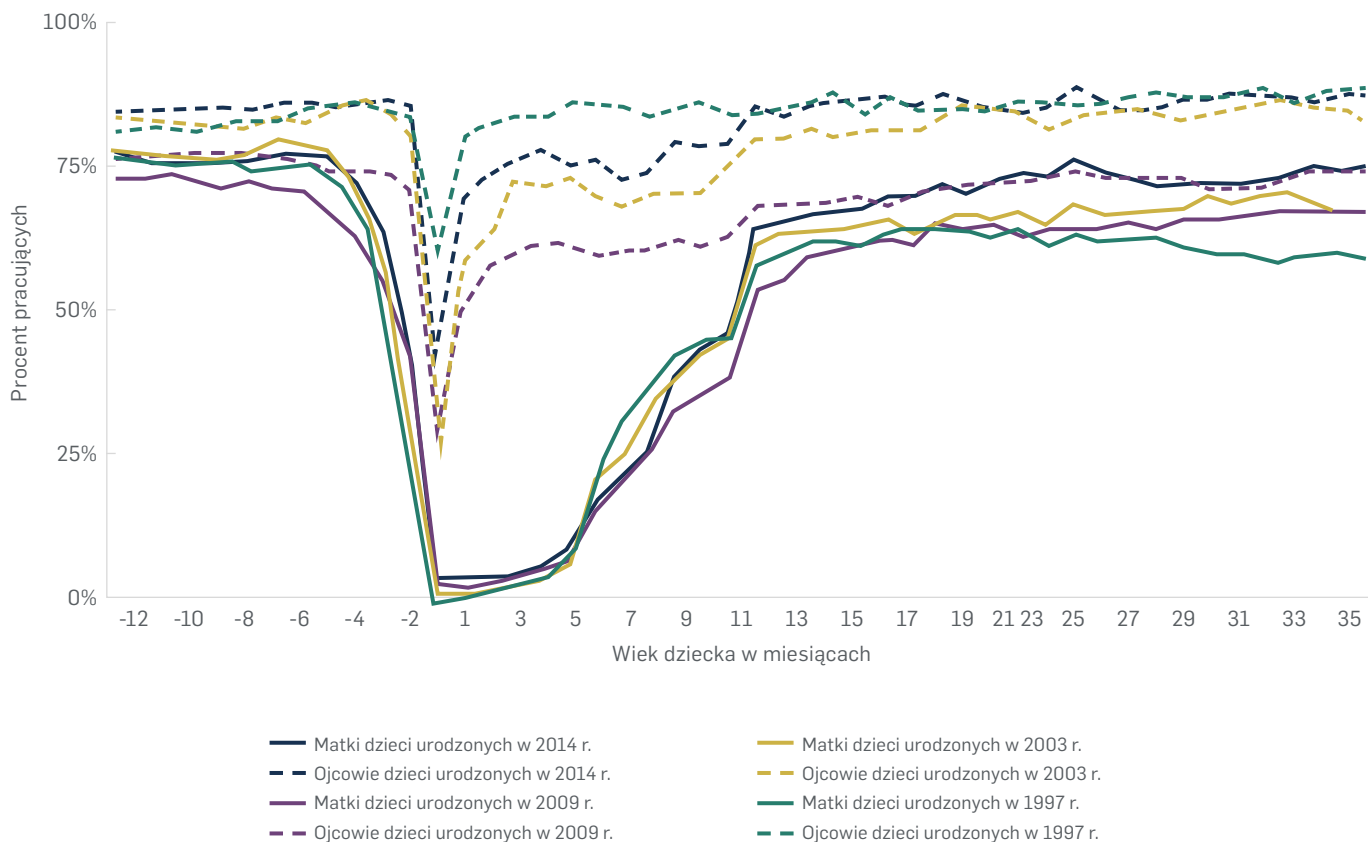
Zwiększony czas zaangażowania ojców w opiekę przekłada się wprost na relację z dziećmi i ich późniejszy z nimi kontakt. Najnowsze badanie Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) pokazuje, że islandzcy nastolatki częściej deklarują przywiązanie do swoich ojców niż ich rówieśnicy w innych krajach. Według badaczy, pozytywne wnioski płynące z badania są rezultatem możliwości sprawowania opieki nad dzieckiem przez ojców, dzięki wprowadzeniu niezbywalnego przydziału. Dla porównania w Polsce, według badań przeprowadzonych przez Fundację Dajemy Dzieciom Siłę, tylko 40% polskich nastolatków deklaruje, że w trudnej sytuacji zwróciłoby się do ojca. Ojca wyprzedzają matki (67%) i rówieśnicy (43%).

AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA KOBIEŃ A URLOPY DLA OJCÓW

Równy udział matek i ojców w opiece nad swoimi dziećmi powinien ułatwić matkom pracę zarobkową poza domem. Wspomniane wcześniej badanie WHO zawierało również pytania o status zawodowy rodziców na rok przed urodzeniem dziecka i 3 lata po narodzinach. Wykres 3. wskazuje procent matek i ojców, którzy wykonywali pracę zarobkową. W przypadku wszystkich czterech ankiet narodziny dziecka dużo częściej miały wpływ na udział matek w rynku pracy. Wśród uczestników pierwszej ankiety ponad 80% ojców i 75% matek

było zaangażowanych w pracę zarobkową, zanim zostali rodzicami. Trzy lata po narodzinach dziecka już tylko 60% matek pracowało zarobkowo, w porównaniu do 87% ojców. Pokazuje to, że wiele matek nie powróciło do pracy po urodzeniu dziecka. Późniejsze ankiety obrazują, że różnica procentowa między matkami a ojcami się zmniejszyła. W ankiecie przeprowadzonej wśród rodziców dzieci z rocznika 2014 87% ojców i 75% matek pracowało zarobkowo 3 lata po narodzinach dziecka.

Wykres 3.
Procent pracujących rodziców pozostających w związkach małżeńskich lub partnerskich, których pierwotne dzieci urodziły się w 1997, 2003, 2009 i 2014 r.



Pracujący rodzice zostali poproszeni w badaniu o podanie liczby godzin przepracowanych miesięcznie w okresie 12 miesięcy przed narodzeniem dziecka i 3 lat po jego narodzeniu. We wszystkich czterech ankietach średnia liczba przepracowanych godzin jest wyższa w przypadku ojców niż matek, zarówno przed narodzinami dziecka, jak i po narodzinach. Widać jednak zmniejszanie się tej nierówności na przestrzeni lat. Z biegiem lat narodziny dziecka mają coraz mniejszy wpływ na liczbę godzin pracy zarobkowej matki. W pierwszej ankiecie zauważyć można wysoką „karę za macierzyństwo” pod względem

przepracowanych godzin. Kobiety, które zostały matkami w 1997 r., pracowały średnio 31 godzin tygodniowo w roku poprzedzającym narodziny dziecka. Rok po urodzeniu dziecka ich średni wymiar pracy wynosił 12 godzin tygodniowo, zaś 2 lata po urodzeniu dziecka – 19 godzin tygodniowo. Widać zatem ogromną różnicę w liczbie godzin pracy przed urodzeniem dziecka i po jego urodzeniu. „Kara za macierzyństwo” była łżejsza w przypadku kobiet, które urodziły swoje pierwsze dziecko po wprowadzeniu nietransferowalnej części urlopu rodzicielskiego dla ojców.

TRWAŁOŚĆ ZWIĄZKÓW Z MODELEM PARTNERSKIM

Chociaż wprowadzenie przydziału urlopu tylko dla ojców nie miało na celu zmniejszenia statystyk rozwodowych, zaobserwowano, że zachęcanie ojców do korzystania z urlopów, aby włączać się w opiekę nad dzieckiem i obowiązki domowe, zwiększa stabilność w małżeństwie. Korzystanie z urlopów rodzicielskich przez ojców wydaje

się więc zwiększać współpracę i solidarność między rodzicami, co z kolei wpływa na poczucie większej stabilności w małżeństwie. Związek między wykorzystaniem przydziału ojcowskiego i stabilnością w małżeństwie jest tematem dwóch opracowań. Jedno z nich porównuje dane z Norwegii, Szwecji i Islandii. Opracowanie

to pokazuje, że w przypadku par, w których ojciec decyduje się na skorzystanie z urlopu rodzicielskiego, rzadziej dochodzi do rozwodu lub separacji niż w rodzinach, w których ojciec nie bierze urlopu rodzicielskiego. Obserwacja ta jest prawdziwa dla wszystkich tych krajów nordyckich. Drugie opracowanie dotyczy par, których dzieci urodziły się tuż przed wprowadzeniem przydzia-

łu dla ojców w Islandii lub tuż po jego wprowadzeniu. Wnioski z badania ukazują, że rodzice, którym urodziło się dziecko po wprowadzeniu nietransferowalnej części urlopu dla ojców, rzadziej się rozwodzili niż ci, którzy zostali rodzicami przed wprowadzeniem przydziału dla ojców.

ŻABI SKOK

Co zrobić, aby – nie czekając 20 lat – osiągnąć efekty, jakie wystąpiły w Islandii? Należy zwrócić uwagę, żeby rozwiązania dotyczące urlopów dla ojców charakteryzowały się następującymi czynnikami: nietransferowalność-

cią, wysoką rekompensatą za utracone wynagrodzenie oraz równym podziałem wymiaru urlopu pomiędzy matkę i ojca.

Materiał przygotowany na podstawie raportu „Urlopy dla ojców w Islandii. Raport podsumowujący” przygotowanego dla Fundacji Share the Care przez dr Asdis A. Arnalds oraz dr Gudny Bjork Eydal z wydziału pracy socjalnej Uniwersytetu Islandzkiego.



Jacek Wojciechowicz
Ekspert Business and Human Rights Programme,
UN Global Compact Network Poland

WYNIKI ANKIETY, PRZEPROWADZONEJ W RAMACH PRZYGOTOWANIA RAPORTU, WŚRÓD FIRM CZŁONKOWSKICH UN GLOBAL COMPACT POLAND

W ankiecie, przeprowadzonej w lutym i marcu 2022 r., wzięły udział firmy – członkowie UN Global Compact Poland, reprezentujące sektory: finansowy, IT i Telekomunikacja, Handel i Usługi, Chemiczny, Farmaceutyczny i Energetyczny.

Z analizy odpowiedzi na pytania zawarte w ankiecie wynika, że prawie 90% spośród firm, uczestniczących w ankiecie słyszało o dyrektywie UE *work-life balance* z kwietnia 2019 r. Spośród nich 50% podjęło już działania, mające na celu przygotowanie się do wejścia w życie nowych przepisów, w ramach wdrożenia dyrektywy. Jedna z badanych firm oświadczyła, że procedury, związane z dyrektywą, funkcjonują już od początku istnienia tej firmy.

Do wymienionych działań należały:

- kampanie informacyjne
- przeprowadzenie badań wśród pracowników, dotyczących potrzeb i postaw
- działania promujące współdzielenie obowiązków rodzicielskich (np. kampania pokazująca ojców korzystających z urlopu rodzicielskiego)
- przygotowanie informatora o uprawnieniach rodzicielskich z uwzględnieniem proponowanych zmian, przygotowanie przewodnika dla rodziców wracających z urlopów opiekuńczych
- analiza wpływu nowych regulacji na działalność firmy, oszacowanie kosztów, określenie nowych procedur, powołanie osób odpowiedzialnych za wdrożenie przepisów, konsultacje
- dopasowanie procesów wewnętrznych do wymagań dyrektywy, analiza wpływu na działalność firmy i ponoszone koszty
- szkolenia i warsztaty dla pracowników w zakresie godzenia i łączenia obowiązków prywatnych ze służbowymi.

W odpowiedzi na pytanie, dotyczące korzyści dla pracodawcy z tytułu wprowadzenia 2-miesięcznej, nie-transferowalnej części urlopu rodzicielskiego dla ojców,

wszystkie z badanych firm zgodziły się, że rozwiązanie to będzie korzystne dla firmy. Jednocześnie wszystkie wskazały na możliwe problemy i trudności, związane z wdrażaniem przepisów, w tym m.in.:

- zdecydowana większość badanych firm, jako trudność we wdrożeniu przepisów dyrektywy, wskazała na problemy organizacyjne związane ze znalezieniem odpowiedniego zastępstwa i zapewnieniem kontynuacji realizacji zadań i procesów, za które odpowiada dana osoba, głównie ze względu na długość nieobecności
- część firm wskazała na problemy organizacyjne ze względu na termin składania wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego dla ojca dziecka (krótszy czas na przygotowanie się organizacji do zmiany niż w przypadku urlopu matki dziecka)
- część firm wskazała na problemy administracyjne związane z procesowaniem wniosków o urlopy rodzicielskie i podziałem urlopu między rodziców.

Połowa firm, odpowiadając na pytanie dotyczące korzyści i trudności, związanych z wdrożeniem i stosowaniem przepisów, wynikających z dyrektywy, stwierdziła, że korzyści z dyrektywy przewyższają trudności związane z jej wdrożeniem i stosowaniem. Około 1/3 respondentów zgodziła się z twierdzeniem, że korzyści z dyrektywy równoważą trudności związane z jej wdrożeniem i stosowaniem, zaś 20% badanych uznało, że trudności związane z wdrożeniem i stosowaniem dyrektywy przewyższają korzyści z niej wynikające lub że nie ma jeszcze zdania na ten temat.

Na pytanie o spodziewany odsetek ojców w firmie, którzy będą korzystali z prawa do urlopu rodzicielskiego dla ojców, ponad 15% respondentów wskazało na poziom od 0 do 3%. Przedział pomiędzy 3 a 5% wybrało 10% odpowiadających firm, przedział od 5 do 10% wybrało prawie 30% firm, przedział 10 do 20% – 10% firm, przedział od 20 do 50% – 15% respondentów, podobnie jak w przypadku przedziału powyżej 75%.

Spośród badanych firm, które nie wspierają równości rodzicielskiej poprzez dodatkowy płatny urlop ojcowski bądź dofinansowanie dla ojców do zasiłku macierzyńskiego, otrzymanego na urlopie rodzicielskim, ponad połowa oświadczyła, że w tym roku nie planuje podjąć żadnych kroków, aby wspierać równość rodzicielską przez powyższe działania, oraz że żadne z biur krajowych bądź jednostek biznesowych tych firm nie podejmuje takich działań. Jednocześnie ponad 40% firm chciałoby dowiedzieć się więcej na temat możliwości prowadzenia takich działań.

Z przeprowadzonej ankiety wynika, że żadna z badanych firm nie oferuje urlopu ojcowskiego w wymiarze niższym niż określony w Kodeksie Pracy, choć jedna z firm oświadczyła, że planuje wprowadzenie płatnego urlopu ojcowskiego zgodnie z dyrektywą. Żadna z badanych firm nie oferuje dofinansowania do zasiłku macierzyńskiego dla ojców na urlopie rodzicielskim. Dodajmy, że wśród uwag do pytania o dofinansowanie znalazło się stwierdzenie, że najpierw takie rozwiązanie powinno być oferowane matkom.

W ramach ankiety respondenci poproszeni byli o komentarze i sugestie dotyczące urlopów rodzicielskich, w szczególności w zakresie rozwiązań, stosowanych w ich organizacjach, mających na celu podział uprawnień rodzicielskich pomiędzy rodzicami. Jedna z komentujących osób napisała: *Mamy poczucie, że proponowany sposób rozliczania urlopów jest skomplikowany (albo na dzisiaj słabo skomunikowany). Cieszy zwiększenie wynagrodzenia na urlopie rodzicielskim z 60% do 70%, to jednak nadal ograniczenie dochodów rodziny zniechęca ojców do korzystania z urlopu.* Inna stwierdziła: *Mężczyźni tak samo jak kobiety powinni mieć możliwość korzystania w pełni z urlopu ojcowskiego. Korzyści płynące z takiego podziału będą obopólne – zarówno dla*

rodziny, jak i pracodawcy. Kolejna osoba podkreśliła, że: *Wszelkie dodatkowe przywileje i wsparcie dla pracowników powinny być finansowane przez państwo. Za dużo obciążeń związanych z urlopami pracowników leży po stronie pracodawców.*

W komentarzach zwrócono też uwagę na to, że dyrektywa rodzi kilka pytań, głównie formalnych, a także generuje dodatkowe obowiązki dla pracodawcy. Podkreślono, że ważne będą jasne przepisy wykonawcze.

Wśród proponowanych rozwiązań znalazły się:

- praca na poziomie budowania świadomości, wskazywanie opiekuńczej roli mężczyzny w rodzinie jako przestrzeni samorealizacji
- elastyczne formy zatrudnienia (praca zdalna, elastyczne godziny pracy)
- proponowane przez respondentów formy działania to: eventy, konkursy, webinary, wydarzenia organizowane przez pracowników – zaangażowanych ojców w ramach sieci pracowniczych.

Podsumowując, prawie wszystkie z badanych firm słyssały o dyrektywie *work-life balance*, a ponad połowa z nich podjęła już działania, które mają je przygotować do wejścia w życie nowych przepisów. Wszystkie z badanych firm stwierdziły, że wdrożenie dyrektywy będzie dla nich korzystne, choć wskazały różne problemy i trudności o charakterze administracyjnym czy organizacyjnym. Jednocześnie większość firm nie planuje podjęcia w najbliższym czasie działań, mających na celu wprowadzenie dodatkowego, płatnego urlopu dla ojców bądź dofinansowania dla ojców do zasiłku macierzyńskiego. Także żadna z badanych firm nie oferuje rozwiązań w zakresie urlopu ojcowskiego w wymiarze wyższym niż zagwarantowany obecnie przez Kodeks Pracy.





IV. Odpowiedź pracodawców na wdrożenie dyrektywy WLB





BNP PARIBAS

Bank BNP Paribas

Jak uwolnić potencjał zawodowy rodziców?

W sercu działań Grupy BNP Paribas, związanych z budowaniem różnorodnej i inkluzywnej kultury organizacyjnej, leży m.in. dbałość o równowagę między życiem zawodowym a prywatnym osób pracujących. Sytuacja rodzinna poszczególnych osób jest inna, różne są także modele rodziny, dlatego rolą pracodawcy jest elastycznie odpowiadać na te różnorodne potrzeby. Bank BNP Paribas realizuje te zadania pod szyldem Bank Bliski Bliskim, budując ofertę benefitów tak, aby obejmowała jak najszersze grono pracowników. Inkluzywne podejście podkreślamy także przy okazji międzynarodowej akcji „Dwie godziny dla rodziny”, którą promujemy w naszym banku pod nazwą „Dwie godziny dla człowieka”, kierując ją do wszystkich pracowników: mających rodziny z dziećmi, bezdzietnych, singli.

Dbając o *work-life balance* pracowników przywiązujemy dużą wagę do równości płci.

W kontekście społecznym widoczna jest potrzeba wspierania kobiet w podejmowaniu ról biznesowych, a mężczyzn – w korzystaniu z praw rodzicielskich. To

w coraz większym stopniu odpowiada na oczekiwania społeczne. Jak wynika z badania CBOS z 2020 r., 58% respondentów preferuje w rodzinie partnerstwo, a model, w którym mężczyzna jest żywicielem rodziny, a kobieta prowadzi dom, wskazuje tylko 14% badanych. Nasze doświadczenia potwierdzają, że korzyści działań równościowych dla organizacji to nie tylko uwolnienie potencjału zawodowego kobiet, które mogą rozwijać się w pracy dzięki dzieleniu się obowiązkami domowymi. Umożliwienie mężczyznom pełniejszego doświadczenia ojcostwa procentuje także w życiu zawodowym dzięki osiągniętej przez nich w ten sposób większej równowadze z życiem prywatnym i rozwijaniu kompetencji miękkich, które definiują liderów przyszłości.

W Banku BNP Paribas podejmujemy działania zarówno z poziomu pracodawcy, jak i wspierając oddolne inicjatywy pracowników. Ważną rolę w promowaniu aktywnego rodzicielstwa mężczyzn odgrywa sieć pracownicza ojców „Tato, masz to jak w banku”. Jej członkowie podejmują tematy związane z podnoszeniem kompetencji rodzicielskich, np. organizując warsztaty z udziałem



ekspertów z dziedziny psychologii. W ramach tej sieci ojcowie, którzy skorzystali z urlopów rodzicielskich, dzielą się swoimi doświadczeniami, współtworzą komunikację promującą urlopy związane z rodzicielstwem, współorganizują wydarzenia takie jak: Tydzień Rodzicielski, Dni Różnorodności, Dzień Mężczyzny.

Ważnym momentem dla młodych rodziców jest powrót do pracy po dłuższej przerwie. W ramach projektu Women Up, prowadzonego z inicjatywy sieci pracowniczej Kobiet zmieniających BNP Paribas, realizujemy program „Przyjazne miejsce pracy”. Jego elementem było przeprowadzone przez nas badanie ankietowe, które pozwoliło nam zdiagnozować i zaadresować potrzeby pracowników korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem bądź przygotowujących się do narodzin dziecka. Pokazało ono, że bieżący kontakt z bankiem w trakcie dłuższej nieobecności jest bardzo ważny dla budowania poczucia bezpieczeństwa pracowników. Ważne jest dla nich ponowne wdrożenie w życie firmy po powrocie do pracy oraz możliwość wykonywania obowiązków służbowych zdalnie. Cenionym rozwiązaniem okazało się także zamieszczenie wszystkich ważnych i praktycznych informacji (np. o przysługujących urlopach czy benefitach) w wyodrębnionej specjalnie sekcji intranetu „Rodzic w pracy”.

Grupy projektowe i sieci pracowników mocno podkreślają konieczność dbania o równowagę pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym oraz o zdrowie mentalne,

szczególnie w czasie pandemii, która mocno wpłynęła na funkcjonowanie w pracy i w domu. Bank BNP Paribas odpowiada na te potrzeby poprzez program wellbeingowy „Dobrze” oraz realizując inicjatywy pracowników, np. w zakresie spotkań z ekspertami w dziedzinie zdrowia.

Jako partner Fundacji Share the Care aktywnie uczestniczymy w pracach Rady Programowej, która przygotowała rekomendacje dla Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii odnośnie do wprowadzenia w Polsce Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.

Wierzymy, że poprzez nasze działania skierowane bezpośrednio do pracowników, jak i poprzez zaangażowanie w inicjatywy zewnętrzne, możemy przyczynić się do uwalniania potencjału zawodowego rodziców, zwłaszcza kobiet, co jest też odpowiedzią na zmiany demograficzne i wyzwania rynku pracy.



Małgorzata Petru

Menedżerka
ds. Zarządzania
Różnorodnością
i Włączeniem /
Diversity Officer,
BNP Paribas





Capgemini

Inicjatywy wspierające rodziców – pracowników Capgemini Polska

W firmie Capgemini kobiety stanowią aż 53% pracowników. Rodzice i osoby decydujące się na założenie rodziny to duża i niezwykle istotna grupa w skali organizacji. Z tego powodu kluczową staje się wspierająca kultura organizacyjna, będąca fundamentem dla skutecznych działań, których adresatami są rodzice – zarówno kobiety, jak i mężczyźni.

W naszym rozumieniu troska o komfort rodzica nie zaczyna się dopiero po jego powrocie do pracy. Urlop macierzyński, ojcowski czy wychowawczy traktujemy jako czas, który pracownicy mogą poświęcić również na rozwój osobisty. W związku z tym umożliwiamy im dostęp do licznych kursów oraz szkoleń, ułatwiających późniejszy powrót do pracy. Każdemu pracownikowi udostępniamy platformę szkoleniową, gdzie można znaleźć szeroki wachlarz kursów związanych z rozwojem osobistym, w tym również ofertę związaną z nauką języków obcych.

Dla wielu osób plusem może być również możliwość korzystania z innego rodzaju benefitów. Mowa tu o programach wsparcia zdrowia psychicznego. Przykładowo w Capgemini pracownicy mogą skorzystać z kontaktu telefonicznego z doświadczonymi psychoterapeutami, czyli z usługi Helpline. Jest to rozwiązanie stworzone we współpracy z Instytutem Psychoterapii MindMed i ma wspierać pracowników w zakresie zdrowia psychicznego, rozwoju emocjonalnego oraz budowania relacji z innymi ludźmi.

Rodzice na urloпах mają dostęp do platformy Business Mama, a w ramach wspólnego działania Women@Capgemini stworzony został przewodnik Parent Book dla rodziców powracających do pracy. Dla świeżo upieczonych rodziców przewidujemy drobny upominek w ramach inicjatywy Hello World. Dodatkowo każdy pracownik może zgłosić dziecko do opieki medycznej w ramach Medicover, partycypacja w kosztach pracownika ustalona jest na poziomie 1 zł netto.

Wybuch pandemii Covid-19 zmotywował nas do zorganizowania dodatkowych zajęć dla dzieci naszych pracowników. Naszym celem było stworzenie interaktywnych, ciekawych zajęć, które nie wymagają udziału czy zaangażowania ze strony starszego opiekuna. Ta inicjatywa przyniosła korzyści nie tylko najmłodszym, ale też dla rodzicom – kiedy dzieci z zainteresowaniem uczestniczyły w zajęciach, rodzice mieli odrobinę czasu dla siebie. W ramach tej akcji przeprowadziliśmy cykl warsztatów kodowania w scratchu, a także zajęcia z logorytmiki. W ubiegłym roku, w czasie ferii zimowych, zaproponowaliśmy dzieciom udział w półkoloniach prowadzonych przez Bajkę Pana Kleksa. Z kolei jeszcze przed pandemią, od 2010 r., organizowaliśmy coroczny Piknik Rodzinny, podczas którego najmłodsi mogli w atmosferze zabawy poznać środowisko pracy swoich rodziców. Mamy nadzieję, że uda nam się wrócić do tej aktywności.

Wewnętrzne ankiety zadowolenia pracowników pokazują, że to praca zdalna i elastyczność wykonywania pracy są wskazywane jako opcje wspierające rodziców w opiece nad dziećmi, dlatego dajemy pracownikom możliwość pracy w modelu hybrydowym. Obecnie pracujemy też nad wdrożeniem strategii wellbeingowej, która wśród swoich działań przewiduje także kampanię informacyjną i edukacyjną dotyczącą planowanych zmian w prawie pracy w związku z wdrożeniem dyrektywy *work-life balance*.

Wyzwaniem, które pojawia się na horyzoncie w związku z planowanymi zmianami w liczbie dni wolnych dla rodziców, jest kwestia brania urlopow przez Polaków. Jak wynika z badań rynku przeprowadzonych przez Hays – 39% specjalistów i menedżerów nie pamięta, kiedy ostatnio przebywało na przynajmniej dwutygodniowym urlopie. Badanie TNS Kantar „Wakacyjny portfel Polaka” wskazuje, że jedynie 11% Polaków bierze 14 dni urlopu, a według badań Randstad 27% Polaków odczuwa presję, aby podczas urlopu odpowiadać na służbowe

maile i telefony. Biorąc pod uwagę te trendy, można postawić w tej chwili pytanie, które będziemy mogli zweryfikować za rok, czyli: w jakim stopniu wprowadzane zmiany przełożą się na faktyczne wykorzystanie urlopów rodzicielskich przez drugiego rodzica?



Kamila Bury

Director, General Counsel Poland, Austria & Ukraine, Ethics and Compliance Officer, Country Board Member, Capgemini Polska





Lidl

Lidl Polska jako lider na rynku pracy w Polsce

Jako jeden z największych pracodawców w kraju czujemy się odpowiedzialni za kształtowanie przyjaznego środowiska pracy dla naszego zespołu. Jak zawsze podkreślamy – Lidl Polska zaczyna się od ludzi. To oni są fundamentem i siłą naszej firmy. Obecnie nasz zespół liczy 25 000 osób, z czego kobiety stanowią zdecydowaną większość – to ok. 77% całej załogi. Co więcej, piastują one 70% stanowisk kierowniczych średniego szczebla oraz funkcji menedżerów sklepów. Nieustannie zwiększamy także zatrudnienie. W tym roku zaplanowaliśmy ok. 1 500 nowych etatów w sklepach, magazynach oraz centrali Lidl Polska. Na utworzenie kolejnych wakatów przeznaczymy blisko 100 mln zł.

O naszej pozycji na rynku pracy w Polsce decyduje nie tylko atrakcyjne – wyższe od średnich zarobków w handlu – wynagrodzenie, ale również szereg dodatkowych świadczeń. Nasi pracownicy objęci są bezpłatną, prywatną opieką medyczną. Oznacza to, że każdy z nich ma możliwość skorzystania z porad 32 specjalistów oraz zestawu około 600 różnego rodzaju badań i zabiegów ambulatoryjnych w ponad 800 placówkach medycznych na terenie całego kraju.

Swojej załodze gwarantujemy także ubezpieczenie grupowe, kartę MultiSport, szkolenia, a także bezpłatny Program Wsparcia Pracowników, w ramach którego mogą oni skorzystać z pomocy psychologa, prawnika i doradcy finansowego. Jedną z zalet pracy w Lidl Polska jest również szansa na rozwój zawodowy – promujemy równość płacową oraz awanse wewnętrzne. Co więcej, wszyscy pracownicy oraz ich bliscy mogą poszerzać swoje kompetencje dzięki bezpłatnemu dostępowi do eTutor – platformy do samodzielnej nauki języków obcych online.

Do bogatego pakietu socjalnego należą również bony przedświąteczne (środki na karcie przedpłaconej, które można wykorzystać w sklepach Lidl w całej Polsce), paczki świąteczne, a także programy „Wyprawka dla

pierwszoklasisty” i „Wyprawka dla maluszka”. Dodatkowo przed ostatnimi świętami bożonarodzeniowymi do rąk dzieci pracowników trafiło ponad 21 000 świątecznych paczek. Ponadto zachęcamy pracowników do wspólnego aktywnego spędzania czasu. Organizujemy wyjazdy na koncerty finału Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy, darmowe uczestnictwo w zawodach sportowych oraz firmowe spotkania integracyjno-motywacyjne.

Z myślą o zapewnieniu dobrego samopoczucia pracownikom proponujemy im cykl webinarów z zakresu *well-being* oraz uruchomiliśmy Program Wsparcia Pracowników. Jest to nieodpłatna usługa z zagwarantowaną poufnością: pracownicy i ich rodziny mogą skorzystać z porad niezależnych ekspertów z obszaru finansów, prawa i psychologii. Wsparcie jest dostępne całodobowo, telefonicznie, przez Internet i przez aplikację mobilną. Porady specjalistów udzielane są szybko, a w sytuacjach kryzysowych pomoc jest natychmiastowa. Powołaliśmy ekspertów ds. relacji z pracownikami. W całej Polsce taką funkcję pełni 16 osób. W przypadku pojawienia się problemów interpersonalnych są one partnerami w kontaktach pomiędzy pracownikami a kadrą kierowniczą. Przy zachowaniu poufności zapoznają się z problemami, obawami i potrzebami pracowników, są mediatorami w sytuacjach konfliktowych oraz służą wsparciem przy wypracowywaniu rozwiązań. Pracownicy mają możliwość skorzystania z telefonu zaufania oraz infolinii pracowniczej.

Prowadzimy transparentną politykę wynagradzania i otwarcie ją komunikujemy. Kładziemy nacisk na to, aby każdy pracownik wiedział, jak będą się kształtowały jego zarobki wraz ze stażem pracy oraz osiągnięciami. Dzięki takiemu podejściu potencjalni i obecni pracownicy mogą zaplanować swoją przyszłość, porównując ofertę rynkową z konkurencyjnym wynagrodzeniem oferowanym przez Lidl Polska. Wewnętrzną regulacją w tym zakresie jest polityka wynagrodzeń, która jasno określa poziomy

wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach w zależności od doświadczenia w firmie.

Istotną kwestią jest dla nas wspieranie równości płci, stanowiące nieodłączną część kultury organizacyjnej Lidl Polska. W 2020 r. nasza firma podpisała UN Women's Empowerment Principles (WEPs). Jest to wspólna inicjatywa UN Women i UN Global Compact, która koncentruje się w szczególności na wspieraniu i wzmacnianiu pozycji kobiet. W ten sposób postawiliśmy kolejny symboliczny krok ku wzmacnianiu zasad równości płci. Zgodnie z przyjętą polityką personalną podkreślamy, że wysokość płac zależy od czynników merytorycznych, takich jak wykształcenie, doświadczenie oraz umiejętności. Chcąc zwrócić uwagę na te niezwykle istotne kwestie, nie tylko wdrażamy je w organizacji, ale także promujemy je poza swoimi strukturami. Aby dodatkowo wspierać ideę równości płacowej, w 2019 r. stworzyliśmy nagrodę „Lidl Fair Pay”, która wyróżnia przedsiębiorstwa wyznaczające dobre standardy na polskim rynku w zakresie równości płacowej kobiet i mężczyzn.

Podkreślamy także, iż zawsze ściśle funkcjonujemy w oparciu o przepisy Prawa Pracy. Wśród naszych pracowników jest wielu rodziców. W trosce o warunki pracy i życia wszystkich naszych pracowników zapewniamy im wiele benefitów pozapłacowych oraz wysokie wynagrodzenia.

Pełna lista benefitów dla pracowników Lidl Polska:

- prywatna opieka medyczna oraz jej preferencyjne warunki dla członków rodziny
- karta MultiSport oraz jej preferencyjne warunki dla osób towarzyszących
- ubezpieczenie na życie oraz jego preferencyjne warunki dla członków rodziny
- porady prawne, psychologiczne i finansowe dla pracowników
- akcje specjalne Medicover (Lidl na różowo – profilaktyka raka piersi, szczepienia przeciw grypie, badania profilaktyczne dla mężczyzn)
- akcje specjalne MultiSport (dieta, wakacje z MultiSport)
- premie świąteczne, paczki dla dzieci, upominki „Wyprawka dla maluszka”, „Wyprawka dla pierwszoklasisty”
- wyjazdy pracowników na wydarzenia takie jak Pol'and'Rock Festival, finał WOŚP
- zdrowe przekąski

- upominki dla pracowników z okazji świąt i różnych wydarzeń (np. pączek na tłusty czwartek, kwiaty na Dzień Kobiet)
- dodatkowy urlop sabbatical od 1 do 3 miesięcy – urlop dla doświadczonych pracowników z minimalnie 5-letnim stażem, którzy zgłaszają chęć dłuższej przerwy w pracy
- opieka fizjoterapeutyczna oraz obiady w cenie 1 zł dla pracowników fizycznych w centrum dystrybucyjnym
- elastyczny czas pracy oraz – o ile stanowisko pracy na to pozwala – możliwość pracy zdalnej
- gadżety (książki) z akcji lojalnościowych dla klientów
- obchody jubileuszy stażu pracy
- programy motywacyjne dla pracowników „Lidersi”.

Podkreślamy także, że nasza firma jest wrażliwa na kwestie społeczne i w nagłych sytuacjach reagujemy, skracając procedury. Mając świadomość, że w wyniku kryzysu uchodźczego wielu obywateli Ukrainy poszukuje w Polsce pracy, dostosowaliśmy swoje oficjalne platformy rekrutacyjne tak, aby dotrzeć do nich z propozycją pracy do jak najszerszych kręgów zainteresowanych – wybrane ogłoszenia rekrutacyjne publikujemy w języku polskim oraz ukraińskim. Podkreślamy, że dysponujemy doświadczeniem zarówno w rekrutacji, ale przede wszystkim w integracji pracowników różnych narodowości.

Wszystkim kandydatom, niezależnie od narodowości, oferujemy atrakcyjne wynagrodzenia oraz szeroki pakiet benefitów pozapłacowych. Dla obywateli Ukrainy szczególnie istotna jest możliwość nauki języka polskiego, którą zapewnia nasza firma. Co więcej, uruchomiliśmy infolinię pomocową dla pracowników z Ukrainy prowadzoną w ich językach narodowych. Osobom, które wyjechały do Ukrainy w celu ewakuacji swoich rodzin, zagwarantowaliśmy możliwość powrotu do pracy. Okazaliśmy także wsparcie dla uchodźców z Ukrainy, którzy będą zainteresowani pracą w Lidl Polska oraz pomoc w uzyskaniu niezbędnych pozwoleń.



Aleksandra Robaszekiewicz
Head of Corporate Communications and CSR, Lidl Polska



Santander Bank Polska

Inkluzywna kultura organizacyjna w Santander Bank Polska

Santander Bank Polska S.A. jest największym bankiem z kapitałem prywatnym w Polsce. Od 2011 r. należy do międzynarodowej Grupy Santander. W swoich działaniach wobec pracowników kieruje się wartościami: Przyjazny, Rzetelny i Dla Ciebie. Wspiera ich w utrzymaniu równowagi między życiem prywatnym i zawodowym. Prowadzi także szereg działań propagujących inkluzywną kulturę organizacyjną.

Przygotowania do wprowadzenia dyrektywy unijnej w banku

Przygotowując się do wprowadzania dyrektywy unijnej *work-life balance*, Santander Bank Polska nawiązał w 2021 r. współpracę z Fundacją Share the Care. W ramach współpracy we wrześniu 2021 r. w banku przeprowadziliśmy badanie syndykatowe opinii pracowników na temat zarówno dyrektywy, jak i rodzicielstwa. Wnioski z badania stały się podstawą do dalszych prac w doskonaleniu warunków pracy rodziców. Pierwszym efektem było powołanie grupy pracowniczej Santander Rodzice, której zadaniem jest wymiana doświadczeń między pracownikami, tworzenie platformy wzajemnego wsparcia dla obecnych i przyszłych rodziców. W Santander Bank Polska trwają obecnie także prace formalne związane z wprowadzeniem dyrektywy. Planujemy ponadto kampanię informacyjną dla wszystkich pracowników oraz specjalną akcję dla menedżerów, mającą na celu rozpropagowanie wprowadzanych zmian.

Równość rodzicielska

W marcu 2020 r. Grupa Santander ogłosiła wprowadzenie na swoich wszystkich rynkach tzw. minimalnego standardu dotyczącego długości urlopów rodzicielskich. W ten sposób podkreśliśmy, jak ważne jest włączenie ojców w opiekę nad małymi dziećmi. W Santander Bank Polska już od wielu lat oferujemy rozwiązania stanowiące ułatwienie na wszystkich etapach rodzicielstwa – zarówno dla kobiet w ciąży, rodziców w okresie

urlopów rodzicielskich i wychowawczych, jak i dla osób wracających po przerwie do aktywności zawodowej. Podczas długotrwałej nieobecności spowodowanej ciążą lub korzystaniem z urlopów macierzyńskich, wychowawczych i rodzicielskich pracownicy są włączani w długoterminowe plany szkoleniowe. W czasie przerwy zawodowej mają do dyspozycji firmowe telefony komórkowe i laptopy (o ile urządzenia te nie są niezbędne pracownikowi zatrudnionemu na zastępstwo). Podtrzymujemy kontakt z pracownikiem, m.in. zapraszając go na okolicznościowe spotkania zespołu.

Programy dla pracowników

Pracownicy mogą wykorzystać punkty z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych na opłacenie przedszkola lub żłobka. Z ZFŚS mogą też uzyskać zwrot kosztów wypoczynku dziecka na kolonii. Rodzice pracujący w Santander Bank Polska otrzymują także wyprawkę szkolną dla dziecka, której wartość może sięgać 900 zł. Ponadto mogą zakupić w wewnętrznym w systemie kafeterijnym artykuły i usługi przeznaczone dla dzieci. Pracownicy mogą także wykupić opiekę medyczną dla członków rodzin (w tym dzieci) na preferencyjnych warunkach cenowych. W banku mamy inicjatywę „2 h dla rodziny” – są to dwie godziny z czasu pracy dla każdego pracownika raz w roku, w określonym kwartale, które może wykorzystać na spędzenie czasu z rodziną. W 2022 r. planujemy również wprowadzenie wyprawki dla nowo narodzonych dzieci naszych pracowników.



Matylda Kawczyńska-Siwa
St. Specjalistka ds. kultury organizacyjnej, Santander Bank Polska



dr Katarzyna Wasilewska
psycholożka

dr hab. Jacek Wasilewski
medioznawca i komunikolog, Narrative Impact

JAKIE ZNACZENIE MA „URLOP TACIERZYŃSKI” DLA JEDNOSTKI I ORGANIZACJI?

Urlop rodzicielski umożliwia mężczyznom korzystanie z pełni swoich praw. Powinni się go więc domagać, podobnie jak kobiety. I nie chodzi tylko o zmianę prawa, ale także o instalowanie takiej kultury organizacji, w której młodzi ojcowie będą się czuli bezpiecznie. Wymaga to zmiany komunikacji w tym obszarze.

Wsparcie menedżerów i kolegów jest bardzo ważne przy planowaniu opieki nad dzieckiem. Dowodzą tego badania. Młodzi ojcowie mają mniejsze opory przed korzystaniem z urlopu rodzicielskiego, jeśli w ich firmie nie ma zwyczaju pracy do późnych godzin nocnych (Chronholm 2004). Jak wskazują w swoim badaniu Alison Koslowski i Jessica Morgan (2018), wielu ojców chciało aktywnie wychowywać swoje dzieci, ale czuli, że są w stanie to zrobić tylko wtedy, gdy ich koledzy popierali ich wybory.

Rzeczywistość w wielu organizacjach jest taka, że oczekiwania wobec pracowników płci żeńskiej i męskiej nadal są bardzo różne. Wiele organizacji prowadzi programy wspierające młode matki – oferują im mentoring, programy powrotu do pracy i zastępczą opiekę macierzyńską. Takie wsparcie zazwyczaj nie jest dostępne dla młodych ojców. W związku z tym ojcowie, jeśli podejmą decyzje niezgodne z tym, co w ich miejscu pracy jest postrzegane jako norma, martwią się o swoje perspektywy zawodowe. Na „urlop tacierzyński” decydują się zatem nieliczni. Są to zwykle osoby zamożne, które nie mają obaw dotyczących kondycji finansowej swojej rodziny w tym okresie, nawet gdy ten czas będzie niskopłatny lub będzie bezpłatnym urlopem.

1. JAKIE SĄ GŁÓWNE PRZESZKODY UPOWSZECHNIENIA PRAKTYK BRANIA „URLOPU TACIERZYŃSKIEGO”?

Jak wynika z Globalnego Raportu o Urlopiach Rodzicielskich z 2018 r. (*Global Parental Leave Report*), głównymi powodami niebrania przez mężczyzn urlopów rodzinnych były obawy przed:

- marginalizacją w miejscu pracy i dyskryminacją zawodową – lęk przed wykluczeniem z grupy, która nie ma się takich praktyk
- ominięciem w podwyżkach płac – lęk związany z koniecznością trzymania ręki na pulsie i partycypacji w sukcesach działów czy zespołów
- przegapieniem możliwości awansu – lęk przed oceną mniejszego zaangażowania w cele organizacji.

Także w polskiej kulturze męskie praktyki i stereotypy dotyczące roli społecznej są związane z zabezpieczeniem finansowym. Wypełnianie roli ojca wiąże się często z zarabianiem na rodzinę – aż w końcu czasami do tego jedynie się sprowadza. Stereotypy pogłębiają podział pracy na prywatną/zawodową, nieodpłatną/płatną, „kobieca”/„męska” itp. i umacniają wyżej wymienione

bariery psychologiczne. Według szwedzkiej agencji ubezpieczeń „urlopy tacierzyńskie” są pobierane rzadziej przez ojców młodszych, z kultur południowych, ojców o niskich dochodach lub słabej pozycji na rynku pracy, a także przez ojców mieszkających razem z nisko wykształconą partnerką (Swedish Social Insurance Agency/Försäkringskassan 2011).

Żeby zmienić ten wzorzec męskiej opieki nad potomstwem, nie wystarczy zmienić prawo, ale potrzebna jest także zmiana organizacji kultury pracy. Może ona przynieść wymierne pozytywne efekty organizacjom nastawionym na wykwalifikowanych specjalistów. Przyniesie też korzyści samym mężczyznom. Oto kilka z nich:

• Wpływ na relacje z dziećmi

Ojcowie, którzy od początku mają czas angażować się w opiekę nad potomstwem, będą mieli w przyszłości większy wpływ na to, jak zostaną wychowane ich dzieci. Już od początku będą mogli decydować o wielu sprawach. Są to małe, ale ważne decyzje, jak np. co zjemy

na obiad, gdzie pójdziemy na zakupy, w co będziemy się bawić, z czego zrobimy zupę, jak spędzimy popołudnie. W większej skali te małe decyzje kumulują się jednak do dużych spraw: stylu życia, wyborów życiowych, gustów konsumenckich, zainteresowań. Dzięki codziennym małym decyzjom mężczyzna decyduje o tym, jakim człowiekiem będzie jego dziecko. Decyzje te często omijają mężczyzn przesiadujących całymi dniami w pracy. Czy to nie szkoda?

W badaniach Pettsa, Knoesterra i Waldfogel (2020) okazało się, że ojcowie, którzy wzięli co najmniej dwa tygodnie urlopu ojcowskiego po urodzeniu się dziecka, mogli liczyć na długotrwałe korzystne efekty rodzinne. Nawet po 9 latach od wzięcia urlopu ich dzieci deklarowały wyższy poziom bliskości z tatą niż te dzieci, których ojcowie urlopu nie wzięli!

Mężczyźni, którzy nie mają wpływu na banalną codzienność i małe decyzje, tracą wielkie pole do codziennego kształtowania postaw swoich dzieci. W przyszłości podsyca to konflikt pokoleń i negację stylu życia ojców. Według badań przeprowadzonych przez firmę Kantar w 2020 r. w akcji *Dzwonię do Ciebie* większość zerwanych kontaktów z dorosłym dzieckiem dotyczyła mężczyzn.

Podsumowując: prawne zabezpieczenia czasu dla męskiej opieki nad dzieckiem może być dla ojców długofalową inwestycją w więź z dziećmi i jakość życia.

• **Zdrowie – radzenie sobie ze stresem**

Codziennosc wielu mężczyzn to stres i starania o utrzymanie rodziny. Kiedy ten stres zaczyna dominować w ich życiu, trudno się z niego otrząsnąć. Codzienna harówka z czasem staje się stylem życia, który niszczy zdrowie, doprowadza do zawałów, zwyrodnień kręgosłupa, depresji i innych problemów psychosomatycznych. Z kierunku tego ciężko się wyzwolić, bo w dotychczasowych wzorach tożsamość i samoocena wielu mężczyzn opierała się wyłącznie na roli żywiciela rodziny.

Gdy jednak ojcowie dostaną gwarancje od ustawodawcy i pracodawcy, że mogą przez pewien czas skupić się na dziecku zamiast na pracy, to dostają jednocześnie szansę na przywrócenie równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym. Otrzymują też szansę, by chronić lepiej swoje zdrowie. Dzieje się tak z dwóch powodów.

Po pierwsze, partnerki tych mężczyzn szybciej wracają do pracy i skuteczniej odciążają ojców. Według analizy szwedzkiej badaczki Johansson Elly-Ann (2010) istnieje pozytywna korelacja pomiędzy długością „urlopu tacierzyńskiego” wykorzystanego przez mężczyznę a późniejszymi zarobkami jego partnerki. Każdy dodatkowy

miesiąc „urlopu tacierzyńskiego” zwiększa zarobki partnerki średnio o 7%.

Po drugie, codzienność z własnym dzieckiem to coś, co skutecznie angażuje i daje dystans do „najważniejszych w świecie” spraw zawodowych. Ten dystans może chronić przed wypaleniem zawodowym i stresem, bo mężczyzna aktywnie opiekujący się dzieckiem dywersyfikuje swoje cele i priorytety. Dzięki temu może wyrwać się z zawodowego kieratu i dla swoich dzieci robi to, czego nie zrobiłby może dla siebie – dba o swój czas wolny. W ten sposób może ocalić swoje zdrowie, ale i siebie jako pracownika firmy. Statystyki policyjne i zdrowotne w krajach europejskich i USA jasno wskazują, że głównie mężczyźni są silnie zależni od wydarzeń zawodowych – związek z pracą mają zarówno depresja, jak i samobójstwa, co dotyczy zwłaszcza ludzi w tzw. „męskich zawodach”, jak np. służby mundurowe.

Aktywna i chroniona prawem opieka nad dziećmi daje też mężczyznom możliwość ujawnienia tej części osobowości, która jest społecznie marginalizowana i niedoceniana. Chodzi tu o takie cechy, jak: wrażliwość, czułość, opiekuńczość. Ojciec gotujący kaszkę nie musi być już gladiatorem, który walczy i ginie na arenie korpo w stalowej masce siłacza, który „zawsze da radę”. Sprawiedliwy podział urlopów rodzicielskich między oboje rodziców oddaje mężczyznom to, co im się kulturowo odbiera od kołyski – możliwość okazywania emocji. Z tym także wiążą się korzyści dla zdrowia psychicznego, dla poczucia satysfakcji z życia, dla *well being*.

Dodajmy, że nie tylko o zdrowie ojców tu chodzi. Szwedzkie badaczki Petra Persson i Maya Rossin-Slater (2019) wykazały, że matki, których partnerom zaoferowano elastyczny płatny urlop w rok po urodzeniu się dziecka, rzadziej potrzebowały antybiotyków i leków przeciwlękowych.

• **Lepsza relacja rodzinna**

Równowaga opieki nad dziećmi i pracy współwystępuje z większą wzajemną atrakcyjnością partnerów. Mężczyzna ma szansę szybciej odzyskać partnerkę, która nie poświęca się jedynie roli matki, ale wraca do aktywności sprzed ciąży – do swojej pracy, zainteresowań, aktywności. Gdy żadna ze stron nie będzie się czuła osamotniona w codziennym wysiłku opieki nad maluchem, mniejsze będzie pole do wzajemnych pretensji o to, kto więcej spędza czasu w pracy, a kto w domu. Dzięki temu płaszczyzny życia pary nie zaczną się rozjeżdżać po pojawieniu się dziecka. Będzie szansa na równowagę czasu spędzanego z dzieckiem, w pracy i na dodatkowych aktywnościach. Mężczyzna lepiej zrozumie obciążenia, przypisane stereotypowo kobietom. Kobiety lepiej od-

czują obciążenia stereotypowo męskie. Wzajemne zrozumienie pomaga rozwinąć więź pary.

Dowodzą tego wyniki badań społecznych – otóż wśród mężczyzn, którzy biorą urlop rodzicielski, występują lepsze relacje z dziećmi, ale też rzadziej decydują się na rozwód! Richard Petts, socjolog z Ball State University i Chris Knoester, profesor socjolog na Ohio State University, opublikowali serie artykułów (2018, 2019, 2020) analizujących dane z długoterminowych badań tysięcy amerykańskich rodzin. Wynika z nich, że urlop ojcowski wiąże się z trwałymi korzyściami dla obojga rodziców. Socjologowie odkryli, że wśród osób, które decydowały się nawet na stosunkowo niewielki wymiar urlopu ojcowskiego, ryzyko rozvodu pary było mniejsze przez kolejne sześć lat niż u par, w których partner nie korzystał z tego urlopu. Prawidłowość tę obserwowano nawet wtedy, gdy dzieci osiągały wiek szkolny.

WIĘZI SPOŁECZNE I JAKOŚĆ ŻYCIA

Mężczyzna na „tacierzyńskim” zyskuje wiele okazji do spotkań z ludźmi, którzy także mają dzieci w podobnym

wieku. Zjawisko to, pozornie banalne, ma ważne i długofalowe konsekwencje. Pozwala bowiem budować i rozwijać nowe więzi społeczne, które przekładają się późniejsze poczucie jakości życia.

Temat ten poruszył psycholog Anders Chronholm (2004). Zauważył on pewną prawidłowość. W okresie urlopu rodzicielskiego niektórzy mężczyźni mają tendencję do izolowania się (dobrowolnie lub nie). Inni zaś twierdzą, że rodzicielstwo wzbogaciło ich sieć kontaktów z innymi rodzicami i ich dziećmi. Ci, którzy się izolowali, wskazywali, że nie pasują do zajęć i przestrzeni społecznych zdominowanych przez matki, takich jak sale i place zabaw. Według szwedzkiego badacza to męskie poczucie niedopasowania wiąże się z niechęcią do uczestniczenia w aktywnościach opanowanych głównie przez kobiety. Gdy w określonych przestrzeniach ojców-opiekunów jest niewiele, mogą się czuć wyobcowani. Wynika stąd, że powszechność urlopów ojcowskich może zmienić męskie doświadczenie społecznego wykluczenia ze sfery opiekuńczej, zwiększając poczucie przynależności i satysfakcję z życia.

2. CZY TO SIĘ OPŁACA ORGANIZACJOM?

Dla organizacji oferta świadczeń ojcowskich stanowi oczywiście określony koszt. Jednakże, jak wskazują Alison Koslowski i Jessica Morgan (2018), firmy, które w większym stopniu angażują się w programy wspierające pracujących rodziców, lepiej sobie radzą z ich rotacją. Badania wykazują też wyższy stopień satysfakcji z pracy, zwłaszcza wśród specjalistów, u osób korzystających z programów wspierających rodzicielstwo. Wydaje się więc, że koszt oferowania świadczeń ojcowskich zwraca się firmom.

Co jednak z produktywnością – czyż nie jest tak, że angażowanie się na „dwóch frontach” nie sprawia, że nasze wyniki na któryś z nich muszą być gorsze? The Boston Consulting Group w publikacji *Why Paid Family Leave Is Good Business* (2017) wskazuje, że ponad 80% firm oferujących płatny urlop rodzicielski odnotowało pozytywny efekt na morale pracowników, przy czym ich produktywność albo się zwiększyła, albo nie obniżyła w porównaniu do okresu sprzed urlopu. Badanie przeprowadzono na próbie 1500 pracowników.

Wróćmy na koniec jeszcze do komunikacji. Zapewnienie dobrych wzorców i komunikowanie aktywnego ojcostwa jako normy w kulturze organizacji jest niezbędne, aby nastąpiły zmiany. Zmiana komunikacji powinna nastąpić zarówno wewnątrz organizacji, jak i na zewnątrz.

Strategia komunikacji wewnętrznej firm powinna dawać mężczyznom możliwość dzielenia się swoimi doświadczeniami z „urlopu tacierzyńskiego”. W takich warunkach można oczekiwać, że możliwość korzystania z tego urlopu będzie uważana za powszechną oraz że będzie atrakcyjna i doceniana.

Ponadto organizacje zapewniające ojcowskie urlopy rodzicielskie zyskują atut przy zatrudnianiu pracowników. Mogą wówczas liczyć na większą stabilność kadry, przyciągając specjalistów w kluczowym momencie planowania ich dłuższej stabilizacji życiowej. Komunikacja „urlopów tacierzyńskich” na zewnątrz organizacji może podkreślać korzyści pracowników: „wszyscy doceniamy możliwość bycia razem”.



Bibliografia:

- Almqvist A., Duvander A. (2014). Changes in gender equality? Swedish fathers' parental leave, division of childcare and housework. "Journal of Family Studies", 20, 19–27. <https://doi.org/10.5172/jfs.2014.20.1.19>.
- Blum S., Koslowski A., Macht A., Moss P. (Eds.) (2018). International review of leave policies and research 2018. Retrieved on February 1, 2019, http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.
- The Boston Consulting Group (2017), Why Paid Family Leave Is Good Business, BCG 4, <http://media-publications.bcg.com/BCG-Why-Paid-Family-Leave-Is-Good-Business-Feb-2017.pdf>.
- Brown G.L., Mangelsdorf S.C., Neff C. (2012). Father involvement, paternal sensitivity, and father-child attachment security in the first three years. "Journal of Family Psychology", 26, 421–430. <https://doi.org/10.1037/a0027836>.
- Carlson M.J. (2006). Family structure, father involvement, and adolescent behavioral outcomes. "Journal of Marriage & Family", 68(1), 137–154. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2006.00239.x>.
- Chronholm A. (2004). Föräldraledig pappa. Mäns erfarenheter av delad föräldraledighet. [Fathers on parental leave – Men's experiences of shared parental leave]. Göteborg Studies in Sociology No 23.
- Frisco M.L., Williams K. (2003). Perceived housework equity, marital happiness, and divorce in dual-earner households. "Journal of Family Issues", 24, 51–73. <https://doi.org/10.1177/0192513X02238520>.
- Johansson E. (2010). The effect of own and spousal parental leave on earnings. Institute for Labour Market Policy Evaluation (Sweden), Working Paper 2010:4. Retrieved on February 1, 2019, <https://www.econstor.eu/dspace/bitstream/10419/45782/1/623752174.pdf>.
- Moran J., Koslowski A. (2019). Making use of work-family balance entitlements: How to support fathers with combining employment and caregiving, Community, Work and Family, vol. 22, no. 1, pp. 111-128. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1470966>.
- Persson P., Rossin-Slater M. (2019). When Dad Can Stay Home: Fathers' Workplace Flexibility and Maternal Health, National Bureau of Economic Research, <https://www.nber.org/papers/w25902>.
- Petts R. J., Knoester C. (2019). Are parental relationships improved if fathers take time off of work after the birth of a child? Social Forces. Advance online publication. <https://doi.org/10.1093/sf/soz014>.
- Petts R.J., Knoester C., Pragg B. (2019). Paternity leave-taking and father involvement among socioeconomically disadvantaged fathers. Sex Roles. <https://doi.org/10.1007/s11199-018-0994-5>.
- Petts R.J., Knoester C., Waldfogel J., (2020). Fathers' Paternity Leave-Taking and Children's Perceptions of Father-Child Relationships in the United States, Sex Roles volume 82, pages173–188 (2020).
- Petts R.J., Shafer K.M., Essig L.W. (2018). Does adherence to masculine norms shape fathers' behaviors? "Journal of Marriage and Family", 80, 704–720. <https://doi.org/10.1111/jomf.12476>.
- Swedish Social Insurance Agency/Försäkringskassan (2011). Föräldrapenning. Båda föräldrarnas försäkring? [Parental benefit. Both parents' insurance?].
- Swedish Social Insurance Agency/Försäkringskassan (2013). Social Insurance Report, De jämställda föräldrarna. Vad ökar sannolikheten för ett jämställt föräldrapenninguttag? [Gender-equal parents: What increases the likelihood for a gender equal sharing of parental leave benefits?].



UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

Największa na świecie inicjatywa skupiająca biznes działający na rzecz zrównoważonego rozwoju. Zainaugurowana przez Sekretarza Generalnego ONZ w 2000 r. Skupia firmy tworzące strategie i działania w oparciu o dziesięć uniwersalnych zasad (10 Principles) w obszarach praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska, przeciwdziałania korupcji oraz podejmowania działań pomagających osiągnąć Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDGs).

UN GLOBAL COMPACT NETWORK POLAND

Sieć krajowa z niezależnym sekretariatem prowadzonym oraz zarządzanym przez Fundację Global Compact Poland. Stanowi biuro projektowe oraz lokalny punkt kontaktowy i informacyjny dla polskich członków oraz sygnatariuszy UN Global Compact. Identyfikuje wyzwania i możliwości w zakresie zrównoważonego rozwoju. Zapewnia praktyczne wskazówki oraz promuje działania na rzecz realizacji celów ONZ. Dodatkowo UN GCNP wspiera merytorycznie polskich członków UN Global Compact w wypełnianiu rocznego obowiązku raportowania niefinansowego, z podejmowanych przez firmę działań i osiągniętych rezultatów.

KNOW-HOW HUB

Think-tank i ośrodek naukowy założony w 2011 r. jako element składowy UNDP w Polsce. Know-How Hub to platforma wiedzowa gromadząca szereg ekspertów, którzy tworzą oraz wdrażają projekty rozwojowe na poziomie krajowym. Think-tank jako niezależny komitet doradczy sprawuje funkcję Rady Naukowej przy Global Compact Network Poland.

BUSINESS AND HUMAN RIGHTS PROGRAMME

Celem Programu Business and Human Rights jest implementacja wytycznych ONZ ds. biznesu i praw człowieka oraz ich praktyczne zastosowanie w programach etycznych i strategiach firm. Program wspiera aktywność biznesu w obszarze promocji równości płci, różnorodności, ochrony sygnalistów, tworzenia i wdrażania standardów etycznych oraz rozwoju filantropii korporacyjnej. Program Business and Human Rights jest programem parasolowym, w ramach którego realizowane są projekty i działania w partnerstwie z biznesem, instytucjami, rządem i NGOs.



Global Compact
Network Poland



Know-How Hub
Centrum Transferu Wiedzy

WYDAWCA:



UN Global Compact
Network Poland
ul. Emilii Plater 25/64
00-688 Warszawa

Network Poland



Know-How Hub
Centrum Transferu Wiedzy

REDAKCJA:

Kamil Wyszkowski
Anna Potocka-Domin
Beata Chojecka
Marta Rogalska
Karolina Andrian
Sylwia Ziemacka
Agnieszka Lechman-Filipiak
Marta Borówka
Dariusz Cupiał
Katarzyna Wasilewska
Jacek Wasilewski
Jacek Wojciechowicz

KOREKTA:

Urszula Śmietana

PROJEKT GRAFICZNY I SKŁAD:

Agnieszka Skopińska
www.rebelzoo.eu

ZDJĘCIA:

unsplash.com

DRUK:

Mazowieckie Centrum Poligrafii

Warszawa 2022

Wydrukowanie tego raportu w wersji papierowej pochłonęło 1,025 kg CO₂. Przeczytanie tego raportu w wersji elektronicznej, zgodnie z badaniami energuide.be, pochłonęło 0,02-0,06 kg CO₂ (w zależności od modelu laptopa). Pamiętaj jednak o śladzie węglowym wytworzonym podczas produkcji Twojego urządzenia elektronicznego!










Niniejszy Raport został przygotowany na bazie danych i materiałów źródłowych w kwietniu 2022 r., chyba że sam Raport w swej treści wskazuje inną datę w odniesieniu do opisywanego zjawiska, danych lub aktów prawnych.

Autorzy prowadzili prace niezależnie, opisując zjawiska oraz opracowując rekomendacje bazujące na danych i materiałach źródłowych, których prawdziwości i kompletności nie weryfikowali. W związku z tym autorzy nie odpowiadają za nie i nie udzielają gwarancji w zakresie poprawności i kompletności niniejszego Raportu.

Żaden z Autorów niniejszego Raportu w jakikolwiek sposób nie może być odpowiedzialny za wykorzystanie informacji w nim zawartych bez ich wiedzy i zgody. Autorzy nie ponoszą żadnej odpowiedzialności za czyny i konsekwencje ponoszone przez osoby trzecie ani żadne decyzje podjęte lub nie na podstawie niniejszego Raportu.

Opinie przedstawione w publikacji przez autorów tekstów odzwierciedlają indywidualne poglądy. Zdjęcia oraz grafiki pochodzą z zasobów autorów tekstów bądź publicznych źródeł. Wszelkie prawa zastrzeżone®

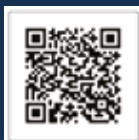
PROGRAM ACTIVITIES SUPPORTING IMPLEMENTATION OF SDG TARGETS:

<p>TARGET 5-1</p>  <p>END DISCRIMINATION AGAINST WOMEN AND GIRLS</p>	<p>TARGET 5-5</p>  <p>ENSURE FULL PARTICIPATION IN LEADERSHIP AND DECISION-MAKING</p>	<p>TARGET 8-4</p>  <p>IMPROVE RESOURCE EFFICIENCY IN CONSUMPTION AND PRODUCTION</p>
<p>TARGET 8-5</p>  <p>FULL EMPLOYMENT AND DECENT WORK WITH EQUAL PAY</p>	<p>TARGET 10-2</p>  <p>PROMOTE UNIVERSAL SOCIAL, ECONOMIC AND POLITICAL INCLUSION</p>	<p>TARGET 12-6</p>  <p>ENCOURAGE COMPANIES TO ADOPT SUSTAINABLE PRACTICES AND SUSTAINABILITY REPORTING</p>
<p>TARGET 16-3</p>  <p>PROMOTE THE RULE OF LAW AND ENSURE EQUAL ACCESS TO JUSTICE</p>	<p>TARGET 16-10</p>  <p>ENSURE PUBLIC ACCESS TO INFORMATION AND PROTECT FUNDAMENTAL FREEDOMS</p>	<p>TARGET 17-7</p>  <p>PROMOTE SUSTAINABLE TECHNOLOGIES TO DEVELOPING COUNTRIES</p>

ISBN 978-83-958559-4-8



9 788395 855948



ul. Emilii Plater 25/64
00-688 Warszawa
www.ungc.org.pl