

Równość rodzicielska na polskim rynku pracy

JAK FIRMY WSPIERAJĄ
ZAANGAŻOWANE OJCOSTWO?





AUTORKI

Agnieszka Górniak
manager projektów badawczych, Polityka Insight



Monika Helak
badaczka, Polityka Insight

WSPÓŁPRACA

Alicja Obrębska
Polityka Insight

REDAKCJA

Anna Chyckowska

PROJEKT GRAFICZNY

Kinga Su



Równość rodzicielska na polskim rynku pracy

JAK FIRMY WSPIERAJĄ
ZAANGAŻOWANE OJCOSTWO?

POLITYKA
INSIGHT | RESEARCH



Fundacja Share the Care pomaga pracodawcom budować kulturę organizacyjną wspierającą równość rodzicielską, a rodziców przekonuje do partnerskiego modelu rodziny. Impulsem do powstania Fundacji była przyjęta w 2019 r. dyrektywa unijna *work-life balance*, która zakłada, że każdy kraj członkowski musi wdrożyć nietransferowalne, 2-miesięczne urlopy rodzicielskie dla mężczyzn. Misją Fundacji jest przygotowanie społeczeństwa i pracodawców na zmiany w tym obszarze.

sharethecare.pl



Karta Różnorodności to międzynarodowa inicjatywa pod patronatem Komisji Europejskiej, realizowana w 26 krajach UE. W Polsce funkcjonuje od 2012 r., a jej koordynatorem jest Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Ma na celu zachęcanie pracodawców do aktywnego przeciwdziałania dyskryminacji oraz tworzenia otwartych na różnorodność i włączających miejsc pracy. Grono Sygnatariuszy Karty Różnorodności w Polsce liczy już ponad 300 podmiotów.

kartaroznorodnosci.pl



Polityka Insight to pierwsza w Polsce platforma wiedzy dla liderów biznesu, decydentów politycznych i dyplomatów. Działa od 2013 r. i ma trzy linie biznesowe: wydaje serwisy analityczne dostępne w abonamentach (PI Premium, PI Finance i PI Energy), przygotowuje opracowania, prezentacje i szkolenia na zlecenie firm, administracji publicznej i organizacji międzynarodowych oraz organizuje debaty tematyczne i konferencje.

www.politykainsight.pl



PATRONATY:

Polska Rada Biznesu to organizacja zrzeszająca właścicieli i kluczowych menedżerów największych polskich przedsiębiorstw oraz firm międzynarodowych działających w Polsce. Członkowie PRB reprezentują większość sektorów gospodarki.

prb.pl



Polskie Stowarzyszenie HR to organizacja non profit oparta na społecznej działalności i stawiająca sobie za zadanie krzewienie idei dobrych praktyk HR na terenie całego kraju. Misją stowarzyszenia jest integrowanie środowiska profesjonalistów HR w Polsce, umożliwianie dzielenia się wiedzą i wzajemne wspieranie specjalistów w firmach, instytucjach administracji publicznej, samorządowej i innych organizacjach.

hrstowarzyszenie.pl



Pracodawcy RP to najstarsza i największa organizacja pracodawców w Polsce. Reprezentuje 19 tys. firm, zatrudniających przeszło 5 mln osób. Organizacja stawia sobie za cel tworzenie państwa przyjaznego pracodawcom i w poszanowaniu praw pracowniczych. Jest wszędzie tam, gdzie dzieje się coś ważnego dla biznesu i pracodawców, aktywnie wpływając na rządzących i uczestnicząc w ustanowieniu dobrego prawa.

pracodawcyrp.pl

Polityka Insight dziękuje agencjom: Point of View, Komunikacja Plus, MSL Group, Solski Communications, Grayling, Havas PR, Hill+Knowlton Strategies, Cohn&Wolfe Poland za zaangażowanie.

Opracowanie jest bezstronne i obiektywne, partnerzy nie mieli wpływu na jego tezy ani wymowę.

Wszystkie prawa zastrzeżone. Wszystkie opinie wyrażone w raporcie pozostają wyłącznie odpowiedzialnością autorów.

Cytuj raport: Górniak, A., Helak, M. (2021). Równość rodzicielska na polskim rynku pracy. Jak firmy wspierają zaangażowane ojcostwo? Warszawa: Polityka Insight.

Maj 2021, Warszawa

Spis treści

Kluczowe wnioski / 6

Wstęp / 8

Czym jest nierówność rodzicielska? / 9

Geneza i rozwój problemu / 10

Skutki nierówności rodzicielskiej / 12

Straty społeczne / 14

Kierunki zmian / 15

Dyrektywa UE o równowadze między życiem zawodowym a rodzinnym / 15

Wsparcie pieniężne dla opiekunów dzieci w UE i w Polsce / 17

Zmiany kulturowe - modele dobrego ojcostwa / 22

Rola sektora prywatnego / 25

Ranking równości rodzicielskiej w sektorze prywatnym / 27

Przyszłość równości rodzicielskiej / 40

Przyszłość Dyrektywy WLB.
Rola Pracodawców i dobre praktyki / 41

COVID-19: praca zdalna a (nie)równość rodzicielska / 45

Aneks metodyczny / 46

Bibliografia / 49



Kluczowe wnioski

- Celem europejskiej Dyrektywy *work-life balance* jest wspieranie równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz funkcjonowania w miejscu pracy tak, aby ułatwić pracownikom będącym rodzicami i/lub opiekunami pogodzenie życia prywatnego z zawodowym. **Polska i pozostałe kraje UE mają obowiązek wprowadzić przepisy dyrektywy do krajowego porządku prawnego do 2 sierpnia 2022 r.**
- W najbardziej rozpowszechnionych modelach życia rodzinnego powstaje konflikt między zapotrzebowaniem dzieci na pełnowymiarową, jakościową opiekę a aktywnością kobiet w sferze zawodowej i publicznej. **Podstawowym rozwiązaniem jest stworzenie instrumentów angażujących mężczyzn w pracę opiekuńczą.**
- **Sektor prywatny może współtworzyć politykę prorodzinną i działać na rzecz równości rodzicielskiej.** Dwie podstawowe drogi to: zabezpieczenie dodatkowych środków finansowych na ten cel (lub ich ekwiwalentów, np. w postaci urlopów) i zarządzanie nimi oraz promocja równości rodzicielskiej poprzez prowadzenie wewnętrznych kampanii społecznych (np. zachęcających do współdzielenia urlopów).
- **Paleta dobrowolnych praktyk na rzecz umacniania równości rodzicielskiej w firmach w Polsce jest zróżnicowana** i obejmuje zarówno twarde wydatki finansowe, bezpośrednią organizację opieki nad dziećmi, jak i politykę komunikacyjną czy zarządczą. Z zebranych przez nas danych wynika, że firmy specjalizują się w poszczególnych obszarach i rzadko inwestują w więcej niż dwa, co stwarza pole do dalszej pracy.
- Wszystkie podmioty biorące udział w przeprowadzonym przez Politykę Insight rankingu równości rodzicielskiej zadeklarowały osiągnięcie równości płci jako swój cel strategiczny, jednak nawet w tej preselekcjonowanej grupie z urlopu ojcowskiego średnio korzysta jedynie 4 proc. mężczyzn pracujących w badanych przedsiębiorstwach, a z urlopu rodzicielskiego – raptem 1 proc. To oznacza, że **mężczyźni wciąż mają małą potrzebę sprawowania opieki nad dziećmi.** Przyczyn tej tendencji odszukać można w kulturze (która oparta jest na stereotypie płciowym) oraz w nierówności płac (w istniejącej płciowej luce płacowej).

- Większość badanych firm chętniej korzysta z „miękkich” instrumentów wspierania równości rodzicielskiej (np. szkolenia, zachęty do współdzielenia urlopów, organizacja czasu wolnego) niż „twardych” (dodatkowe dni urlopowe, świadczenia pieniężne dla pracowników-rodziców).
- **W Polsce systematycznie wzrasta poziom wydatków na świadczenia na rzecz dzieci i rodzin w relacji do PKB.** W połowie lat 2000 wydatki wynosiły około 0,9 proc. PKB, a w 2019 około 4 proc. PKB. W 2019 r. na wsparcie rodzin w formie świadczeń rodzinnych przeznaczono 10,3 mld zł (wzrost o 3 proc. względem 2018 r.), a korzystało z nich średnio miesięcznie blisko 1,9 mln beneficjentów.



Wstęp

Opieka rodzicielska stanowi jeden z najważniejszych czynników nierówności między płciami. Jeszcze na początku XXI w. badacze z całego świata odnotowali zjawisko tzw. *motherhood penalty*, tj. finansowej „kary za macierzyństwo” – na rynku pracy matki mają niższe zarobki niż ojcowie. Różne traktowanie pracowników ze względu na płeć widać też w różnicach w wysokościach emerytur, w odmiennym prawie do ubezpieczeń społecznych, innych możliwościach uczestnictwa w życiu publicznym i nierównych szansach na rozwój osobisty.

Odpowiedzią na ten problem jest zakrojona na szeroką skalę polityka państwa, która obejmuje m.in. regulacje płatnych urlopów rodzicielskich. Jak wynika jednak z badań, wykorzystanie istniejących narzędzi wsparcia dla opieki rodzicielskiej wymaga pokonania barier strukturalnych, głównie kulturowych. Polityce społecznej musi towarzyszyć promocja równościowych postaw, a w tej materii oprócz państwa ważnym podmiotem jest sektor prywatny. **Przedsiębiorcy mogą przyczynić się do zwiększenia równości rodzicielskiej.** Szefowie firm mogą dzięki wewnętrznej polityce zachęcać pracowników do określonych zachowań (np. do brania urlopów ojcowskich), a także przedstawić własną ofertę wsparcia socjalnego, wykraczającą poza minimum zapewniane przez państwo polskie.

Prezentujemy pierwszy polski ranking równości rodzicielskiej w sektorze prywatnym. W pierwszej jego edycji omawiamy wyniki 23 firm o polskim i zagranicznym kapitale, które zgłosiły się do udziału w badaniu. W ten sposób wyróżniamy najlepsze praktyki, a także zdiagnozujemy, na ile Polska jest gotowa, by w pełni wdrożyć unijną dyrektywę o równowadze między życiem zawodowym a prywatnym.



Czym jest nierówność rodzicielska?

Dziecko z reguły ma dwoje podstawowych opiekunów – rodziców. W społeczeństwach europejskich i amerykańskich wspólne gospodarstwa domowe w większości tworzą kobieta, mężczyzna oraz ich potomstwo. W ostatnich dekadach deklaratywnie na popularności zyskuje tzw. **partnerski model życia rodzinnego**, w ramach którego prace związane z podtrzymaniem ogniska domowego i reprodukcją, w tym opieka nad dziećmi, są dzielone po równo między oboje dorosłych partnerów. W modelu tym czasowo podobnie rozkłada się także praca zarobkowa.

Postulat równości nie jest przy tym dookreślony – w wielu badaniach rozumie się ją przez równowagę czasu spędzoną na obowiązkach domowych. W ramach równości wciąż może istnieć jednak podział zadań, przy jednoczesnym zachowaniu symetrycznych możliwości odpoczynku – małżonkowie czy partnerzy nie muszą robić wszystkiego „po równo”, by ich związek kwalifikował się do modelu partnerskiego. Jednym z obszarów, w których można mierzyć równość obciążeń między partnerami, jest opieka nad dziećmi. Wymaga ona wyjątkowej uwagi, planowania (np. zajęć szkolnych, wizyt u lekarza), siły fizycznej oraz wyćwiczenia umiejętności (np. przewijanie pieluch, karmienia). W tradycyjnych związkach to kobieta musiała wykonywać znaczącą większość wymienionych czynności lub wręcz wszystkie, a mężczyzna co najwyżej uczestniczył w czasie wolnym dziecka, asystując przy zabawach. **To, co decyduje o nierówności w tym przypadku, to nie sama różnica w wykonywanych czynnościach, a w ich konsekwencjach dla obu partnerów.** Opieka nad dzieckiem jest absorbująca i często trudna do połączenia z innymi aktywnościami – jeśli większa jej część spada na kobiety, ogranicza się im horyzont wyborów życiowych. Jednocześnie wciąż niski prestiż pracy opiekuńczej nie rekompensuje przeciętnie większej nieobecności kobiet w sferze publicznej czy na rynku pracy. Ostatecznie, **mimo że oboje partnerzy są rodzicami, to tylko kobiety na tym tracą.** Tak najprościej można zdefiniować nierówność rodzicielską.

Model życia rodzinnego	Udział w pracy opiekuńczej	Udział w pracy zarobkowej	Uwagi
Model pojedynczego żywiciela <i>Single breadwinner model</i>			Możliwy, choć bardzo rzadki jest układ odwrotny – gdy to kobieta jest żywicielką rodziny, a mężczyzna opiekunem
Model niepełnowymiarowej pracy kobiet <i>Male breadwinner model – female part-time home carer</i>			
Model podwójnego żywiciela i podwójnego obciążenia kobiet <i>Dual earner model – double burden of females</i>			Udział mężczyzny w opiece jest niewielki, a często zastępuje się go udziałem osób trzecich – np. babć, opiekunek
Model partnerski <i>Dual breadwinner model – dual carer model</i>			



Geneza i rozwój problemu

Historycznie mieliśmy do czynienia z silnym podziałem płci, przez co utożsamienie kobiecości z macierzyństwem nie było społecznie postrzegane jako nierówność. Wraz z popularyzacją postulatów równości i sprawiedliwości swoje podejście zaczęły zmieniać społeczeństwa globalnej Północy (państw znajdujących się na północ od linii Brandta, utożsamianych najczęściej z obszarem dobrobytu, demokracji i przestrzegania praw człowieka). Wskutek tego w ciągu ostatnich 150 lat w Europie i Stanach Zjednoczonych doświadczyliśmy licznych zmian w modelach życia rodzinnego oraz stylach sprawowania opieki nad dziećmi. Wpływały na to dwa trendy: stopniowe wchodzenie kobiet na rynek pracy oraz urbanizacja.

Pierwszy skomplikował zarządzanie pracą reprodukcyjną. Można ją rozumieć jako podtrzymywanie życia i zdrowia innych ludzi, nie tylko dzieci, co w przeważającej mierze było (i jest) domeną kobiet – wskutek tego w sprawowanie pieczy nad dziećmi musiały zaangażować się instytucje. Sprzyjały temu ruchy społeczne związane z feminizmem drugiej fali oraz ich następczynie walczące przeciwko utożsamianiu tożsamości i biografii kobiety z wychowywaniem dzieci i prowadzeniem domu. Macierzyństwo bywało nawet deprecjonowane w porównaniu do aktywności politycznej i społecznej z racji historii długiej (faktycznej bądź domniemanej) nieobecności kobiet na tym polu. Zawierania wojenne, wyłączające mężczyzn z aktywności gospodarki, tworzyły więcej miejsc pracy zarobkowej dla kobiet, które masowo podejmowały się prac w fabrykach i biurach.

Rodzicielstwo pozostaje domeną kobiet. Mężczyźni mniej godzin tygodniowo poświęcają na opiekę i prace domowe, są mniej zorientowani w życiu własnych dzieci, sami także deklarują mniejsze zaangażowanie niż kobiety.

Drugi trend, tj. urbanizacja, przełożył się na przemodelowanie społeczności – coraz mniej osób miało dostęp do przysłowiowej wioski, której potrzeba, by wychować dziecko. Rodziny zamieszkiwały mniejsze gospodarstwa domowe, w dużym zagęszczeniu, ale i w otoczeniu często obcych rodzinie osób. Wszystko to czyniło dostęp do alternatywnych opiekunek – np. babć – trudniejszym. Rezultatem było ogólne ograniczenie zasobów opiekuńczych. Coraz więcej zależało od indywidualnych zasobów matek, a także od kondycji finansowej rodziny (możliwości zatrudnienia pomocy) czy dostępu do oferowanej przez państwo instytucji (na szerszą skalę przedszkola zaczęły funkcjonować w Polsce po odzyskaniu przez nią niepodległości).

Jednocześnie zmieniły się style wychowania dzieci. Okres dzieciństwa systematycznie się wydłużał. W XIX w. rozpowszechniła się publiczna edukacja, a część młodzieży podejmowała studia wyższe, co najczęściej oznaczało dalsze wydłużenie zależności od rodziców. Jednocześnie dziecko wysuwało się na centralną pozycję życia rodzinnego –

wcześniej głównym celem zakładania rodziny było wspólne gospodarowanie majątkiem i łatwiejsze utrzymanie standardu życia, natomiast współcześnie stała się nim reprodukcja. Dziecko jest efektem wieloletniego „projektu wychowawczego”, angażującego aktywną uwagę i czas rodziców. W drugiej połowie XX w. umocniła się ponadto koncepcja praw dziecka, które przełożyły się na konieczność (także prawną) zapewnienia najmłodszym minimalnego standardu jakości życia. Tym samym organizacja opieki staje się najważniejszym zadaniem osób dorosłych wykonywanym poza czasem pracy zawodowej.

Nieuchronnym rezultatem współwystępowania tych zjawisk jest **napięcie między emancypacją kobiet a potrzebami dzieci**. Ostatecznie podział obowiązków rodzinnych między małżonkami nie zmienił się tak znacząco, jak bywa to opisywane – choć z historycznej perspektywy zaangażowanie ojców w wychowanie jest większe niż kiedykolwiek, wciąż w porównaniu do przeciętnego kobiecego wysiłku pozostaje skromną aktywnością. Przemiany gospodarcze nie miały z kolei jednoznacznych skutków dla procesu emancypacji – z jednej strony w krytycznych momentach, takich jak masowe pobory wojskowe związane z I i II wojną światową, kobiety podejmowały się pracy zarobkowej na bardzo dużą skalę, z drugiej historia zna liczne momenty powrotu do ścisłego płciowego podziału pracy, jak w krajach zachodnich w latach 50. Podobne fluktuacje dotyczyły dostępności opieki gwarantowanej przez państwo – lata 60. i 70. stanowiły pod tym względem złote czasy dla *welfare state* (państwa opiekuńczego), z kolei w latach 80. dostęp do instytucji opiekuńczych czy osób świadczących taką pracę zależał od wysiłków jednostek i konkretnych rodzin (tj. od wyjściowego standardu życia i posiadanych zasobów finansowych).

Pomysł, by rozwiązać to napięcie przez większe zaangażowanie mężczyzn w pracę opiekuńczą i obowiązki domowe, jest stosunkowo świeży i datuje się mniej więcej na lata 60. Trudno jednak uznać, że przyjął się on powszechnie na globalnej Północy. Liczne badania wskazują na to, że w praktyce do dziś rodzicielstwo pozostaje domeną kobiet, a mężczyźni angażują się mniej niezależnie od badanego kraju: mniej godzin tygodniowo poświęcają na opiekę i prace domowe, są mniej zorientowani w życiu własnych dzieci, sami także deklarują mniejsze zaangażowanie niż kobiety. Można zaobserwować jaskółki zmiany – przykładowo w krajach skandynawskich społeczna presja na aktywne ojcostwo jest znacznie silniejsza niż w innych krajach; w rezultacie np. Szwedzi i Norwegowie chętniej biorą urlopy opiekuńcze, pracują na część etatu w związku z zobowiązaniami rodzicielskimi etc. Z tego powodu niektórzy badacze przewidują wręcz powrót modelu rodziny nuklearnej (dwoje rodziców + dziecko/dzieci w jednym gospodarstwie domowym), tyle że z istotnie większą aktywnością ojców (Esping-Andersen 2016). Na razie jednak trend ten jest powolny i ogranicza się do najbogatszych społeczeństw Europy Północnej. Generalnie opieką nad dziećmi obciążone są przede wszystkim kobiety.



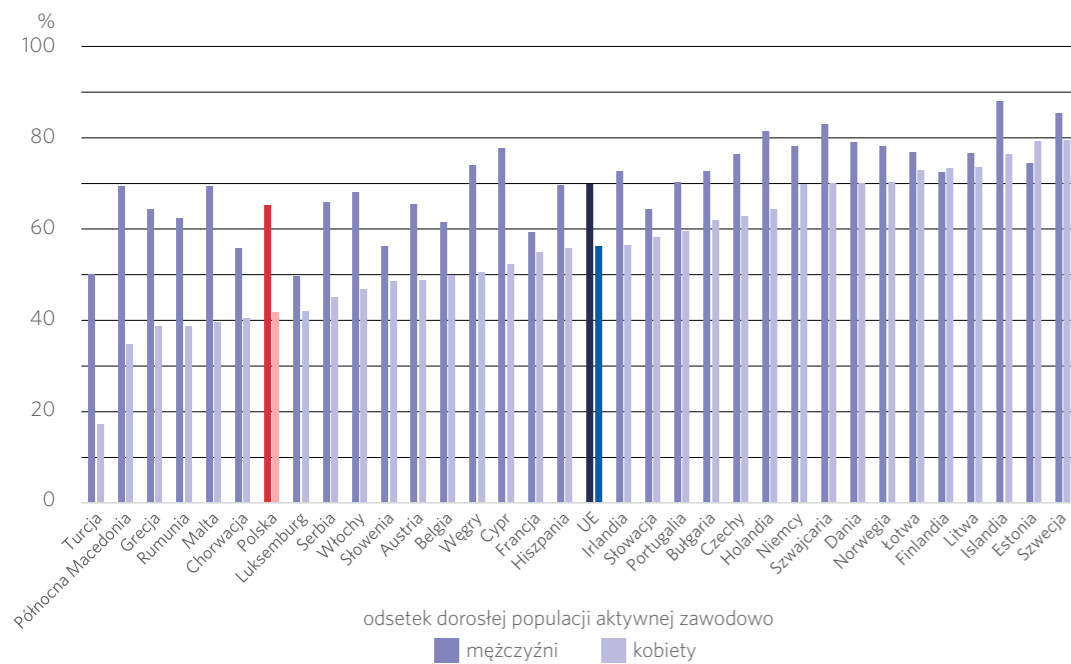


Skutki nierówności rodzicielskiej

Potrzeba zmiany tego stanu rzeczy nie wynika jedynie z kulturowo aprobowanych wartości, takich jak idea równych szans czy możliwości wyboru ścieżki życiowej. Kobiety w wyniku nierównego obciążenia opieką nad dziećmi (i innymi osobami niesamodzielnymi) ponoszą straty zdrowotne, bytowe i zawodowe. Strata ta nie wynika z samego faktu dzietności: bezdzietny mężczyzna będzie miał przeciętnie lepsze warunki i perspektywy życiowe niż kobieta będąca matką, ale też ojcowie nie odczuwają negatywnych skutków rodzicielstwa w takim stopniu jak matki.

Najczęściej omawianym aspektem nierówności rodzicielskiej jest **dezaktywizacja zawodowa kobiet**. Nie w każdych okolicznościach praca zarobkowa musi być dla jednostki najlepszym wyborem, jednak, jak się okazuje, nieraz rezygnują z niej także te kobiety, które mają aspiracje do wieloletniej kariery (Donath 2017). Macierzyństwo bywa trudne do pogodzenia z pracą zarobkową, nawet jeśli pracownica-matka jest wykwalifikowana i nie prowadzi wielodzietnej rodziny. Jednocześnie nie odnotowano masowego odchodzenia mężczyzn z pracy w momencie zostawania ojcem.

WYKRES 1. AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ W 2020 R.



Źródło: Eurostat 2020 r.

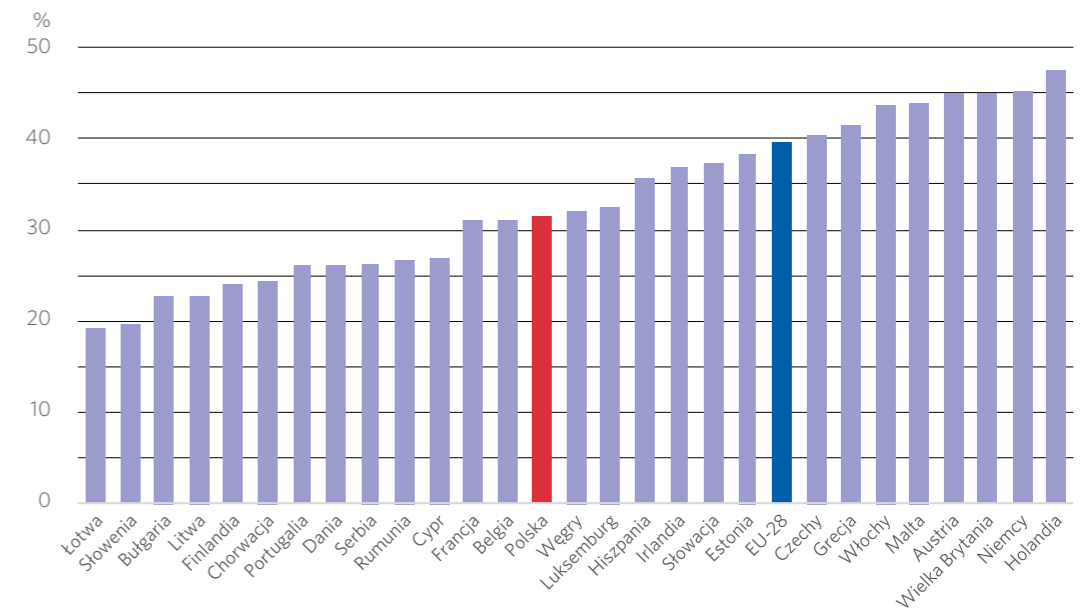
Socjologowie i demografowie nazywają to modelem „podwójnych zarobków, podwójnego obciążenia kobiet” (ang. *dual earner model-double burden of females*) – zgodnie z nim kobieta pracuje „na dwa etaty” (ang. *second shift*), z czego jeden wiąże się z opieką i jest bezpłatny. Model ten jest z reguły trudny do utrzymania i ciąży ku tradycyjnemu podziałowi zadań, co w praktyce oznacza znaczące ograniczenie wymiaru pracy zawodowej przez kobiety (np. decydują się na pracę dorywczą bądź część etatu) oraz rezygnację ze sprawowania opieki nad dzieckiem przez mężczyzn (całkowitą lub znaczącą). Zależność tę pokazują m.in. badania osób nieaktywnych zawodowo i deklarowanych powodów wyłączenia się z rynku pracy – kobiety znacznie częściej swoją decyzję uzasadniają koniecznością sprawowania nad kimś opieki. W 2018 r. 16,5 proc. kobiet podejmowało pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy ze względu na wykonywanie przez nie opieki nad innymi osobami (w przypadku mężczyzn było to 4,5 proc.). Jeszcze większe dysproporcje

uwidaczniają się w grupie biernych zawodowo – aż 79,4 proc. kobiet w wieku 25-34 lata nie podejmuje pracy ze względu na obowiązki rodzinne, podczas gdy dotyczy to raptem 18,8 proc. mężczyzn w analogicznej grupie wiekowej (GUS 2018).

Ograniczenie wymiaru etatu lub rezygnacja z pracy zarobkowej w oczywisty sposób czyni kobiety zależnymi ekonomicznie od partnerów, zwłaszcza jeśli polityka państwa nie zakłada żadnego istotnego wsparcia socjalnego. Widać to zresztą przy analizie sytuacji samotnych rodziców: według danych z Narodowego Spisu Powszechnego 2011 r. samotnych matek jest prawie ośmiokrotnie więcej niż samotnych ojców. Kondycja finansowa takich rodziców należy do najtrudniejszych w polskim społeczeństwie.

Skutek finansowy występuje też w bardziej subtelnej postaci – **płciowej luki płacowej**. Według badań Instytutu Badań Strukturalnych w Polsce skorygowana luka płacowa wynosi 10 proc., co oznacza, że kobieta zatrudniona na tym samym stanowisku i w tym samym wymiarze co mężczyzna, mająca analogiczne kompetencje i historię zawodową, i tak będzie zarabiać 10 proc. mniej (Magda et al. 2015). Kobietom też trudniej jest niż mężczyznom wejść na rynek pracy, co pokazują naukowe eksperymenty z wysyłką identycznych CV raz podpisywanych imieniem żeńskim, a raz – męskim (Moss-Racusin et al. 2012).

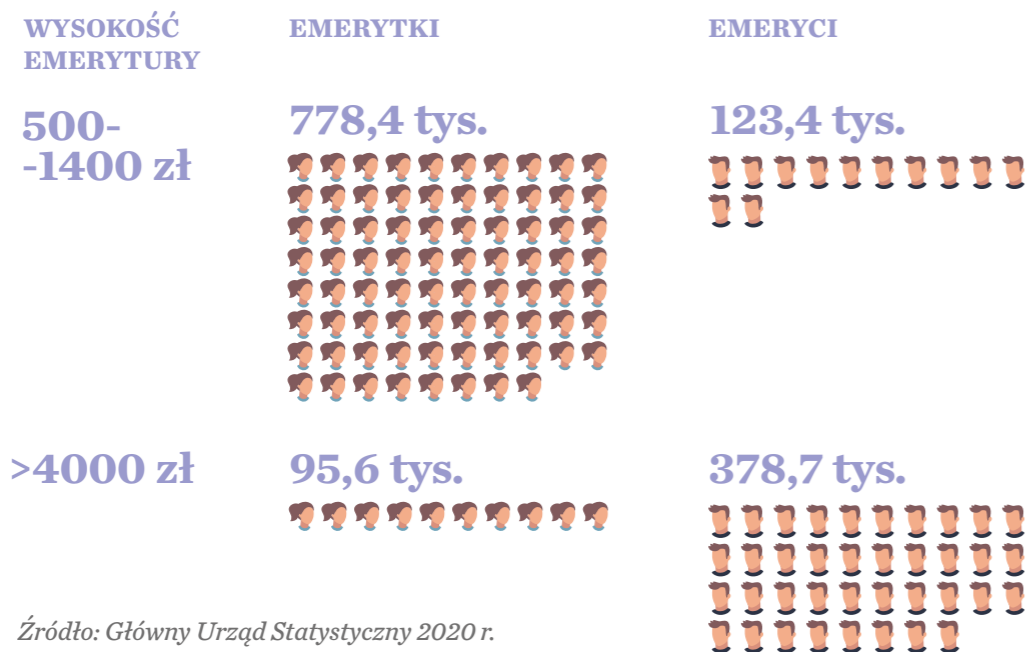
WYKRES 2. PŁCIOWA NIESKORYGOWANA LUKA PŁACOWA W 2014 R.



Źródło: Eurostat 2018 r.

Te nierówności mają swoje źródło właśnie w tym, że kobiety częściej są w pełni zaangażowanymi opiekunkami. Ponoszą wspomnianą „karę za macierzyństwo” (ang. *motherhood penalty*) – ich dochody spadają wskutek narodzin już pierwszego dziecka, co jest szczególnie odczuwalne m.in. dla matek z krajów Europy Środkowo-Wschodniej (Cukrowska-Torzewska i Matysiak 2020). Spadek ten pracownica jest w stanie nadrobić do wyjściowego poziomu z reguły dopiero po kilku latach, ale w przypadku urodzenia kolejnego dziecka nie dzieje się to do końca kariery zawodowej (sic!). W przypadku pracowników-ojców takiej zależności nie zaobserwowano – mężczyźni mogą płodzić dzieci bez uszczerbku dla wysokości swoich zarobków. Kobietom płaci się mniej, ponieważ w mniejszym stopniu mogą zaangażować się w pracę – jako główne opiekunki częściej pracują na część etatów, biorąc wolne na poczet opieki. Bezdzietne pracownice też tracą na tych zjawiskach przez sam potencjał zajęcia w ciężę i długotrwałego wypadnięcia z rynku pracy.

TABELA 1. UBÓSTWO EMERYTALNE W POLSCE ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ W 2019 R.



Źródło: Główny Urząd Statystyczny 2020 r.

Bezpośrednim skutkiem częściowego lub całkowitego wyłączenia z pracy zarobkowej i bezpłatności pracy opiekuńczej są niższe emerytury. **Ubóstwo emerytalne w Polsce dotyczy głównie kobiet.** Mimo że opieka nad dziećmi jest niezwykle angażującą i niezbędną społeczeństwu pracą reprodukcyjną, w większości systemów emerytalnych nie liczy się do stażu pracy; nie jest też pracą pozwalającą na generowanie oszczędności. Jednocześnie kobiety żyją przeciętnie dłużej od mężczyzn, a z biegiem lat zawieść je także mogą nieformalne sieci wsparcia finansowego.

Na szerszym planie nierówne obciążenie opieką wyklucza kobiety nie tylko z pracy, lecz także z innych aktywności życia publicznego. Kobiety mają mniejsze możliwości angażowania się społecznego i politycznego, co także przekłada się na powolne wdrażanie rozwiązań zwiększających równość szans między płciami. Szczególnie na niższych szczeblach drabiny społecznej trudniej jest im nawet wyobrazić sobie alternatywne możliwości wobec pełnego poświęcenia się opiece rodzicielskiej bądź istniejące opcje są niedostatecznie atrakcyjne.



Straty społeczne

Na skutek tych procesów tracą całe społeczeństwa – połowa ludzkości nie ma pełnej szansy rozwijania swojego twórczego potencjału. **Nierówność rodzicielska wzmacnia nierówność płciową w innych sferach.** Z racji tego, że opieka nad dziećmi jest absorbującym zajęciem, kobiety będące matkami mają znacznie mniej czasu niż reszta populacji i są bardziej zależne od cudzego wsparcia. Tym samym mogą jeszcze silniej doświadczać przemocy, ubóstwa oraz innych patologicznych zjawisk społecznych niż osoby bezdzietne (nawet inne kobiety). Z zobowiązań opiekuńczych częściowo wynika także większa nieobecność kobiet w polityce i innej działalności publicznej – sukces na tych polach zależy m.in. od poświęconego na nie czasu i zaangażowania.

Istotną stratę ponoszą też dzieci. Z badań wynika, że **mężczyźni, którzy nie zaangażują się w pierwszych miesiącach życia dziecka w opiekę, mają statystycznie mniejszą szansę na nawiązanie z nim więzi w późniejszym okresie** i w mniejszym

stopniu wykonują prace domowe. Czas tuż po narodzinach jest szczególnie; jego niewykorzystanie ostatecznie może zdeterminować opiekę jako zadanie wyłącznie kobiece (Lockman 2019).

Trudności w zrównoważeniu obowiązków opiekuńczych i zawodowych ujemnie wpływają na chęć rodzenia dzieci. O tym, jak trudne dla kobiet jest to doświadczenie, wskazują różnice płciowe między ojcami i matkami w kwestii preferencji zwiększenia liczby potomstwa. O ile przed narodzeniem pierwszego dziecka to kobiety wykazują większą chęć posiadania dzieci niż mężczyźni, o tyle po jego narodzinach to ojcowie zdecydowanie chętniej myślą o kolejnych (Krause 2014). Z wielu badań wynika, że dezaktywizacja zawodowa kobiet w zachodnich społeczeństwach koreluje z niższym przyrostem naturalnym (Rękas 2017). Tym samym można dowodzić **związku trudności w pełnieniu prac opiekuńczych z niższym demograficznym.**

Warto zwrócić uwagę także na fakt, że w ostatnich dekadach to kobiety mają przewagę nad mężczyznami, jeśli chodzi o mobilność i stopień wykształcenia: przeciętnie dłużej się uczą, częściej też zdobywają najwyższe stopnie edukacyjne. Statystycznie powinny być co najmniej równie atrakcyjnymi podwładnymi co mężczyźni, a jednak aktywizacja zawodowa mężczyzn wszędzie w Europie jest wyższa niż kobiet. Głównym powodem tej różnicy jest sprawowanie opieki nad bliskimi. Przepuszczalnie więc „przepadanie” pracowników na rzecz zobowiązań opiekuńczych w skali gospodarczej przekłada się na negatywną selekcję kapitału ludzkiego.



Kierunki zmian

Dyrektywa UE o równowadze między życiem zawodowym a rodzinnym

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 przeciwdziałać 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).

W katalogu działań UE na rzecz powyższych postulatów znajduje się dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158, zwana Dyrektywą *work-life balance* (WLB). Prace nad nią rozpoczęto w kwietniu 2017 r., a 13 czerwca 2019 r. została przyjęta przez Radę Europejską. Jej nadrzędnym celem jest **wspieranie równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz funkcjonowania w miejscu pracy tak, aby ułatwić pracownikom będącym rodzicami i/lub opiekunami godzenie życia prywatnego z zawodowym.**

Dyrektywa wprowadza zarówno nowe instrumenty do polityki rodzinnej, jak i zwiększa zakres aktualnie obowiązujących rozwiązań prawnych. Do podstawowych założeń WLB należą: zagwarantowanie prawa do urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego i urlopu opiekuńczego, wynagrodzenie pracownika podczas przebywania na urlopie oraz elastyczna organizacja pracy dla pracujących rodziców i opiekunów.

Dyrektywa WLB pozostawia państwom członkowskim swobodę wyboru środków i formy transpozycji założeń. Niemniej państwa członkowie UE, w tym Polska, mają obowiązek wprowadzić przepisy dyrektywy do krajowego porządku prawnego do 2 sierpnia 2022 r. Państwa członkowskie z korzystniejszymi systemami będą mogły utrzymać swoje obecne rozwiązania krajowe.

GRAFIKA 1. GŁÓWNE ZAŁOŻENIA DYREKTYWY WORK-LIFE BALANCE



URLOP OJCOWSKI – ojcom bądź drugim rodzicom przysługiwać będzie urlop ojcowski w wymiarze przynajmniej 10 dni roboczych w okresie narodzin dziecka. Urlop będzie płatny w takiej samej wysokości, jaką prawo UE przewiduje dla urlopu macierzyńskiego. Prawo do niego nie powinno być uzależnione od stażu pracy czy czasu przepracowanego u danego pracodawcy.

Prawo w Polsce: aktualnie Kodeks pracy w Polsce stanowi, że pracownik będący ojcem i wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia. Urlop ojcowski może być wykorzystany w nie więcej niż dwóch częściach.



URLOP RODZICIELSKI – przysługuje rodzicom z okazji narodzin lub przysposobienia dziecka w celu sprawowania nad nim opieki. Pracującym rodzicom będzie przysługiwać prawo do 4 miesięcy urlopu rodzicielskiego, z których 2 miesiące nie podlegają przeniesieniu na drugiego rodzica. Urlop rodzicielski powinien zostać wykorzystany do 8. roku życia dziecka i jest płatny.

Prawo w Polsce: powyższe regulacje będą w większości nowością w polskim prawodawstwie. Aktualnie w Polsce są przewidziane 32 tygodnie urlopu rodzicielskiego (w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie) bądź 34 tygodnie (w przypadku urodzenia dwojga i więcej dzieci przy jednym porodzie), ale przysługującego łącznie obojgu pracującym rodzicom dziecka. Urlop rodzicielski może być udzielany w czterech częściach.



URLOP OPIEKUŃCZY – nowość w prawie unijnym. Stworzona dla pracowników zapewniających osobistą opiekę lub wsparcie krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Ma wynosić do 5 dni roboczych rocznie.

Prawo w Polsce: powyższe regulacje będą w większości nowością w polskim prawodawstwie. Aktualnie pracownikom przysługuje 16 godzin lub 2 dni dodatkowego zwolnienia w związku z wychowaniem dziecka do 14. roku życia.



ELASTYCZNA ORGANIZACJA PRACY – prawo rodziców do występowania o taką organizację pracy rozszerzono na pracujących opiekunów.



SIŁA WYŻSZA – nowość w prawie unijnym. Wprowadzenie uregulowań przewidujących udzielenie czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej.



WYNAGRODZENIE PRACOWNIKA PODCZAS PRZEBYWANIA NA URLOPIE – możliwości korzystania z powyżej opisanych urlopów powinno być związane z odpowiednim wynagrodzeniem. Państwa członkowskie muszą ustalić taką wysokość wynagrodzenia lub świadczenia, by zachęcało ono do korzystania z urlopów, w szczególności przez pracujących ojców i opiekunów.

Źródło: opracowanie własne na podstawie KE.

Aktualnie niewiele krajów wprowadziło w swojej polityce rodzinnej zachęty dla pracujących opiekunów lub ojców. Wprowadzane przez WLB rozwiązania mają m.in. **uatrakcyjnić pakiet świadczeń finansowych dla pracujących ojców i opiekunów, aby sprawowanie opieki i branie urlopów nie zachwiało istotnie stabilnością domowego budżetu, przyspieszyć zniwelowanie luki płacowej między kobietami i mężczyznami oraz zmniejszyć nakład pracy kobiet w zakresie pracy nieodpłatnej.** Średnie wyliczenia godzinowe wykazują, że kobiety wykonują więcej pracy nieodpłatnej (np. opieka nad dziećmi, starszymi członkami rodziny lub obowiązki domowe). 8,7 proc. mężczyzn w UE pracuje w niepełnym wymiarze godzin, w porównaniu do jednej trzeciej (31,3 proc.) kobiet w UE. Sumując wymiar pracy nieodpłatnej i płatnej, w ciągu tygodnia kobiety pracują dłużej niż mężczyźni (Parlament Europejski 2020).

Unijna Dyrektywa *work-life balance* wymusi istotne zmiany w polskim Kodeksie pracy. Nowy zakres instrumentów w polityce publicznej powinien przyczynić się do wzrostu zainteresowania urlopami ze strony pracujących ojców i opiekunów. Niemniej jednym z podnoszonych problemów jest kwestia finansowania kosztów proponowanych świadczeń. Na ten moment nie wiadomo, kto je poniesie: pracodawcy czy budżet państwa.



Wsparcie pieniężne dla opiekunów dzieci w UE i w Polsce

Wydatki publiczne na świadczenia rodzinne w Europie można podzielić na trzy typy:

- 1. Transfery pieniężne dla rodzin z dziećmi (w tym zasiłki na dzieci)** – czasami są uzależnione od dochodów, wieku lub liczby dzieci; to zasiłki w okresie urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego i ojcowskiego oraz w niektórych krajach wsparcie dochodu dla rodzin niepełnych.
- 2. Wydatki publiczne na usługi dla rodzin z dziećmi**, w tym bezpośrednie finansowanie lub dofinansowanie placówek opieki i placówek wczesnej edukacji, wydatki publiczne na pomoc dla młodzieży i placówki opiekuńcze oraz wydatki publiczne na usługi rodzinne, w tym ośrodki i usługi pomocy domowej dla rodzin w potrzebie.
- 3. Wsparcie finansowe rodzin w ramach systemu podatkowego**, w tym głównie ulgi podatkowe na dzieci (OECD 2019).

W Polsce rodzice – głównie matki – mogą liczyć na ochronę miejsca pracy oraz na dostęp do narzędzi aktywizujących. W trakcie ostatnich lat systematycznie rozszerzano katalog urlopów, w tym uprawnienia do urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego i wychowawczego. Ojcom od 2010 r. przysługuje urlop ojcowski. Z urlopów przede wszystkim korzystają jednak kobiety, głównie wskutek dysproporcji w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

Do kluczowych form wsparcia w Polsce należy obowiązujący od kwietnia 2016 r. Program „Rodzina 500+” (tzw. 500+), przyznający 500 zł na dziecko bez względu na dochód. Głównymi celami Programu było zwiększenie diety, poprawa sytuacji finansowej rodzin (zmniejszenie ubóstwa). Początkiem 2017 r. zaczął obowiązywać Program „Za życiem”, w ramach którego z tytułu urodzenia się żywego dziecka z ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniem albo nieuleczalną chorobą zagrażającą życiu, przysługuje jednorazowe świadczenia w wysokości 4000 zł. W 2018 r. wszedł w życie Program „Dobry Start”, w ramach którego, bez względu na dochód w rodzinie, przewidziano 300 zł dla każdego dziecka rozpoczynającego nowy rok szkolny. Ze wsparcia skorzystało około 4,5 mln uczniów (Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej 2020).

Ważnym i potrzebnym instrumentem zabezpieczającym podstawowe świadczenia na starość jest z kolei wprowadzony w 2019 r. program „Mama 4 Plus”, dedykowany głównie

matkom i/lub opiekunom, którzy zdecydowali się wychować co najmniej czworo dzieci i nie mogli podjąć pracy zarobkowej lub z niej zrezygnowali. To rodzicielskie świadczenie uzupełniające, nazywane matczyną emeryturą, jest świadczeniem nieskładkowym, pokrywanym z budżetu państwa. Nie jest równoznaczne z emeryturą i jest przeznaczone dla osób nieposiadających niezbędnych środków do życia i które osiągnęły wiek emerytalny (aktualnie dla kobiet od 60 lat, mężczyzn – 65 lat) (Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej 2020). Wprowadzanie rozwiązań zabezpieczających przyszłość seniorkom i seniorom jest kluczowe ze względu na niskie emerytury w Polsce, lukę płacową i emerytalną. W przypadku tej ostatniej są spore różnice między państwami członkowskimi – od 43 proc. w Luksemburgu do 1 proc. w Estonii. W Polsce luka wynosiła około 18,7 proc. (Parlament Europejski 2019). W kwietniu 2021 r. z matczynej emerytury w Polsce korzystało ponad 72 tys. osób, głównie kobiet (Money 2021).

GRAFIKA 2. WSPARCIE DLA RODZIN Z DZIEĆMI W POLSCE

Do katalogu **świadczeń dla rodziny*** - do których może mieć prawo rodzina po urodzeniu się dziecka do czasu osiągnięcia przez nie dorosłość – możemy zaliczyć m. in.:

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

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

Źródło: opracowanie własne na podstawie Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Kodeks pracy oraz Twoje uprawnienia do zabezpieczenia społecznego w Polsce (Komisja Europejska 2020).



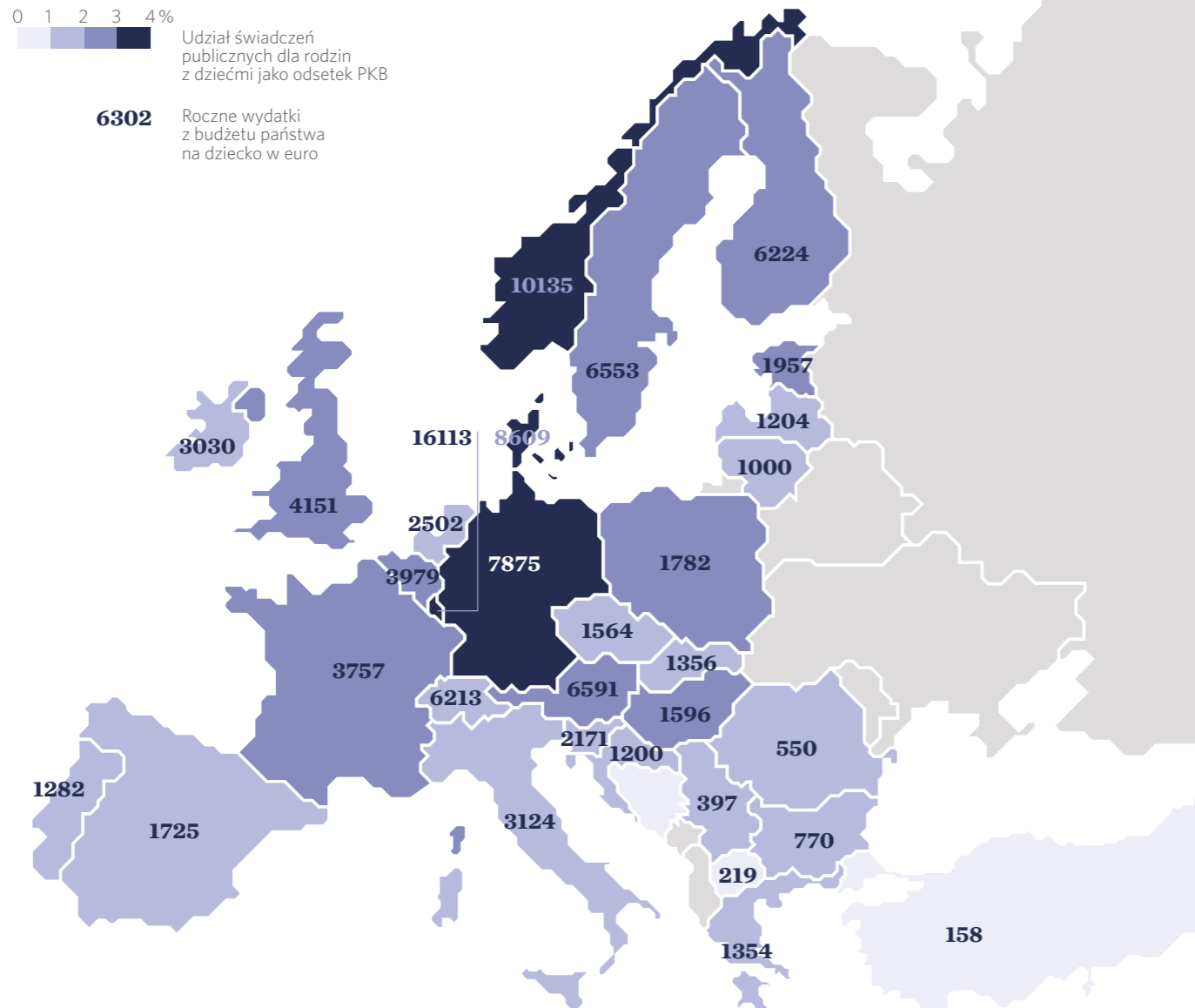
W 2019 r. na wsparcie rodzin w Polsce w formie świadczeń rodzinnych przeznaczono 10,3 mld zł (wzrost o 3 proc. względem 2018 r.), a korzystało z nich średnio miesięcznie blisko 1,9 mln beneficjentów. Świadczenia z funduszu alimentacyjnego wypłacono na łączną kwotę 1,1 mld zł (wzrost o około 9 proc. względem 2018). W 2019 r. na świadczenia rodzinne, mające na celu finansowe wsparcie rodzin z dziećmi i z osobami niepełnosprawnymi, przeznaczono 10,3 mld zł. W ramach programu „Rodzina 500+” przekazano 30,5 mld zł w 2019 r., to o 13 proc. więcej niż w 2018 r. (22,1 mld zł). Wzrost w wydatkach publicznych wynika ze zmian w zasadach wypłacania świadczenia – od 1 lipca 2019 r. świadczenie przysługuje na wszystkie dzieci do 18. roku życia, bez względu na dochody uzyskiwane przez rodzinę (Główny Urząd Statystyczny 2020). Rządowy program „Rodzina 500 plus” to największy prorodzinny program rządowy, który podniósł standard życia wielu jego beneficjentów, jednocześnie wpływając na rynek pracy. Ważnym elementem przy konstrukcji każdej formy wsparcia finansowego jest kwestia wysokości transferu względem poziomu dochodów na członka gospodarstwa domowego. W przypadku programu „Rodzina 500+” nie zdecydowano się na uwzględnienie progę. **Jednym z negatywnych skutków tzw. 500+ jest wpływ na osłabienie aktywności zawodowej kobiet oraz na utrzymujące się niskie wskaźniki zatrudnienia kobiet** (Forum Obywatelskiego Rozwoju 2019).

Polska w porównaniu do krajów europejskich plasuje się w pierwszej dziesiątce pod względem wydatków publicznych na świadczenia rodzinne w relacji do PKB.

Wraz rozszerzaniem świadczeń, zmianami w urlopach oraz wprowadzeniem nowych programów zaczął systematycznie wzrastać poziom wydatków na świadczenia na rzecz dzieci i rodzin w relacji do PKB. W połowie lat dwutysięcznych wydatki wynosiły około 0,9 proc. PKB i były w większości świadczeniami pieniężnymi zależnymi od dochodu. W 2013 r. łączne wydatki na politykę rodzinną OECD szacowało na 1,6 proc. PKB (Forum Obywatelskiego Rozwoju 2019). W 2015 r. wydatki publiczne na politykę rodzinną wyniosły około 1,78 proc. PKB. Wskutek uruchomienia m.in. Programu „Rodzina 500+” nastąpił znaczący wzrost udziału wydatków na politykę rodzinną w PKB do około 4 proc. w 2019 r. (Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej 2020).

Polska w porównaniu do krajów europejskich bądź członkowskich Unii Europejskiej plasuje się w pierwszej dziesiątce pod względem wydatków publicznych na świadczenia rodzinne w relacji do PKB. W 2017 r. **UE-27 wydała nieco ponad 300 mld euro na świadczenia rodzinne/na dzieci, co stanowi średnio około 2,3 proc PKB.** Poziom wydatków publicznych był zróżnicowany w poszczególnych państwach UE, od najwyższych 3,4 proc. w Danii i 3,3 proc. w Niemczech i Luksemburgu do najniższych na poziomie 1,1 proc. w Rumunii i 0,9 proc. na Malcie.

MAPA 1. ŚWIADCZENIA RODZINNE W EUROPIE W 2017 R.



Źródło: Eurostat.

W 2017 r. wydatki na świadczenia rodzinne na dzieci w UE-27 stanowiły 8,6 proc. całkowitych wydatków na świadczenia społeczne (Eurostat 2017). Wydatki UE-27 na świadczenia rodzinne przypadające na dziecko w 2017 r. wyniosły średnio 3680,5 euro i różniły się znacznie w poszczególnych państwach członkowskich UE. Polska uplasowała się w połowie stawki i średnio na dziecko wydano w 2017 r. 1781,7 euro. W innych krajach UE poziom wydatków na świadczenia rodzinne przypadające na jedno dziecko wahał się od 550,1 euro na dziecko w Rumunii do 7875,4 euro w Niemczech.

Zróźnicowanie pomiędzy krajami Europy i członkowskimi UE nie sprowadza się tylko do nakładów publicznych na świadczenia rodzinne. Kraje różnią się między sobą zakresem programów i kształtem polityk prorodzinnych. Bogaty i szeroki pakiet świadczeń mają kraje skandynawskie oraz Niemcy. Kraje skandynawskie wprowadzają rozwiązania ukierunkowane na łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnymi.

Ważnym elementem jest równouprawnienie, aktywizacja zawodowa matek oraz zapewnienie instrumentów finansowych umożliwiających elastyczną organizację zarówno pracy, jak i opieki nad dziećmi. Państwa także różnie kształtują systemy podatkowe. W wielu europejskich krajach, w tym w Belgii, Niemczech, Francji, Irlandii, Portugalii i Szwajcarii, wsparcie dla rodzin z dziećmi jest wbudowane w system podatkowy.

Dla przykładu: fiński rząd opracował w 2020 r. Reformę Urlopu Rodzinnego w zakresie i długości świadczeń. Celem reformy jest przede wszystkim dobro dziecka oraz promowanie równości płci i równowagi w wykonywaniu obowiązków opiekuńczych. Planowany termin wejścia zmian w życie to jesień 2021 r. Wśród aktualnie obowiązujących instrumentów w Finlandii jest **zasiłek na opiekę prywatnej osoby nad dzieckiem**. Takie wsparcie umożliwia rodzicom zatrudnienie bliskiej dziecku osoby, np. babci, i wpływa na ich komfort psychiczny. Wspiera także matki w powrocie na rynek pracy, choćby w częściowym wymiarze godzin. Innym instrumentem wspierającym aktywizację zawodową rodziców jest tzw. **uzgodnione wsparcie finansowe nad dzieckiem**. Rodzic, opiekun może otrzymywać wsparcie, pracując do 30 godzin tygodniowo i opiekując się przez resztę czasu dzieckiem do 3. roku życia. Takie rozwiązanie sprzyja łączeniu pracy zawodowej z opieką nad dziećmi (Rzecznik Praw Dziecka).



Wiele europejskich krajów wprowadziło **zasiłek i urlop ojcowski**. Najlepsze i najkorzystniejsze rozwiązania funkcjonują w krajach skandynawskich. Na ich rozwiązaniach wzorują się kraje Europy Środkowo-Wschodniej. Aktualnie zasiłek ojcowski w Finlandii przysługuje ojcu zaraz po narodzinach dziecka i wynosi do 54 dni roboczych, z czego do 18 dni roboczych może zostać wykorzystane przez ojca w czasie, kiedy matka dziecka otrzymuje zasiłek macierzyński lub rodzicielski (Komisja Europejska 2020b). Po wejściu w życie nowych przepisów w 2021 r. płatny urlop rodzicielski zostanie wydłużony z 11,5 do 14 miesięcy (164 dni). Fińskie władze chcą zachęcić rodziców do równego podziału urlopem, co ma wpłynąć na poprawę więzi między ojcami i dziećmi już od najmłodszych lat. Taki system działa już w Szwecji, gdzie rodzice dostają łącznie 480 dni zasiłku rodzicielskiego na dziecko. Na każdego rodzica przypada 240 dni. W przypadku porodów mnogich na każde kolejne dziecko przysługuje dodatkowe 180 dni (Komisja Europejska 2020e). **W większości krajów europejskich nie ustanowiono aż tak długich urlopów ojcowskich. W tym obszarze wiele zmienia Dyrektywa work-life balance.**

Spora możliwości z wykorzystaniem urlopu rodzicielskiego i połączeniu go z pracą zawodową mają mieszkańcy Luksemburga. Rodzic może skorzystać z urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze godzin lub podzielić urlop i skorzystać z częściowego urlopu rodzicielskiego, jak również zmniejszyć swoją aktywność zawodową o połowę (Komisja Europejska 2020f).

Większość krajów w Europie oferuje wypłacanie zasiłku na dziecko, zapomogi na dziecko czy świadczeń rodzinnych (różne określenia w prawodawstwie). Przeważająca większość wypłaca świadczenia do 18. roku życia, ale są i takie kraje jak Finlandia, która wypłaca do 17. roku życia, czy Szwecja (do 16. roku życia). Niemniej kraje z niższym progiem wieku zazwyczaj zastrzegają możliwość wydłużenia płatności świadczeń, np. w przypadku kontynuowania edukacji czy kształcenia zawodowego. Kraje różnie regulują wydatki. Niektóre wypłacają dodatki na dzieci bez kryterium dochodu (np. Finlandia). Inne regulują wysokość świadczenia poziomem dochodów (Szwecja), płaconych podatków (Islandia) bądź liczbą dzieci (Hiszpania, Francja). Krajami, które oferują

jeden z najdłuższych okresów wypłacania świadczeń na dziecko są Luksemburg i Niemcy. W Niemczech obowiązuje on do 21. urodzin, jeśli dziecko nie wykonuje pracy zarobkowej i nie jest zarejestrowane jako osoba poszukująca pracy w agencji rządowej. W przypadku gdy się uczy bądź kształci w zawodzie (Niemcy i Luksemburg), wykonuje wolontariat (Niemcy), to świadczenie jest wypłacane nieprzerwanie do 25. urodzin dziecka (Komisja Europejska 2020d). Niemiecki system oferuje rodzicom i dzieciom szeroki pakiet świadczeń socjalnych.

To, co różnicuje kraje w Europie w zakresie polityki prorodzinnej, to **wspieranie samotnych rodziców**. W większości są to systemy alimentacyjne. Jednym z najlepiej opracowanych jest system szwedzki. W przypadku gdy drugi z rodziców nie jest w stanie łożyć na dziecko (np. w wyniku śmierci), państwo przejmuje część zobowiązań i wspiera samotnego rodzica. Szwedzi opracowali kilka rodzajów świadczeń alimentacyjnych. Rodzaj alimentów jest uzależniona od sytuacji rodzinnej oraz od wieku dziecka. W przypadku świadczenia alimentacyjnego – im dziecko jest starsze, tym wyższe świadczenie (Komisja Europejska 2020 f). W Finlandii rodzic wychowujący samotnie dziecko otrzymuje dodatkowo kilkadziesiąt euro miesięcznie na każde dziecko (Komisja Europejska 2020 b).

Liczba instrumentów polityki rynku pracy, które pomagają w godzeniu ról zawodowych i rodzicielskich w Polsce, wzrasta, jednak w porównaniu choćby do krajów skandynawskich nie są one dostatecznie dobrze rozwinięte, dostosowane do realiów społecznych i opłacalne gospodarczo, aby każde z rodziców spełniając się jako rodzic mogło także rozwijać się zawodowo. W rezultacie większość pracy opiekuńczej spoczywa na barkach kobiet.



Zmiany kulturowe – modele dobrego ojcostwa

W życiu społecznym, jak i w literaturze naukowej do początków lat 20. XX w. wychowanie dzieci łączono przede wszystkim z macierzyństwem. Pierwsza połowa XX stulecia to **początek zmian w myśleniu o roli rodziny, obowiązkach rodzicielskich oraz rolach matki i ojca w procesie wychowawczym**. Ważnym impulsem do zmian była industrializacja; wraz z nią stopniowo wzrastało dążenie kobiet do podejmowania pracy, rosła ich świadomość i zwiększały się aspiracje społeczne, chęć uczestniczenia w życiu pozarodzinnym i samostanowienia o sobie (Więclawska 2020).

Przeobrażeniu zaczęło ulegać pojmowanie i definiowanie zarówno macierzyństwo, jak i ojcostwo. Obok tradycyjnego wzorca ojcostwa (ojciec jako głowa rodziny, autorytet i główny/jedyny jej żywiciel) zaczął być promowany drugi, przybierający coraz bardziej na znaczeniu w życiu rodzinnym i publicznym **współczesny paradygmat męskości/ojcostwa** (Więclawska A. 2020). W efekcie obecnie dyskurs naukowy i publiczny coraz częściej go omawiają – **zgodnie z nimi ojciec to zaangażowany opiekun i wychowawca**. Odejście od tradycyjnego modelu spowodowało, że mężczyźni utracili swoje przywileje względem kobiet (Więclawska 2020).

Deklaratywnie zwiększa się społeczna gotowość do zmiany ról płciowych. Zgodnie z wynikami badania „Family Power” oraz badania „Diagnoza postaw, motywacji i barier wobec urlopów ojcowskich i rodzicielskich” przeprowadzonego przez firmę badawczą IQS w maju 2020 r. na reprezentatywnej próbie Polaków w wieku 18-45 lat, kobiety i mężczyźni zgodni są co do tego, że obie płcie są równie dobrymi opiekunami dla swoich dzieci (79 proc.).

Bardziej otwarte na podział obowiązków w kwestii opieki nad dziećmi są osoby lepiej wykształcone, o wyższym statusie materialnym oraz, prawdopodobnie z racji mniejszych doświadczeń życiowych, osoby młode, przed 25 rokiem życia. Młodzi z większym optymizmem patrzą na kwestie związane z opieką nad dziećmi – rzadziej wyrażają opinię, że pracy z dzieckiem w domu nikt nie ceni (48 proc. osób w wieku 18-24 lat wobec

62 proc. osób w wieku 35-45 lat). Jednakowo oceniają kompetencje opiekuńcze zarówno matek, jak i ojców i uważają, że należy wspierać trend pozostawania ojców z dziećmi w domu. Częściej mają świadomość, że małe dziecko (np. jednoroczne) w jednakowym stopniu potrzebuje kontaktu z matką i z ojcem (87 proc. wobec ogółem 81 proc.). Obserwują rzeczywistość, więc zauważają także społeczne nierówności dotyczące różnych płci: częściej dostrzegają, że ojców zajmujących się dziećmi docenia się w większym stopniu niż matki (58 proc. wobec ogółem 49 proc.), a kobietom, które nie mają dzieci, łatwiej awansować i rozwijać się zawodowo (71 proc. w porównaniu do 64 proc. w całej populacji).



Michael Lamb w latach 80. XX w. zaproponował i opisał trzy aspekty ojcowskiego zaangażowania, które określają sposoby uczestnictwa w czynnościach związanych z wychowaniem i opieką nad dziećmi:

- 1. zaangażowanie w interakcję** (eng. *engagement/interaction*) – każdy rodzaj aktywności zakładający kontakt twarzą w twarz czy jeden na jeden z dzieckiem. Ten wymiar zaangażowania zakłada takie czynności jak: karmienie dziecka, zabawa z dzieckiem, wspólne uprawianie sportu czy nauka z dzieckiem etc.;
- 2. dostępność** (eng. *accessibility*) – dotyczy zakresu, w jakim rodzic jest potencjalnie dostępny dla dziecka i gotowy w każdej chwili – w razie potrzeby dziecka – podjąć z nim interakcję;
- 3. odpowiedzialność** (eng. *responsibility*) – zakres odpowiedzialności, jaką ojciec jest w stanie wziąć za sprawy związane z wychowaniem potomstwa i opieką w sensie materialnym, fizycznym i psychicznym (Wróblewska-Skrzek 2017).

Przemiany cywilizacyjne wspierają ewolucję wyłaniania się nowej roli ojca i opiekuna. Współczesny paradygmat ojcostwa podkreśla równość i partnerstwo kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym oraz zawodowym.

Kształtujące się nowe role mężczyzn, ojców i opiekunów wynikają również z pojawienia się nowych form życia rodzinnego, małżeńskiego i związków pozaformalnych, jak również ze wzrastającej społecznej akceptacji rozwodów. Upowszechnienie się m.in. rodzin monoparentalnych, patchworkowych, nomadycznych, wizytowych; małżeństw – świeckich i jedнопłciowych, jak również związków kohabitacyjnych powoduje, że **reorganizuje się skostniały podział ról i obowiązków domowych oraz tradycyjne rozumienie rodziny**. Ojcowie i opiekunowie coraz aktywniej angażują się w organizację, wykonywanie i dzielenie się obowiązkami domowymi, jak również w świat emocjonalny życia rodzinnego, a tym samym coraz świadomiej uczestniczą w pielęgnowaniu i wychowywaniu dzieci, choć, jak wynika z wielu badań, tempo tych przemian jest wciąż powolne.

W duchu tych procesów administracja publiczna szczebla centralnego i samorządowego wprowadza do polityk publicznych instrumenty umożliwiające pracującym ojcom i opiekunom aktywniejsze zaangażowanie się w proces opieki i wychowywania dzieci. Przez ostatnie 20 lat powstały fundacje, stowarzyszenia, które wspierają dorosłych w poszerzaniu świadomości rodzicielskiej, nabywaniu kompetencji opiekuńczych, jak również krzewiące zaangażowany model ojcostwa oraz partnerski model związków i rodziny. W efekcie mężczyźni angażują się w rolę ojca, opiekuna i partnera oraz wprowadzają zmiany, które pozytywnie wpływają na życie dzieci.

Ruchy i organizacje społeczne są także istotnym, a dla wielu ojców jedynym centrum wsparcia psychologicznego, emocjonalnego i prawnego, zwłaszcza w przypadku rozpadu związku intymnego. W 2020 r. rozwiodło się ponad 51 tys. par. Wśród małżeństw rozwiedzionych w 2019 r. prawie 57 proc. wychowywało 55 tys. nieletnich dzieci, czyli w wieku poniżej 18 lat. Pośrednio w wyniku omówionych działań III sektora sąd częściej orzeka wspólne wychowywanie dzieci przez rozwiedzionych rodziców. W 2019 r. takich rozstrzygnięć było ponad 62 proc. (wobec 29 proc. w 2000 r.). Opieka przyznana wyłącznie matce dotyczyła około 33 proc. przypadków (wobec 65 proc. w 2000 r.), natomiast wyłączną opiekę ojcu przyznano tylko w około 3 proc. orzeczeń (GUS 2020). Wsparcie ruchów i organizacji społecznych dla ojców jest bardzo potrzebne. W najnowszych, choć jeszcze nielicznych publikacjach podkreśla się rolę, jaką pełni ojciec w życiu dziecka w trakcie rozvodu oraz wskazuje się na posiadanie przez mężczyzn kompetencji do pełnienia roli rodzicielskiej mimo rozpadu rodziny i ograniczenia ojcu kontaktów (Dudak 2019). Systematycznie wzrasta odsetek dzieci rodzących się w związkach pozamałżeńskich; w 2020 r. wyniósł on w Polsce ponad 25 proc. wobec 12 proc. w 2000 r. (GUS 2021) – brakuje jednak danych, ile z tych związków równościowo wychowuje dzieci (np. w formie opieki naprzemiennej).

Prawie 30 proc. badanych ojców uważa, że najtrudniejsze w byciu tatą są umiejętność wspierania dziecka na każdym etapie jego rozwoju oraz bycie dla niego autorytetem.

Młodzi Polacy są znacznie bardziej świadomi i zaangażowani w opiekę i wychowywanie swoich dzieci niż ich ojcowie. Z badania Nationale-Nederlanden wynika, że 43 proc. respondentów poświęca swoim dzieciom średnio od 3 do 5 godzin dziennie, a 80 proc. chciałoby spędzać z nimi jeszcze więcej czasu. 30 proc. ankietowanych ojców wskazało, że po narodzinach dziecka poświęca mniej czasu karierze. Polscy ojcowie deklarują, że o tym, jak być tatą, rozmawiają i wymieniają się doświadczeniami z innymi ojcami (25 proc.). Kolejnym źródłem wiedzy o roli ojca jest fachowa literatura (23 proc.), a 16 proc. ojców szukało wiedzy w internecie. **Ojcowie chcą być obecni w sferze emocjonalnej dzieci**, niemniej prawie 30 proc. badanych uważa, że najtrudniejsze w byciu tatą są umiejętność wspierania dziecka na każdym etapie jego rozwoju oraz bycie dla niego autorytetem (Nationale-Nederlanden 2019). **Transformacji modelu ojcostwa towarzyszy zagubienie i niepewność, które wynikają ze ścierania się tradycyjnego paradygmatu z nowoczesnym modelem zaangażowanego i świadomego ojcostwa.** Wyniki te pokazują, jak ważne jest systematyczne wsparcie ze strony państwa w zakresie wdrażania rozwiązań i instrumentów wspierających równouprawnienie i ułatwiających łączenie życia rodzinnego z zawodowym obojgu rodzicom. Istotnym ogniwem w procesie zmian są również pracodawcy promujący równość w zatrudnianiu, wdrażający parytety i uwzględniający w swoich politykach kwestie dotyczące równości w opiece nad dziećmi.



Rola sektora prywatnego

Państwo jest najważniejszym regulatorem, które może wyrównać zaangażowanie rodzicielskie między kobietami i mężczyznami, ale firmy mogą przyspieszyć ten proces. Przykładowo w kwestii typowo polskiego problemu ze ściągalnością alimentów pracodawcy pełnili istotną, niestety często negatywną rolę przez praktykę wypłacania części zarobków rozwiedzionym ojcom gotówką, by system nie mógł ściągać z nich zaległych należności względem ich dzieci (Baczewski 2017). Może to działać także w drugą stronę – **sygnał ze strony pracodawcy o wadze pracy opiekuńczej przyczynić się może do budowania kultury zaangażowanego ojcostwa.** Przykładowo Szwecja pozostaje światową liderką równości płci także w zakresie rodzicielstwa, ale nawet tam to kobiety częściej korzystają z urlopów i wypadają z rynku pracy ze względu na zobowiązania rodzinne niż mężczyźni. Tamtejsze badaczki wyjaśniają, że może wynikać to z niskiej aktywności sektora prywatnego w zmieniaaniu kultury organizacyjnej i zachęcaniu pracowników-ojców do wykorzystywania urlopów. Jednocześnie sprawa ta ma wymiar klasowy – ojcowie będący pracownikami umysłowymi chętniej angażują się w opiekę niż pracownicy produkcyjni lub administracyjni niższego szczebla, co też może mieć związek z miejscem pracy – programy wsparcia ojcostwa powstają z reguły w środowiskach biurowych (Haas, Hwang 2009). Aktywność sektora prywatnego jest istotna także dlatego, że znaczna część obywateli ma ograniczoną styczność z instytucjami państwa, za to codziennie ma do czynienia z podmiotami sektora prywatnego – przez własną pracę lub konsumpcję.

Rodzicielstwo ma też związek z prawami pracowniczymi. W Polsce jest silne zjawisko tzw. **dualnego rynku pracy**, tj. podziału miejsc pracy na zatrudnienie bezpieczne i długoterminowe oraz stanowiska chwilowe, niskopłatne, wyłączające z zabezpieczeń społecznych. Z tej racji, że zajmujemy w Europie drugie miejsce pod względem nasilenia zjawiska (PIE 2019) oraz że zjawisko dotyczy głównie młodych (zw. w przedziale 18-24), można uznać, że sytuacja dla potencjalnych rodziców jest w Polsce bardzo trudna i nie sprzyja rodzeniu dzieci. Negatywna korelacja rozpowszechnienia umów tymczasowych i opóźniania planów reprodukcyjnych została zresztą w Polsce wykazana (Teisseyre 2012). Można powiedzieć, że młodzi chcący zostać rodzicami oraz całe społeczeństwo ponoszą koszty uboczne polityki oszczędności wśród pracodawców (zw. w sektorze prywatnym, które chętniej korzysta z form tymczasowych niż sektor publiczny). Tymczasem postawienie na stabilność zatrudnienia i przestrzeganie prawa pracy może być jednym z najprostszych i najskuteczniejszych rozwiązań wspierających rodziców na rynku pracy.

Stabilność zatrudnienia i przestrzeganie kodeksu pracy należą do najprostszych i najskuteczniejszych rozwiązań wspierających rodziców.

Coraz istotniejszą odnogą działań firm jest działalność na rzecz społecznej odpowiedzialności (ang. *corporate social responsibility*; CSR). W ramach tych działań firmy prowadzą szkolenia, badania, wydarzenia integracyjne i kulturalne na rzecz celów społecznych wyznaczonych w ramach własnych strategii. Jednym z tych celów jest wspieranie rodzicielstwa. W naszej ankiecie większość firm zadeklarowała zresztą liczne praktyki nakierowane na popularyzację zaangażowanego rodzicielstwa, w tym względem swoich pracowników. CSR ma też wewnętrzne znaczenie dla firmy przez to, że burzy sztywny i nie do końca prawdziwy podział na życie prywatne i zawodowe.



Liderki i liderzy równości rodzicielskiej w firmach

Aktywność na rzecz równości rodzicielskiej w sektorze prywatnym jest w Polsce wciąż niszowa. Zdecydowana większość podmiotów gospodarczych nie podejmuje żadnych dodatkowych działań (na własny koszt) zmierzających do umacniania kultury zaangażowanego ojcostwa, a część nie zapewnia nawet benefitów gwarantowanych przez państwo (np. przez stosowanie pozakodeksowego zatrudnienia). Na tym tle wszyscy uczestnicy naszego rankingu równości rodzicielskiej zdecydowanie się wyróżniają.

Ponieważ opieraliśmy się na wskaźnikach, do których dane nie są dostępne publicznie, w rankingu wzięły udział wyłącznie chętne firmy. Tym samym już na etapie rekrutacji dokonana została preselekcja – ankietę wypełnili przedstawiciele firm, które już prowadzą jakieś polityki równości płci i chciały to zakomunikować. Nie mamy więc danych, jakie wyniki osiągają te podmioty, które nie podejmują analogicznych starań. **Raport należy traktować jako obraz *primus inter pares* – przedsiębiorstw produkujących na polu równości rodzicielskiej.**

3M Service Center EMEA Sp. Z o.o.
Amica S.A.
Aviva
BASF Polska Sp. Z o.o.
BNP Paribas Bank Polska S.A.
CCC S.A.
Citibank Europe PLC
Colliers International Poland
Grupa DANONE
IKEA Retail Sp. Z o.o.
Mastercard Europe S.A. (oddział w Polsce)
Nationale Nederlanden
NatWest Poland
Orange Polska
Orsted Polska Sp. Z o.o.
Philip Morris International w Polsce
Robert Bosch Sp. Z o.o.
Santander Bank Polska S.A.
Shell Polska
Skanska Property Poland Sp. Z o.o.
UPC Polska
Veracomp – Exclusive Networks Poland
Zakłady Farmaceutyczne Polpharma S.A.

Firmy z rankingu stanowią spójną grupę. Przede wszystkim – są duże. W kategoryzacji przyjętej np. przez Główny Urząd Statystyczny oznacza to zatrudnianie na etat minimum 250 osób. Tymczasem przeciętna organizacja z naszego rankingu odznaczała się zatrudnieniem średnio 13-krotnie większym – oscylującym wokół 3400 pracowników. Zdecydowana większość, bo 17 spółek na 23, ufundowana została na kapitale zagranicznym. Są to w całości podmioty prywatne, w większości oferujące różnego typu usługi. Wyróżniają się tu usługi finansowe (pięć firm), poza tym dziewięć spółek zajmuje się produkcją. Aktywności deklarowane przez przedsiębiorstwa przeważają (choć nie wyłącznie) odnoszą się do tzw. białych kołnierzyków – pracowników biurowych wykonujących prace kognitywne. Co charakterystyczne, są to firmy o wyrównanej, a nawet lekko korzystniejszej dla kobiet proporcji płciowej – wskaźnik feminizacji dla zestawienia wynosi 54 proc., a w przypadku kadry zarządczej średnio 36 proc.

Początkowo zakładaliśmy publikację rankingu ustalonego na podstawie średniej punktów ze wszystkich szesnastu wskaźników. Okazało się jednak, że ankietywane firmy prezentują bardzo zróżnicowane podejście w zabiegach o równość – jedne ponoszą twarde wydatki finansowe w postaci premii i dni urlopowych na rzecz firmy, inne stawiają na bezpośrednią organizację opieki, a kolejne prowadzą aktywną politykę komunikacyjną, by informować o dostępnych dla ojców rozwiązaniach. Ponieważ jednak część wskaźników odznaczała się dużym zróżnicowaniem punktowym, a inne były jakościowe i w związku z tym skrajnie punktowane (np. 0-100), zdecydowaliśmy się zaprezentować wyniki w rozbiciu na obszary – dzięki temu ostateczne osiągi firm nie są zniekształcane przez efekty statystyczne. Taka prezentacja lepiej unaczni zróżnicowanie polityki firm względem rodzicielstwa i ujawnia specjalizacje, jaką przyjęły poszczególne spółki.

Wskaźniki przeliczyliśmy na wyniki w pięciu kategoriach:

1. Finanse przeznaczone na umacnianie równości rodzicielskiej
2. Organizacja opieki przez firmę
3. Aktywność pracowników-ojców
4. Polityka pracowniczo-zarządcza
5. Polityka komunikacyjna



Finanse przeznaczone na umacnianie równości rodzicielskiej

Pierwszą kategorią wskaźników są finanse wydatkowane przez firmy na rzecz równości rodzicielskiej. Kategoria ta obejmowała wskaźniki mówiące o staraniach firm (np. dofinansowanie prywatnych usług opiekuńczych swoim pracownikom). Szczegóły konstrukcji tej kategorii zostały przedstawione w tabeli poniżej.



Wskaźniki finansowe

Odsetek Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) przeznaczone na cele związane z rodzicielstwem – średnia kwota z 2019 i 2020 r.

Budżet przeznaczony dodatkowo (ponadobowiązkowo) przez firmę na cele związane z rodzicielstwem w PLN przeliczony na pracownika – wliczając wydatki na premie, szkolenia, ferie dla dzieci etc., które nie były objęte ZFŚS

Dofinansowanie przez firmę prywatnych usług opiekuńczych, z których korzystają pracownicy-rodzice



Finanse stanowią najdobitniejsze świadectwo zaangażowania firm w działalność na rzecz rodzicielstwa. W tym zakresie rządzący nie nakładają na firmy dużych zobowiązań, zwłaszcza że zdecydowana większość świadczeń (np. urlopy ojcowskie, dodatki finansowe) jest finansowana z budżetu państwa. Utworzenie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych jest co prawda obowiązkowe dla wszystkich podmiotów gospodarczych zatrudniających minimum 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, jednak jego kształt, cele i wysokość odpisów jest ustalana przez pracodawcę, ewentualnie w toku układu zbiorowego. Nie ma obowiązku, by jakiegokolwiek środki były przeznaczone w szczególności na rodziców, tym bardziej należy więc docenić firmy, które się na to decydują.

W pierwszej dziesiątce firm wyróżniających się w tej kategorii niemal wszystkie mogą się pochwalić dofinansowywaniem prywatnych usług opiekuńczych opłacanych przez pracowników-rodziców. W dużych miastach o wyżu demograficznym jest to szczególnie istotne, ponieważ niejednokrotnie do publicznych żłobków i przedszkoli jest duża kolejka chętnych, co utrudnia wykorzystanie tańszych form opieki. Zwycięzcy tej kategorii, 3M Service Center EMEA, przeznaczała w 2019 i 2020 r. średnio aż 60 proc. odpisu na ZFŚS, tyle samo, ile MasterCard i o 20 punktów procentowych mniej niż najlepsza w tym wskaźniku IKEA. Z kolei trzecia na podium NatWest Poland wydaje szczególnie dużo dodatkowo – jej roczny budżet na cele rodzicielskie wyniósł w minionych dwóch latach średnio 722 zł na pracownika, czym przebija średnią w tym wskaźniku ponad dziesięciokrotnie. Przeznaczanie dodatkowych pieniędzy na cele związane z rodzicielstwem, np. w formie organizacji wyjazdów wakacyjnych, premii dla młodych pracowników-rodziców czy prowadzenia szkoleń z kompetencji rodzicielskich dotyczy więcej niż połowy ankietowanych firm – tylko 10 nie zdecydowało się na przeznaczenie żadnych nadobowiązkowych środków na cele tego typu.

Organizacja opieki przez firmę

To rzadka na polskim rynku forma wsparcia, choć stanowi najlepszy ekwiwalent dodatkowych nakładów finansowych. Warta jest docenienia, tym bardziej że wymaga kapitału oraz np. wysiłku logistycznego czy infrastruktury.



Wskaźniki związane z organizacją opieki

Zadeklarowane wsparcie dla pracowników-rodziców w różnych formach (np. organizacja wakacji i ferii, współorganizowanie zajęć dla dzieci, włączanie dzieci w pakiety medyczne w firmie)	Prowadzenie przyzakładowego żłobka przez firmę	Prowadzenie przyzakładowego przedszkola przez firmę	Przyznawanie dodatkowych urlopów na koszt firmy rocznie w przeliczeniu na godziny przypadające na pracownika



W epoce fordyzmu, trwającej mniej więcej do lat 80. XX w., wielu pracowników pracowało przy produkcji, w ogromnym fizycznym stłoczeniu. Tym samym, zwłaszcza w państwach o rozwiniętych usługach socjalnych, rozpowszechniła się instytucja przyzakładowego żłobka lub przedszkola, by ułatwić pracownikom, szczególnie kobietom, podejmowanie aktywności zawodowej. Dzisiaj jest to rozwiązanie mniej powszechne, ale wciąż doceniane przez pracowników-rodziców. Firmy mogą wspomóc swoich pracowników także poprzez wspieranie matek w powrocie do pracy po długim urlopie czy przyznawanie dodatkowych urlopów na własny koszt.

W tej kategorii szczególnie wyróżnia się Amica – jako jedyna może pochwalić się prowadzeniem przyzakładowego żłobka i przedszkola. Sprzyja temu profil działalności – Amica to przede wszystkim zakłady produkcyjne, gdzie znajduje się dużo pracowników na jednej przestrzeni, w dodatku pracujących na zmiany. Niemniej większość firm o podobnym profilu w Polsce nie oferuje tego benefitu. Poza Amiką w naszym zestawieniu tylko Philip Morris International może się pochwalić prowadzeniem instytucji opiekuńczej.

Z kolei zdecydowana większość, bo aż 21 na 23 firm, w różnej formie stara się na bieżąco wspierać swoich pracowników w opiece. Jak się okazuje, najczęstszym celem tego wsparcia jest czas wolny dzieci pracowników: 10 przedsiębiorstw zadeklarowało dofinansowanie lub organizację ferii i półkolonii, osiem organizowało okolicznościowe atrakcje dla dzieci (np. piknik z okazji Dnia Dziecka). W dalszej kolejności tworzono program szkoleniowy wsparcia dla rodziców i dzieci (np. spotkania z psychologiem, dietetykiem) oraz skracano dni pracy bądź oferowano pracę zdalną czy elastyczne godziny pracy ze względu na potrzeby opiekuńcze. Tego typu aktywności zadeklarowało po pięć firm. Po cztery spółki zdecydowały się na dopłaty do urlopów macierzyńskich bądź opiekuńczych (finansowe bądź w formie dodatkowych dni) oraz do potrzeb dzieci pracowników (np. lekcji języków obcych, opieki lekarskiej). W mniejszości znalazły się takie praktyki jak dofinansowanie do opłat w instytucjach oświatowych i opiekuńczych, zapomogi w sytuacjach losowych dla rodziców, organizacja przestrzeni biurowej tak, by umożliwić opiekę nad nimi, oraz akcje promocyjne urlopów ojcowskich.

Aktywność pracowników-ojców

Większość dotąd omawianych wskaźników było wskaźnikami wejścia, tj. obrazowało starania firm o osiągnięcie pożądanego efektu, jakim jest zaangażowanie ojców w opiekę rodzicielską. Aktywność pracowników-ojców jest obrazowana tzw. wskaźnikami wyjścia, tj. mówiącymi o efektach prowadzonej polityki – np. chęci do podejmowania dostępnych, płatnych urlopów na poczet opieki. Jako że wciąż zaangażowanie ojców w pracę opiekuńczą pozostawia wiele do życzenia i jest przeciętnie, w skali całego społeczeństwa, niskie niezależnie od przyjmowanych pomiarów, można założyć, że widoczne efekty na polu równości rodzicielskiej odzwierciedlają wysiłki samych firm.



Wskaźniki obrazujące aktywność pracowników-ojców

Średni roczny odsetek pracowników płci męskiej w danej firmie, którzy skorzystali z urlopu ojcowskiego, w latach 2019-2020

Średni roczny odsetek pracowników płci męskiej w danej firmie, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego, w latach 2019-2020

Średni odsetek wszystkich dni wolnych wziętych na poczet zasiłku opiekuńczego przez pracowników-ojców, w latach 2019-2020



Urlopy opiekuńcze stanowią najważniejszy instrument socjalny państwa przeznaczony dla rodziców. Zarówno dla matek, jak i dla ojców są one płatne z budżetu państwa oraz otrzymywane na żądanie. Urlop rodzicielski można podzielić po równo między rodziców – zależnie od ich własnej decyzji. Podstawową praktyką pozostaje pójście matki na roczny urlop. Wciąż aż 99 proc. ojców nie korzysta z możliwości dzielenia się ze swoją partnerką urlopem rodzicielskim (Share the Care 2019).

W ankietowanych firmach współdzielenie urlopów rodzicielskich jest stosowane nieco częściej – w przeliczeniu na pracowników płci męskiej, niezależnie od ich statusu rodzicielskiego, wynosi on 1 proc., a w najlepszej firmie zestawienia, Nationale Nederlanden, przypada on na niecałe 8,5 proc. pracowników. Zwycięzcami zestawienia w tej kategorii są z kolei *ex aequo* NatWest Poland i Orsted Polska, które osiągnęły swoją pozycję dzięki wysokiemu stopniowi wykorzystania urlopów ojcowskich oraz dużej popularności dni wolnych branż na poczet zasiłku opiekuńczego przez ojców.

Niestety urlop rodzicielski jest wśród ojców-pracowników ankietowanych firm dużo mniej popularny niż urlop ojcowski. Z tego ostatniego nie skorzystali pracownicy jedynie z 4 firm na 23, z kolei urlop rodzicielski nie został wykorzystany w aż 8 firmach. W aż 19 odsetek pracowników korzystających z urlopu rodzicielskiego nie przekroczył 1 proc., co oznacza, że firmy nie odniosły na tym polu widocznego sukcesu. Średnia dla pozostałych przedsiębiorstw wynosi niecałe 5,5 proc., co wskazuje na wysoką popularność tego rozwiązania. Co istotne, wszystkie te firmy (Orange Polska, CCC S.A., Shell Polska i Nationale Nederlanden) prowadzą aktywną politykę informacyjną zachęcającą do współdzielenia się urlopami.

Polityka pracowniczo- -zarządcza

Życie pracowników jest kształtowane przez systemową organizację pracy w firmie. Zatrudnieni chętniej korzystają z benefitów socjalnych, jeśli nie ponoszą przy tym kosztów w postaci obniżonych zarobków lub dużych komplikacji. Inicjatywy przyjazne rodzicom są sprawniej wprowadzane w tych podmiotach, które uwzględniają je w działaniach strategiczno-zarządczych – zwłaszcza gdy są planowane, a nie wdrażane z przypadku.



Wskaźniki – polityka pracowniczo-zarządcza

Odsetek pracowników zatrudnionych na umowę o pracę

Odsetek kobiet piastujących stanowiska zarządcze (od dyrektora zwwyż)

Uwzględnienie równości płci jako celu strategicznego w oficjalnych dokumentach HR- lub PR-owych



Świat pracy przez wieki kształtował się z perspektywy potrzeb i zwyczajów powszechnych wśród pracowników-mężczyzn. W związku z tym godzenie ról opiekuńczych, tradycyjnie przypadającym kobietom, i pracy zarobkowej stało się niezwykle trudne – prawo pracy w wielu krajach długo nie uwzględniało potrzeb, jakie stwarza konieczność sprawowania opieki nad inną osobą, np. dłuższych urlopów od pracy, zmniejszonego wymiaru pracy czy przejściowego okresu wdrożenia od przerwy od pracy zarobkowej. Badane przez nas firmy próbują tę rzeczywistość uprościć, a mogą to robić dzięki tworzeniu odpowiednich warunków strukturalnych.

Zwyciężczynią zestawienia została Colliers International Poland, która może się pochwalić bardzo wysoką stopą feminizacji kadry zarządczej (65 proc.). Następne miejsca zajęły IKEA Retail z jeszcze lepszym wynikiem w tym drugim wskaźniku (prawie 69 proc., niemal dwukrotnie lepiej od średniej dla całego zestawienia) oraz 3M Service Center EMEA, z całkowicie kodeksowym zatrudnieniem pracowników.

Wszystkie firmy z naszego rankingu zadeklarowały równość płci jako swój cel strategiczny. Jest to jedyny wskaźnik, w którym uzyskaliśmy 100 proc. tych samych, pozytywnych odpowiedzi (z tego powodu nie różnicował on pozycji firm w zestawieniu). Istotnym, często stosowanym instrumentem w ankietowanych przedsiębiorstwach jest kodeksowe zatrudnienie na umowę o pracę – w polskim prawie tylko ono zapewnia stabilność niezbędną do godzenia pracy zarobkowej i ról opiekuńczych. Aż 9 firm zadeklarowało, że wszyscy ich pracownicy są zatrudnieni na takiej zasadzie, a w 14 firmach na 23 odsetek zatrudnionych na umowę o pracę przekroczył 90 proc. Średnia dla wszystkich firm wyniosła ponad 86 proc., co jest świetnym wynikiem na tle polskiego rynku pracy, na którym wśród najmłodszych grup wiekowych pracowników dominują niestabilne formy zatrudnienia i zauważalne jest zjawisko tzw. dualnego rynku pracy.

Polityka komunikacyjna

Oferta socjalna państwa w zakresie urlopów jest dość skomplikowana, co stanowi barierę dla pracowników, którzy nie dysponują pełną wiedzą o dostępnych możliwościach – m.in. z tego powodu mężczyźni nadal w małej skali korzystają z urlopów rodzicielskich. Firmy również w tym zakresie mogą przejąć inicjatywę – np. dobrowolnie prowadzić politykę informacyjną kierowaną do zatrudnionych matek i ojców.



Wskaźniki – polityka komunikacyjna

Zachęcanie pracownic-matek do współdzielenia urlopu rodzicielskiego ze swoimi partnerami

Zachęcanie pracowników-ojców do współdzielenia urlopu rodzicielskiego ze swoimi partnerkami

Zachęcanie pracowników-ojców do wykorzystania urlopu ojcowskiego



Prawo regulujące benefity socjalne zmienia się dosyć często. Do polskiej legislacji urlopy ojcowskie zostały wprowadzone dopiero w 2010 r., krótko przed wdrożeniem zasady o możliwości współdzielenia urlopu rodzicielskiego (2013 r.). Mimo zbliżonego czasu ustanowienia tych rozwiązań, dziś urlop ojcowski jest znacznie popularniejszym rozwiązaniem niż współdzielenie urlopu rodzicielskiego, lecz nadal nie jest wykorzystywany przez wszystkich pracowników, którzy zostają ojcami.

W tej kategorii wskaźników wyniki okazały się najbardziej wyrównane. Aż 9 firm na 23 zdecydowało się na stosowanie polityki zachęt w każdym badanym przez nas wymiarze. Dotyczy to IKEI, polskiego oddziału Mastercard Europe, Nationale Nederlanden, BNP Paribas Bank, NatWest Poland, Polpharma, Bosch, Citibank Europe oraz CCC. Najczęściej wykorzystywanym rozwiązaniem przez badane przez nas firmy są zachęty do wykorzystania przez pracowników-ojców urlopu ojcowskiego. Dotyczy to 14 firm. Może to wynikać z prostoty procedury z nim związanej oraz z faktu, że z perspektywy organizacji pracy jest on dla pracodawców najmniej kosztowny.

Kolejnym instrumentem było zachęcanie pracownic-matek do współdzielenia urlopu rodzicielskiego. Na taką politykę komunikacyjną zdecydowało się 11 firm: Nationale Nederlanden, BNP Paribas Bank, NatWest Poland, Polpharma, Bosch, Citibank Europe, CCC, 3M Service Center EMEA oraz Shell Polska. Rozwiązanie to może być szczególnie owocne, biorąc pod uwagę fakt, że w polskich rodzinach wciąż matki pełnią główną rolę w kwestii organizacji pracy opiekuńczej. Niestety zachęty kierowane do pracowników-ojców w kwestii wykorzystania urlopu rodzicielskiego, czyli rozwiązania najbardziej perspektywicznego dla wprowadzenia równości rodzicielskiej, stosowało najmniej firm, bo tylko 10.



Przyszłość równości rodzicielskiej

Dyrektywa WLB jest instrumentem mającym na celu wspieranie równouprawnienia i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i opiekunów. Wprowadza do porządku prawnego UE i krajów członkowskich praktyczne rozwiązania, które obowiązują już na różną skalę, głównie w krajach skandynawskich. W celu osiągnięcia celów dyrektywy UE zakłada wprowadzenie efektywniejszego wykorzystania środków unijnych w perspektywie 2021-2027 w krajach członkowskich w obszarze polityki społecznej, np. usług opiekuńczych (KE 2021).

Prawdopodobnie brzmienie Dyrektywy WLB będzie ewoluowało tak, aby wspierać zarówno zmiany mentalne i kulturowe, jak i niwelować różnice pomiędzy kobietami a mężczyznami w wynagrodzeniach, emeryturach, wykonywaniu pracy nieodpłatnej, w kierunku pełnego równouprawnienia oraz równości w wykonywaniu obowiązków rodzinnych, aby zarówno kobieta, jak i mężczyzna mogli je płynnie łączyć z wyzwaniami zawodowymi. Pandemia COVID-19 pokazała, że elastyczne i zdalne formy świadczenia pracy są możliwe w wielu zawodach i branżach. Praca w niepełnym wymiarze godzin i w formule zdalnej bądź hybrydowej mogłaby przelożyć się na wzrost aktywizacji zawodowej matek. Na razie to nie nastąpiło – **zgodnie z modelem *double burden of females* nadal to kobiety są obciążone opieką niewspółmiernie do swoich partnerów. Zmieni się to, jeżeli dostępność różnorodnych formy opieki nad dziećmi (publicznej i prywatnej) zostanie zwiększona; jeśli wzrośnie zaangażowanie pracujących i niepracujących opiekunów i ojców w obowiązki opiekuńcze i domowe oraz jeśli większe będzie wsparcie pracodawców.**

Fundacja Share the Care, która promuje podział urlopów rodzicielskich w Polsce i wspiera pracodawców w wypracowywaniu rozwiązań wspierających równość rodzicielską, w styczniu 2021 powołała Radę Programową, która wypracowuje rekomendacje dla polskiego rządu odnośnie najkorzystniejszego sposobu wdrożenia dyrektywy WLB w Polsce. Jak podkreśla Karolina Andrian, prezeska Fundacji, ważne, aby dyrektywa nie tylko weszła w życie na poziomie przepisów, lecz także w codziennej praktyce rodziców każdej płci.

Nierówność płciowa zmniejszy się, jeśli wzrośnie zaangażowanie ojców w obowiązki opiekuńcze i domowe.

W polskim prawie czekają nas dwie główne zmiany: nadanie ojcom indywidualnego prawa do 4 miesięcy urlopu rodzicielskiego oraz zablokowanie dwóch miesięcy jako okresu niepodlegającemu przeniesieniu na matkę. Dzięki dyrektywie **ojciec będzie mógł skorzystać z urlopu rodzicielskiego niezależnie od tego, czy matka dziecka ma do tego urlopu prawa, czy też nie.** Obecnie ojciec może być na urlopie rodzicielskim, ale tylko wtedy, kiedy matka dziecka mu to prawo przekaże – czyli musi to prawo do urlopu sama posiadać (np. przez zatrudnienie na umowę o pracę). Z kolei **nietransferowalność skutkuje przepadnięciem dwóch miesięcy urlopu, jeśli ojciec z nich nie skorzysta.** Jest to zgodne z regułą *use it or lose it* (ang. „skorzystaj lub trać”), tak samo jak w przypadku urlopu ojcowskiego.

Zdaniem Fundacji Share the Care właśnie podział urlopów rodzicielskich między matkę i ojca to pierwszy krok do partnerstwa w związku i równowagi w życiu, które na poziomie deklaracji jest preferowanym rozwiązaniem przez 58 proc. Polek i Polaków (CBOS 2020).

Administracja samorządowa w wielu krajach, w tym w Polsce, realizuje w praktyce ustalaną centralnie politykę rodzinną. Natomiast poza ustawowymi zobowiązaniami czy rozszerzeniem zakresu zadań zleconych samorządowi coraz aktywniej wychodzą naprzeciw potrzebom rodziców, opiekunów i ich dzieci – finansują je z lokalnych środków bądź pozyskują środki zewnętrzne, np. unijne; inicjują i wdrażają komplementarne rozwiązania względem polityki administracji krajowej. Należą do nich finansowanie opieki prywatnej nad dziećmi, organizacja opieki instytucjonalnej, świadczenia pomocy mieszkaniowej, tworzenie sieci klubów rodzica czy malucha, wprowadzenie ulg podatkowych, lokalnych kart dużej rodziny, współpraca z organizacjami pożytku publicznego. W polityce rodzinnej samorządów obecne są także działania, które zastępują prorodzinną politykę państwa, jak chociażby dofinansowanie procedury *in vitro*. Zakres i skala inicjatyw są zróżnicowane i zależą od wielkości samorządu oraz środków finansowych, które mają do dyspozycji.



Przyszłość Dyrektywy WLB. Rola Pracodawców i dobre praktyki

Wdrożenie zapisów dyrektywy WLB do porządku prawnego w krajach członkowskich UE zwiększy rolę pracodawców we wspieraniu matek i opiekunek w powrocie na rynek pracy, w umożliwieniu im świadczenia pracy w elastycznych formach oraz zrównywaniu ich poziomu wynagrodzeń z zarobkami mężczyzn. Ponadto postawa i polityka wewnętrzna pracodawców odegra istotną rolę w umożliwieniu pracownikom będących ojcami lub opiekunami we włączaniu się w obowiązki opiekuńcze i rodzicielskie nad dziećmi.

Z jednej strony zapisy dyrektywy wymagają od pracodawców większej elastyczności i dostosowania się do nowych rozwiązań, lecz z drugiej pozwolą im korzystać z powracającej na rynek pracy rzeszy talentów – ze zmotywowanej, dobrze wykształconej, kompetentnej siły roboczej, jaką są kobiety. Rozszerzenie katalogu elastycznych form zatrudnienia i umożliwienie dostosowywania wymiaru świadczenia pracy zarobkowej do potrzeb pracujących rodziców i opiekunów wpłynie pozytywnie na zmniejszenie nieobecności w pracy czy choćby liczby zwolnień lekarskich.



Firmy działające w Polsce, zarówno MŚP, jak i duże z kapitałem zagranicznym bądź mieszanym, od lat wdrażają rozwiązania mające na celu tworzenie elastycznych form zatrudnienia, elastycznego czasu pracy czy pracy zdalnej. Takie rozwiązania umożliwiają pracownikom łączenie różnych ról oraz obszarów życia. Do ciekawych praktyk stosowanych przez firmy należą skrócone piątki w okresie letnim czy możliwość skompresowania tygodnia pracy, np. do 4 dni po 9 godzin i jednego po 4 godziny. Takie rozwiązanie zadeklarowało siedem firm z rankingu. Warto wskazać na jedną z dobrych praktyk, którą z powodzeniem wdrożył Philip Morris International – specjalny pakiet „Pierwszy miesiąc”. W jego ramach firma proponuje możliwość pracy na pół etatu przez pierwszy miesiąc po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego, z zachowaniem pełnego wynagrodzenia. Pracownik indywidualnie ustala z przełożonym, w jaki sposób chce w tym czasie pracować. Założenia finansowe nie są wygórowane, a wychodzą naprzeciw rodzica, który potrzebuje na nowo zorganizować życie rodzinne i zawodowe.

Postawa i polityka wewnętrzna pracodawców odegra istotną rolę w umożliwieniu pracownikom będących ojcami lub opiekunami we włączaniu się w obowiązki opiekuńcze i rodzicielskie nad dziećmi.

Do poważnego wyzwania dla gospodarek krajów członkowskich UE oraz na poziomie przedsiębiorstw należy zlikwidowanie luki płacowej. W Polsce są firmy, które podjęły systematyczne i długoplanowe działania, aby wynagradzać na tym samym poziomie kobiety i mężczyzn o tych samych kompetencjach i umiejętnościach i pracujących na tych samych stanowiskach. **Wśród dobrych rozwiązań mających na celu niwelowanie luki płacowej należy audytowanie wysokości zarobków w firmie i coroczne wyrównywanie pensji.** Wyrównywanie wynagrodzenia powinno obejmować także kobiety w ciąży bądź na urloпах macierzyńskich. Takie działanie motywuje kobiety, a firma podtrzymuje z nimi kontakt podczas urlopow oraz zachęca do wcześniejszego powrotu do pracy. Ponadto buduje poczucie sprawiedliwego traktowania pracowników niezależnie od płci oraz pełnienia ról społecznych (Fundacja Sukcesu Pisanego Szminką 2020). W przyszłości taka polityka powinna objąć także pracujących ojców i opiekunów, którzy będą korzystać z przysługujących im urlopow rodzicielskich.

Dobre praktyki w tym zakresie można czerpać od Philip Morris. To pierwsza firma w Polsce, która otrzymała prestiżowy Certyfikat Równych Płac, potwierdzający, że kobiety i mężczyźni wykonujący tę samą pracę są wynagradzani jednakowo, a wkład i wysiłki pracowników w działalność biznesową i rozwój firmy cenione są niezależnie od płci (Forbes 2019). Certyfikat Równych Płac (ang. *Equal Salary Certification*) przyznawany jest przez Equal Salary Foundation (niezależna organizacja non profit z Szwajcarii). Aktywne działania na rzecz likwidacji luki płacowej podjęli także Mastercard i IKEA. Firmy przeprowadzają audyt poziomu wynagrodzeń co roku i w przypadku stwierdzenia rozbieżności między płacami kobiet i mężczyzn z podobnym doświadczeniem i wykształceniem, pracujących w podobnych rolach, podejmują działania służące wyrównaniu nierówności (Fundacja Sukcesu Pisanego Szminką 2020).

Ważnym działaniem przy wprowadzaniu Dyrektywy WLB w życie będzie informowanie pracowników będących rodzicami lub opiekunami o tym, co się zmienia i jak pracownicy mogą korzystać z nowych uprawnień. Firmy będą wdrażały pakiety miękkich działań promujących równouprawnienie, równość w dzieleniu się obowiązkami czy zachęcające pracujących ojców do korzystania z urlopow. Mogą skorzystać z praktyk firm uczestniczących w naszym rankingu. Prawie 40 proc. z nich:

- informuje nowych pracowników, szczególnie w okresie produkcyjnym, o przysługujących im prawach i benefitach,
- opracowuje informatory i prospekty pracowników, którzy zostaną rodzicami,
- przeprowadza szkolenia, warsztaty, webinary udostępniane pracownikom na wewnętrznych platformach,
- organizuje działania sieciujące, by ojcowie mogli wymienić się doświadczeniami czy rozmawiać o obawach,
- wdraża programy wsparcia dla rodziców i dzieci (*wellbeing*, **spotkania z psychologiem**).

Powyższe przykłady dobrych rozwiązań uzupełniają pierwsze wnioski z rozpoczętego w 2019 r. trzyletniego unijnego projektu Men in care. Realizuje go 12 instytucji na terenie siedmiu krajów (Austria, Niemcy, Islandia, Norwegia, Polska, Słowenia i Hiszpania). Jego celem jest poprawa warunków pracy, by umożliwić mężczyznom pełnienie ról opiekuńczych. W ramach projektu sprawdza się, jak polityki i kultura pracy mogą zostać zmienione, by mężczyźni aktywniej angażowali się w opiekę m.in. nad dziećmi, osobami starszymi czy partnerami. W działania projektu będą włączeni pracujący ojcowie i ich rodziny oraz pracodawcy i związki zawodowe (Men in care 2019). Jednym z działań było badanie, w ramach którego zidentyfikowano dobre praktyki firm w Polsce. Badanie zostało realizowane w trakcie pandemii COVID-19, więc uwzględnia perspektywę pracujących rodziców i pracodawców w trudnym okresie. Wśród zebranych dobrych praktyk znalazły się:

- spotkania zespołu i networking, by umożliwić wymianę informacji zarówno związanych z pracą, jak i z życiem prywatnym;
- szersze korzystanie z pracy zdalnej i elastycznych godzin pracy niż przed pandemią;
- organizacja warsztatów i zabaw online dla dzieci;
- promocja zrozumienia pracowników i budowanie zaufania;
- promocja działań w zakresie *wellbeing*, np. przez telekonferencje z psychologami czy dietetykami;
- zapewnienie odpowiedniego sprzętu do pracy zdalnej np. monitorów, laptopów czy ruterów;
- organizacja warsztatów na temat pracy zdalnej i zachowania WLB;
- przeprowadzenie ankiety na temat potrzeb pracowników i opinii o podejmowanych w firmie działaniach w zakresie WLB.

Ponadto zwrócono uwagę na takie rozwiązania, jak:

- utworzenie organu odpowiedzialnego za kwestie równości/różnorodności;
- oferowanie dodatkowych urlopow;
- promocja równości w opiece;
- wprowadzenie rozwiązań ułatwiających powrót do pracy po dłuższym urlopie (w tym urloпах opiekuńczych) (Men in care 2021).

Fundacja Share the Care silnie podkreśla potrzebę zachęcania ojców do wykorzystania urlopów rodzicielskich. Zwraca uwagę, że nie wystarczy mówić do rodziców i o rodzicach – komunikację trzeba adresować do mężczyzn niezależnie. Fundacja wskazuje na cztery obszary działania, które mogą podejmować pracodawcy już dziś:

- 1. O prawach ojca mów do ojców.** Wszelkie informacje dotyczące tego jak skorzystać z urlopu rodzicielskiego i jakie są korzyści z takiego rozwiązania powinny być kierowane bezpośrednio do ojców. Zwrot „rodzice” w przypadku tematu związanego z urlopami opiekuńczymi, a więc i małym dzieckiem, jest przypisywany matkom i to one głównie czytają te komunikaty. Informacje o możliwościach skorzystania z urlopów rodzicielskich przez ojców powinny być tak samo dostępne jak te o urlopach wypoczynkowych.
- 2. Pokazuj korzyści.** Mężczyźni na urlopach rodzicielskich to korzyści dla kobiet, mężczyzn, dzieci i pracodawców. Pokazuj te korzyści, rozmawiaj o tym z pracownikami oraz menadżerami liniowymi, bo świadomość ich jest w naszym społeczeństwie bardzo mała.
- 3. Likwiduj bariery w dzieleniu się urlopami rodzicielskimi przez rodziców.** Jeśli chcesz wspierać ojców skup się na urlopie rodzicielskim, a nie ojcowskim. to zachęcenie mężczyzn do korzystania z urlopu rodzicielskiego i ułatwienie im tego (np. poprzez dofinansowanie wynagrodzenia otrzymywanego z tytułu zasiłku macierzyńskiego do 100%) może pomóc rodzicom w podjęciu decyzji o podzieleniu się urlopem.
- 4. Przygotuj się na wdrożenie dyrektywy work-life balance wdrażającej nietransferowalne urlopy rodzicielskie dla ojców.** Dyrektywa ta zostanie wdrożona do sierpnia 2022 roku, ale Ty już teraz możesz zacząć przygotowywać się na jej wdrożenie przyglądając się swoim procesom HR-owym, komunikacji do ojców na temat praw do urlopów opiekuńczych oraz swojej kulturze organizacyjnej.

W 2020 roku Fundacja wydała przewodnik dla pracodawców: *50/50 to się wszystkim opłaca. Rola pracodawców w wyrównywaniu prawa obojga rodziców do opieki nad dziećmi*, zbiór artykułów prawnych, społecznych i ekonomicznych oraz praktyk pracodawców, którzy w swoich organizacjach stosują rozwiązania sprzyjające osiągnięciu równości rodzicielskiej (Share the Care 2020).

Na ten moment w wielu krajach, w tym w Polsce, prace nad zaimplementowaniem zapisów trwają, niemniej nadal **ważnym pytaniem pozostaje kwestia finansowania poszczególnych rozwiązań**. Pracodawcy nie mają świadomości, czy (i jeśli tak, to jakie) zobowiązania, w tym finansowe, będą po ich stronie. Niemniej Dyrektywa WLB powoduje, że **pracodawcy mają unikatową szansę zostać liderami w kreowaniu zmiany na rynku pracy**. Najbliższe lata to czas dostosowywania się do nowych rozwiązań i modyfikowania bądź tworzenia nowych modeli świadczenia pracy i jej organizacji. Jak wynika z doświadczeń firm wdrażających już standardy zbieżne z rozwiązaniami Dyrektywy WLB, dzielenie się dobrymi praktykami może być motywacją do wprowadzania analogicznych lub zbliżonych rozwiązań. Firmy działające na rzecz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn czy wspierające pracujących rodziców w łączeniu obowiązków rodzinnych z zawodowymi pokazują, że można otrzymać lepszej jakości usługi i produkty, podnieść wyniki finansowe, zwiększyć innowacyjność, poprawić trafność decyzji zarządów, a przede wszystkim inicjować i wpływać na zmiany standardów na rynku pracy (Fundacja Sukcesu Pisanego Szminką 2020).

COVID-19: praca zdalna a (nie)równość rodzicielska

Pojawienie się wirusa SARS CoV-2 wpłynęło na funkcjonowanie społeczeństwa: usługi publiczne (żłobki, przedszkola, szkoły) zawiesiły działalność, pandemia zamknęła rodziny w domach; pracujący rodzice i opiekunowie stanęli przed trudnymi decyzjami dotyczącymi m.in. organizacji edukacji, świadczenia pracy zarobkowej i łączenia jej z obowiązkami domowymi. **Ciężar ten spadł głównie na kobiety, które musiały połączyć nowe wyzwania życia rodzinnego z rosnącymi wymaganiami rynku i pracodawców.** Z badania Fundacji Sukcesu Pisanego Szminką wynika, że prawie 39 proc. Polek łączyło pracę zarobkową z obowiązkami rodzinnymi, a 45 proc. zadeklarowało, że miało więcej obowiązków domowych z powodu pandemii (Fundacja Sukcesu Pisanego Szminką 2020a). Ponadto luka płacowa spowodowała, że w okresie ekonomicznej niepewności to kobiety częściej rezygnowały z pracy zarobkowej, aby nie płacić prywatnym opiekunom za opiekę nad dziećmi. **Kryzys, który nastąpił w wyniku wybuchu pandemii, pogłębił nierówność płci na rynku pracy**, dotknął w znacznej mierze sektory usługowe: rozrywki, reklamy, gastronomii czy beauty, czyli te, w których głównie pracują kobiety. Z badania Mobile Institute wynika, że 22 proc. Polek straciło pracę w czasie pandemii (Mobile Institute 2020).

Wydaje się, że pracujące matki i opiekunki jeszcze bardziej niż dotychczas oczekują od państwa i pracodawców poczucia bezpieczeństwa oraz możliwie jak najszerszej oferty elastycznych form zatrudnienia i czasu pracy. Świadczenie pracy w systemie zdalnym i jednocześnie wykonywanie obowiązków domowych i opiekuńczych pokazało, jak bardzo potrzebne jest angażowanie się w życie rodzinne obojga rodziców czy opiekunów.



Aneks metodyczny

Zestawienie liderów równości rodzicielskiej w firmach powstał w oparciu o dane liczbowe dotyczące różnego rodzaju kwantyfikowalnych aspektów działań przedsiębiorstw, które zadeklarowały udział w naszej ankiecie. Dane pochodzą z odpowiedzi przedstawicieli firm na ankietę ilościową. Tak pozyskane liczby poddaliśmy analizie i przeliczeniu na wskaźniki cząstkowe w pięciu kategoriach: finanse, organizacja opieki przez firmę, aktywność ojców, polityka pracowniczo-zarządcza, polityka komunikacyjna. Ze względu na częściowe braki danych w niektórych przypadkach liczby trzeba było oszacować. Wyniki w każdej kategorii stanowią średnią arytmetyczną szeregu mierników opisanych szczegółowo w tabeli poniżej. Każdy z nich został zuniformizowany zgodnie ze wzorem:

$$X_i = 100 \times (\text{miernik}_i - \text{miernik}_{\min}) / (\text{miernik}_{\max} - \text{miernik}_{\min})$$

gdzie:

- miernik_i – wartość danego miernika dla i-tej firmy,
- miernik_{\min} – minimalna wartość przyjmowana przez dany miernik we wszystkich 23 firmach,
- miernik_{\max} – wartość maksymalna przyjmowana przez dany miernik we wszystkich 23 firmach.

Finanse

Wskaźnik	Dodatkowe uwagi	Jednostka
Wielkość Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych przeznaczonego na cele związane z rodzicielstwem		Odsetek ZFŚS przeznaczonego w 2020 r. na cele związane z rodzicielstwem
Dodatkowy budżet na cele związane z rodzicielstwem w przeliczeniu na pracownika	<i>Czy w ramach innych [niż ZFŚS] kategorii w budżecie firmy (np. szkoleniowym, CSR-owym) przeznaczyli Państwo środki na wsparcie rodziców-pracowników w 2020 r.? Jeśli tak, to proszę podać nazwę kategorii w budżecie oraz wydaną w jego ramach kwotę w złotych.</i>	Średnia roczna kwota wydana w 2019 i 2020 w PLN w przeliczeniu na pracownika
Dodatkowe dofinansowanie do odpłatnych usług opiekuńczych	<i>Czy w ramach innych [niż ZFŚS] kategorii w budżecie firmy (np. szkoleniowym, CSR-owym) przeznaczyli Państwo środki na wsparcie rodziców-pracowników w 2020 r.? Jeśli tak, to proszę podać nazwę kategorii w budżecie oraz wydaną w jego ramach kwotę w PLN.</i>	[0-100]

Organizacja opieki

Wskaźnik	Dodatkowe uwagi	Jednostka
Prowadzenie przykładowego żłobka		[0-100]
Prowadzenie przykładowego przedszkola		[0-100]
Wielkość dodatkowego urlopu przyznanego na koszt firmy	<i>Ile dodatkowych dni płatnego urlopu (na koszt firmy) przyznali Państwo pracownikom-rodzicom?</i>	Średni dodatkowy urlop przyznany pracownikom-rodzicom w latach 2019-2020 na koszt firmy liczony w godzinach na pracownika
Prowadzenia programu wsparcia dla matek wracających do pracy po urlopie macierzyńskim		[0-100]

Aktywność ojców

Wskaźnik	Dodatkowe uwagi	Jednostka
Skala wykorzystania dodatkowych urlopów opiekuńczych przez mężczyzn	<i>Jak duży odsetek wszystkich dni wolnych wziętych na poczet zasiłku opiekuńczego w Państwa firmie został wzięty przez ojców?</i>	Średni odsetek dni wolnych na poczet zasiłku opiekuńczego wzięty przez ojców w danej firmie z lat 2019-2020
Skala wykorzystania urlopu rodzicielskiego		Średnia liczba pracowników w latach 2019-2020, która skorzystała z urlopu rodzicielskiego, jako odsetek pracowników-mężczyzn w danej firmie
Skala wykorzystania urlopu ojcowskiego		Średnia liczba pracowników w latach 2019-2020, która skorzystała z urlopu ojcowskiego, jako odsetek pracowników-mężczyzn

Polityka pracowniczo-zarządcza

Wskaźnik	Dodatkowe uwagi	Jednostka
Zadeklarowana obecność równości płci w strategii CSR lub HR danej firmy	<i>Czy obecnie przyjęta strategia CSR/HR w Państwa firmie stawia za cel osiągnięcie równości płci?</i>	[0-100]
Odsetek pracowników firmy zatrudnionych na umowę o pracę	W ankiecie pytaliśmy nie tylko o pracowników na umowie o pracę, lecz także o pracowników na umowach typu B2B, którzy mają zapisane gwarancje np. na urlopy rodzicielskie. Z racji licznych braków danych wskaźnik ograniczyliśmy do skali zatrudnienia kodeksowego. Pytanie ograniczało się do pracowników w wieku 20-55 lat.	Odsetek pracowników firmy zatrudnionych w 2020 r. na umowę o pracę
Wskaźnik feminizacji kadry zarządczej		Odsetek kobiet na stanowiskach zarządczych (dyrektorskich i w zarządzie)

Polityka komunikacyjna

Wskaźnik	Dodatkowe uwagi	Jednostka
Zachęcanie (w sposób systematyczny i sformalizowany) ojców do korzystania z urlopu ojcowskiego		[0-100]
Zachęcanie (w sposób systematyczny i sformalizowany) ojców do korzystania z urlopu rodzicielskiego		[0-100]
Zachęcanie (w sposób systematyczny i sformalizowany) matek do współdzielenia z partnerami urlopu rodzicielskiego		[0-100]

Bibliografia

- Baczewski G. (2017) Alimenciarze: pracują na czarno, żeby uniknąć alimentów. Rzeczpospolita, 03.04.2017. [Online] URL: <https://www.rp.pl/Rodzina/304039961-Alimenciarze-pracuja-na-czarno-zeby-uniknac-alimentow.html> [dostęp: 06.06.2021]
- Centrum Badań Opinii Społecznej (2020). Modele życia małżeńskiego Polaków. Warszawa, grudzień 2020.
- Cukrowska-Torzewska E., Matysiak A. (2020). The motherhood wage penalty: a meta-analysis, Social Science Research, vol. 88-89
- Donath O. (2017), Żałując macierzyństwa, Wydawnictwo Kobiece, Białystok.
- Dudak a (2019), Narodowe Centrum Ojcostwa jako przykład nowego ruchu społecznego na rzecz poprawy sytuacji współczesnych ojców, Pedagogika Społeczna. Rodzicielstwo – problemy, przestrzenie, formy. [Online] URL: <http://pedagogikaspoeczna.com/wp-content/uploads/2019/07/PS12019-117-129.pdf> [dostęp 25.04.2021 r.]
- Esping-Andersen G. (2016), Families in the 21st Century, SNS Förlag, Sztokholm
- Eurostat. [Online] URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Social_protection_statistics_-_family_and_children_benefits#Family.2Fchildren_expenditure_in_2017 [dostęp: 07.05.2021].
- Forbes (2019), Równość wynagrodzeń niezależnie od płci. Philip Morris wyróżniony Certyfikatem Równych Płac [Online]. URL: <https://www.forbes.pl/kariera/rownosc-wynagrodzen-niezaleznie-od-plci-philip-morris-wyrozniony-certyfikatem-rownych/p4d9ed9> [dostęp: 13.05.2021]
- Forum Obywatelskiego Rozwoju (2019), „Rodzina 500+” – ocena programu i propozycje zmian [Online]. URL: <https://for.org.pl/pl/d/8aac2498710dbf7b1626846048c1ca70> [dostęp: 06.05.2021].
- Fundacja Sukcesu Pisanego Szminką (2020), Raport „Dobre praktyki firm członkowskich Klubu Champions of Change” [Online]. URL: <https://sukcespisanyszminka.pl/raporty/> [dostęp: 13.05.2021].
- Fundacja Sukcesu Pisanego Szminką (2020a), Raport „Sytuacja Polek w czasie pandemii” [Online]. URL: <https://sukcespisanyszminka.pl/raporty/> [dostęp: 14.05.2021]
- Główny Urząd Statystyczny (2018), Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. [Online]. URL: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/kobiety-i-mezczyzni-na-ryнку-pracy-2018,1,7.html> [dostęp: 08.06.2021].
- Główny Urząd Statystyczny (2020), Świadczenia na rzecz rodziny w 2019 r. [Online]. URL: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/dzieci-i-rodzina/rodzina/swiadczenia-na-rzecz-rodziny-w-2019-roku,4,3.html> [dostęp: 07.05.2021].
- Główny Urząd Statystyczny (2021), Sytuacja społeczno-gospodarcza kraju w 2020 roku [Online]. URL: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/inne-opracowania/informacje-o-sytuacji-spoeczno-gospodarczej/sytuacja-spoeczno-gospodarcza-kraju-w-2020-r,1,104.html> [dostęp: 03.05.2021].
- Kancelaria Senatu (2013), Rola ojca i postawy Polaków wobec ojcostwa w świetle badań społecznych [Online]. URL: https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/pl/senateks-pertyzy/2415/plik/oe_211.pdf [dostęp: 30.04.2021].
- Komisja Europejska (2017), 20 zasad Europejskiego filaru praw socjalnych https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pl [dostęp: 29.04.2021].
- Komisja Europejska (2020a), Twoje uprawnienia do zabezpieczenia społecznego w Polsce [Online]. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1124&intPageId=4718&langId=pl> [dostęp: 07.05.2021].

18. Komisja Europejska (2020), Your rights by country [Online]. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=858&langId=en> [dostęp: 25.04.2021].
19. Komisja Europejska (2020b), Your social security rights in Finland [Online]. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1109&langId=en> [dostęp: 07.05.2021].
20. Komisja Europejska (2020c), Germany - Maternity and paternity benefits [Online]. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1111&langId=en&intPageId=4546> [dostęp: 09.05.2021].
21. Komisja Europejska (2020f) Your social security rights in Sweden [Online]. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&langId=en&intPageId=4805> [dostęp: 12.05.2021].
22. Komisja Europejska (2020g) Luksemburg - family benefits [Online]. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1120&langId=en&intPageId=4675> [dostęp: 12.05.2021].
23. Komisja Europejska (2021), Work-life balance [Online]. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en> [dostęp: 13.05.2021].
24. Krause H. (2014), Baby No. 2 Is Harder on Mom Than Dad, "FiceThirtyEight", 12 czerwca 2014. [Online]. URL: <https://fivethirtyeight.com/features/baby-no-2-is-harder-on-mom-than-dad/> [dostęp: 12.05.2021].
25. Lockman D. (2019). All the Rage: Mothers, Fathers, and the Myth of Equal Partnership. HarperCollins Publishers.
26. Magda I., Tyrowicz J., van der Velde L. (2015). Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn. Pomiar, trendy, wyjaśnienia, Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa. [Online]. URL: <https://ibs.org.pl/publications/nierownosc-placowa/> [dostęp: 08.06.2021].
27. Men in care (2019), [Online]. URL: <https://www.men-in-care.eu/pl/> [dostęp: 13.05.2021].
28. Men in care (2021) Raport Men in care: Workplace support for carrying masculinities. Country report. Poland [Online]. URL: https://www.men-in-care.eu/fileadmin/WWP_Network/redakteure/Projects/MiC/Benchmarking_reports/MiC_report_PL.pdf [dostęp: 13.05.2021].
29. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej. URL: <https://www.gov.pl/web/rodzina> [dostęp: 05.05.2021].
30. Mobile Institute (2020), Raport. Siła Kobiet [Online]. URL: <https://mobileinstitute.eu/kobiety> [dostęp: 14.05.2021].
31. Money (2021), Emerytura za wychowanie dzieci [Online]. URL: <https://www.money.pl/emerytury/emerytura-za-wychowanie-dzieci-z-programu-korzysta-ponad-70-tys-osob-6629568712284768a.html> [dostęp: 12.05.2021].
32. Moss-Racusin C.A., Dovidio J. F., Brescoll V. L., Graham M. J., Handelsman J., Science faculty's subtle gender biases favor male students, PNAS nr 109 (41), Princeton University.
33. Nationale-Nederlanden (2019), Raport Powrót taty. Polskie ojcostwo: pełen etat czy praca dorywcza? [Online]. URL: <https://media.nn.pl/61309-powrot-taty-polskie-ojcostwo-pelen-etat-czy-praca-dorywcza> [dostęp: 20.04.2021].
34. OECD (2019), Society at Glance [Online]. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/society-at-a-glance_19991290 [dostęp: 12.05.2021].
35. Parlament Europejski (2018), Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE [Online]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52017PC0253> [dostęp: 20.04.2021].
36. Parlament Europejski (2020), Luka płacowa między kobietami a mężczyznami: fakty i liczby [Online]. URL: <https://www.europarl.europa.eu/news/pl/headlines/society/20200227STO73519/luka-placowa-miedzy-kobietami-a-mezczyznami-fakty-i-liczby-infografika> [dostęp: 12.05.2020].
37. Parlament Europejski (2020a), Luka płacowa między kobietami a mężczyznami: definicja i przyczyny [Online]. URL: <https://www.europarl.europa.eu/news/pl/headlines/society/20200109STO69925/luka-placowa-miedzy-kobietami-a-mezczyznami-definicja-i-przyczyny> [dostęp: 12.05.2020].
38. Rękas M. (2017) „Dziatność a aktywność zawodowa kobiet w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej w latach 2004–2014”. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie 2:71-87. [Online] URL: <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=562167> [dostęp: 08.06.2021]
39. Rzecznik Praw Dziecka [Online]. URL: <https://dziecizagranica.gov.pl/finlandia/> [dostęp: 09.05.2020].
40. Share the Care (2020). 50/50 to się wszystkim opłaca. Rola pracodawców w wyrównywaniu prawa obojga rodziców do opieki nad dziećmi [Online]. URL: <https://sharethecare.pl/tosieoplaca/przewodnik/> [dostęp: 15.06.2021]
41. Teisseyre P. (2012), Formalne i nieformalne sieci wsparcia socjalnego wśród pracujących na czas określony, Polityka Społeczna, nr 9 (462), wrzesień, Warszawa.
42. Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dz.U.2004.90.864/2 [Online]. URL: <https://lexlege.pl/traktat-o-funkcjonowaniu-unii-europejskiej/art-151/> [dostęp: 18.04.2021]
43. Więclawska A. (2020), Panorama problematyki współczesnego ojcostwa, Jagielloński Instytut Wydawniczy, Toruń, [Online]. URL: <https://kj.edu.pl/wp-content/uploads/2020/09/Panorama-problematyki-wsp%C3%B3%C5%82czesnego-ojcostwa.pdf> [dostęp: 01.05.2021].
44. Wróblewska-Skrzek J. (2017), Nowe ojcostwo czy kryzys ojcostwa? Przemiany roli mężczyzny w rodzinie, Uniwersyteckie Czasopismo Socjologiczne, Instytut Socjologii UKSW. [Online] URL: http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-cb73f2d9-2d3a-45bd-95f7-15ff0840ea17/c/UCS_2017_nr_18_art._3.pdf [dostęp: 30.04.2021].



