

ZASADA RÓWNEGO TRAKTOWANIA
– PRAWO I PRAKTYKA NR 18

GODZENIE RÓL
RODZINNYCH
I ZAWODOWYCH.
RÓWNE TRAKTOWANIE
RODZICÓW NA RYNKU
PRACY

ANALIZA I ZALECENIA

Warszawa 2015 r.

BIULETYN RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH 2015, nr 7

Zasada równego traktowania – prawo i praktyka, nr 18

Godzenie ról rodzinnych i zawodowych. Równe traktowanie rodziców na rynku pracy

Raport przygotowany na podstawie wyników badania „Godzenie ról rodzinnych i zawodowych – sytuacja młodych rodziców na rynku pracy”, przeprowadzonego na zlecenie Rzecznika Praw Obywatelskich przez Ewę Ewaluacji Sp. z o.o. w okresie wrzesień-listopad 2014 roku.

Kolegium redakcyjne w Zespole do spraw Równego Traktowania w Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich:

Anna Błaszczak – dyrektor zespołu
Magdalena Kuruś – naczelnik wydziału
Anna Chabiera
Anna Mazurczak
Paula Nowek

Konsultacje: Zespół Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego w Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich

Współpraca przy opracowaniu metodologii badań:

dr hab. Ewa Giermanowska, Instytut Stosowanych Nauk Społecznych
Uniwersytetu Warszawskiego
dr Mariola Raclaw, Instytut Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego

Recenzja metodologii badań:

dr Małgorzata Skrzek-Lubasińska, Akademia Leona Koźmińskiego

Wydawca:

Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich
Al. Solidarności 77, 00-090 Warszawa
www.rpo.gov.pl
Infolinia Obywatelska 800 676 676

© Copyright by Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich
Warszawa 2015

ISSN 0860-7958

Oddano do składu w listopadzie 2015 r.
Podpisano do druku w listopadzie 2015 r.

Nakład: 1000 egz.

Opracowanie DTP, korekta, druk i oprawa:

ARW Grzegorzcyk
www.grzeg.com.pl

SPIS TREŚCI

I. Wprowadzenie	5
II. Godzenie ról rodzinnych i zawodowych w świetle obowiązującego prawa krajowego i unijnego	7
III. Godzenie ról rodzinnych i zawodowych - sytuacja młodych rodziców na rynku pracy w świetle badania realizowanego na zlecenie Rzecznika Praw Obywatelskich	19
Metodologia	19
Wyniki badania	21
IV. Wnioski Rzecznika Praw Obywatelskich.....	60
V. Zalecenia Rzecznika Praw Obywatelskich.....	74

I. WPROWADZENIE

Kwestia zrównoważonego godzenia ról rodzinnych i zawodowych jest istotnym elementem życia kobiet i mężczyzn. Na konieczność wprowadzania regulacji i praktyk umożliwiających łączenie życia prywatnego i pracy zawodowej wskazują liczne inicjatywy podejmowane przez instytucje unijne oraz władze państwowe. W polskim dyskursie publicznym tematyka tzw. „work-life balance” pojawia się głównie w kontekście wspierania dzietności Polek i Polaków, w debacie na poziomie Unii Europejskiej zwraca się natomiast uwagę na kwestię równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy i podejmowanie aktywności zawodowej w równym stopniu przez przedstawicieli obu płci. Problematyka ta obejmuje szereg zagadnień szczegółowych, jak regulacje prawne w zakresie urlopów związanych z macierzyństwem i rodzicielstwem, ułatwiające powrót na rynek pracy po okresach przerwy w aktywności zawodowej w związku z opieką na członkiem rodziny, elastycznej organizacji pracy umożliwiającej satysfakcjonujące łączenie obowiązków zawodowych i opiekuńczo-rodzinnych, a także przeciwdziałające dyskryminacji osób korzystających z tych regulacji i wynikających z nich możliwości.

W sformułowanej przez Komisję Europejską *Strategii na Rzecz Równości Kobiet i Mężczyzn na lata 2010-2015* podkreśla się, że podniesienie wskaźników zatrudnienia kobiet i mężczyzn przekłada się na uzyskanie niezależności ekonomicznej, bez której niemożliwe jest sprawowanie przez kobiety i mężczyzn kontroli nad własnym życiem i podejmowanie autonomicznych decyzji o własnym losie¹. We wszystkich krajach europejskich problem zachowania równowagi między życiem zawodowym a sferą rodzinną w szczególności dotyka kobiety. W rodzinie to one znacznie częściej wypełniają role opiekuńcze w stosunku do dzieci i osób starszych, będąc obciążonymi pracą o charakterze nieodpłatnym równoległe z pracą zawodową². Niski poziom zatrudnienia kobiet przekłada się z kolei na zwiększone ryzyko ubóstwa, a także niewykorzystanie wiedzy, umiejętności i kompetencji na-

¹ Komisja Europejska, *Europejska Strategia na Rzecz Równości Kobiet i Mężczyzn na lata 2010-2015*, s. 12.

² Por. Europejski Instytut ds. Równości Płci (EIGE), *Przegląd realizacji Pekińskiej Platformy Działania: kobiety i gospodarka. Godzenie pracy z życiem rodzinnym jako warunek równego uczestnictwa w rynku pracy. Główne wnioski*, 2012, s. 7.

bywanych w toku edukacji i rozwoju zawodowego przez kobiety³. W świetle tego stanu rzeczy niezbędne jest więc urzeczywistnianie równego podziału obowiązków rodzinnych i domowych pomiędzy kobietami i mężczyznami, gdyż ma to znaczący wpływ na sytuację kobiet na rynku pracy i niwelowanie dyskryminacji ze względu na płeć w tym obszarze⁴. Co jednak również istotne – umożliwi to mężczyznom pełniejsze zaangażowanie w życie domowo-rodzinne.

Tematyka dyskryminacji w obszarze łączenia życia zawodowego i rodzinnego przez kobiety i mężczyzn jest podejmowana przez wiele organów ds. równego traktowania w państwach członkowskich Unii Europejskiej. Ze względu na jej znaczenie dla życia społecznego i poszczególnych jednostek, a także uwzględniając prawne regulacje będące podstawą działań w tym zakresie, Rzecznik Praw Obywatelskich, jako niezależny krajowy organ ds. równego traktowania, uczynił ją przedmiotem swoich działań. W celu uzyskania pogłębionej wiedzy o polskiej specyfice problematyki „work-life balance” i potencjalnie towarzyszącym jej problemie dyskryminacji, Rzecznik przeprowadził badanie społeczne wśród młodych rodziców, jako osób narażonych na dyskryminację na rynku pracy w związku z pełnionymi rolami rodzicielskimi. Uwzględniając uzyskane w toku badania informacje oraz inne źródła wiedzy i stan prawny, Rzecznik sformułował zalecenia dla organów władzy publicznej, których realizacja przyczyni się do poprawy w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania i przeciwdziałania zjawisku dyskryminacji ze względu na płeć. Zagadnienia te są przedmiotem prezentowanego raportu.

³ Por. Komisja Europejska, *Nowy początek dla sprostania wyzwaniom godzenia życia zawodowego i rodzinnego, z jakimi borykają się pracujące rodziny. Inicjatywa/Plan działania*, 2015, s. 1-3.

⁴ Por. Europejska Sieć Ekspertów Prawa w zakresie Równości Płci dla Komisji Europejskiej, *Przegląd Europejskiego Prawa z zakresu Równości Płci Nr 2-2013*, 2014, s. 14.

II. GODZENIE RÓL RODZINNYCH I ZAWODOWYCH W ŚWIETLE OBOWIĄZUJĄCEGO PRAWA KRAJOWEGO I UNIJNEGO

Rodzina, macierzyństwo i rodzicielstwo, znajdują się pod szczególną ochroną i opieką Rzeczypospolitej Polskiej na gruncie art. 18 Konstytucji RP. Obowiązkiem władz publicznych jest uwzględnianie dobra rodziny w polityce społecznej i gospodarczej oraz udzielanie szczególnej pomocy matce przed i po urodzeniu dziecka (art. 71 Konstytucji). Standard ochrony w tym zakresie wyznacza zasada równości praw kobiety i mężczyzny w życiu rodzinnym, wyrażona w art. 33 Konstytucji, oraz ochrona prawna życia prywatnego i rodzinnego, o której mowa w art. 47 Konstytucji. Art. 33 Konstytucji przyznaje ponadto równe prawa kobietom i mężczyznom także w życiu politycznym, społecznym i gospodarczym, w szczególności w dostępie do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości czy też do zabezpieczenia społecznego.

Uprawnienia związane z rodzicielstwem przewidziane w polskim systemie prawnym mają charakter złożony. Z jednej strony uwzględniają one urlopy, z których rodzice mogą korzystać na określonych warunkach, na różnych etapach przygotowania się do narodzin potomstwa i jego rozwoju. Osobom niezatrudnionym na umowę o pracę i nieposiadającym w rezultacie uprawnień urlopowych oferują jednak zasiłek macierzyński. Z drugiej, wprowadzają rozmaite formy uelastycznienia wykonywania obowiązków ze stosunku pracy przez osoby, które muszą i chcą angażować się w opiekę nad swoim dzieckiem. W prawie polskim przewidziano także pewne regulacje, które mają chronić rodziców małych dzieci przed ich dyskryminacją w dostępie do różnych świadczeń udostępnianych przez pracodawcę, oraz formy zachęt dla pracodawców do utrzymania współpracy z pracownikami wracającymi z urlopów związanych z wychowaniem dzieci w postaci ich zwolnienia z części danin publicznych. Samo jednak istnienie pewnych regulacji prawnych nie oznacza jeszcze zmiany zwyczajów postępowania w omawianym obszarze życia społecznego, dlatego tak ważna jest obserwacja zakresu i sposobu stosowania dostępnych rozwiązań.

Istotne zmiany w systemie przysługujących rodzicom małych dzieci urlopów wprowadziło wejście w życie ustawy z dnia 28 maja 2013 roku o zmianie ustawy

Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw⁵. Znalazły się w niej regulacje dotyczące kilku nowych rodzajów urlopów związanych z opieką nad dzieckiem, w tym zmieniające zasady ich przyznawania. Najbardziej istotne, aczkolwiek nie jedyne, zmiany wynikające z tego aktu prawnego, dotyczą urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego. Warto jednak przedstawić w sposób całościowy system urlopów przysługujących rodzicom, który został ukształtowany na skutek wprowadzenia wspomnianej ustawy. W dniu 2 stycznia 2016 r. wejdą z kolei w życie przepisy ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw⁶, które nieco upraszczają system uprawnień związanych z rodzicielstwem.

Rodzice mają obecnie do dyspozycji następujące formy okresowego płatnego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy⁷:

- **20-tygodniowy urlop macierzyński**, w ramach którego 14 pierwszych tygodni po porodzie zarezerwowanych jest wyłącznie dla matki dziecka, a ostatnich sześć tygodni może zostać podzielone między rodziców (nawet jeśli ojciec nie jest pracownikiem, a wykonuje działalność zarobkową na innej podstawie); urlop ten ulega wydłużeniu przy urodzeniu większej liczby dzieci – do 31 tygodni przy dwojgu dzieci, 33 przy trojgu, 35 przy czworgu, 37 w przypadku pięciorga i większej liczby dzieci;

- **urlop ojcowski w wymiarze do 2 tygodni** – będący niezbywalnym świadczeniem przysługującym tylko ojcom; może być wykorzystany w okresie od dnia narodzin dziecka do ukończenia przez nie 1 roku życia, również w czasie korzystania przez matkę dziecka z podstawowego i dodatkowego urlopu macierzyńskiego, a także z urlopu rodzicielskiego; po 2 stycznia 2016 r. urlop ojcowski może być wykorzystany do ukończenia przez dziecko 2 roku życia jednorazowo albo nie więcej niż w dwóch częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień;

- **dodatkowy urlop macierzyński w wymiarze do 6 tygodni** – przysługujący bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, może być wykorzystany jednorazowo albo w dwóch częściach przypadających bezpośrednio jedna po drugiej, może też zostać podzielony między rodziców; urlop ten ulega wydłużeniu przy urodzeniu większej liczby dzieci do 8 tygodni; po dniu 2 stycznia 2016 r., o okres tego urlopu przedłużony zostaje urlop rodzicielski;

- **urlop rodzicielski w wymiarze do 26 tygodni** – przysługuje bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, może być podzielony między obojgiem rodziców na maksymalnie trzy części, przypadające jedna po drugiej i trwające po minimum 8 tygodni (część tego urlopu wykorzystana przez jednego rodzica nie

⁵ Dz.U. z 2013 r., poz. 675.

⁶ Dz. U. 2015 poz. 1268.

⁷ Zob. ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r., poz. 1502 z późn. zm.) – dział ósmy, art. 1791 i n.

może być krótsza, ale łącznie mogą oni razem wykorzystać nie więcej niż przysługujące 26 tygodni); po dniu 2 stycznia 2016 r. urlop ten przysługuje w wymiarze do 32 tygodni (34 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka), może być udzielony jednorazowo albo w maksymalnie 4 częściach, również nieprzypadających po sobie, a z kilkoma wyjątkami żadna z części urlopu nie może być krótsza niż 8 tygodni. Urlop rodzicielski będzie można wykorzystać nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6 rok życia⁸.

Z dwóch ostatnich wymienionych rodzajów urlopu (macierzyński dodatkowy i rodzicielski) matka i ojciec dziecka mogą korzystać na równych prawach. Ważne jest jednak, że do utrzymania uprawnienia do obu urlopów trzeba je wykorzystać bezpośrednio po zakończeniu poprzedniego okresu urlopowego, tzn. urlop macierzyński dodatkowy musi się zacząć bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, a urlop rodzicielski po dodatkowym macierzyńskim. Ten wymóg zniknie po wejściu w życie przepisów przywoływanej powyżej ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. – urlop rodzicielski co prawda udzielany będzie wyłącznie bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego, natomiast będzie mógł być udzielony w częściach nieprzypadających bezpośrednio po sobie.

Pracownica może skorzystać przed porodem z nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego⁹. Jak się wydaje, w tym kontekście należy rozumieć, że matki które z różnych powodów związanych z ciążą, chciałyby wcześniej zaprzestać świadczenia pracy, mogą to zrobić, ale np. na zasadach zwolnienia chorobowego lub porozumienia się w tym zakresie z pracodawcą w celu uelastycznienia czasu pracy.

Po wykorzystaniu omówionych urlopów rodzice mają jeszcze prawo do bezpłatnego 36-miesięcznego **urlopu wychowawczego**, udzielanego pracownikowi zatrudnionemu przez co najmniej 6 miesięcy (do stażu pracy wlicza się wszystkie poprzednie okresy jego zatrudnienia). W dniu 1 października 2013 roku weszła w życie nowelizacja ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy¹⁰, której celem było dostosowanie polskich rozwiązań w tym zakresie do wymogów wynikających z prawa Unii Europejskiej. Na jej podstawie wydłużono okres, przez który rodzice są uprawnieni do urlopu wychowawczego – można go teraz wykorzystać do ukończenia przez dziecko 5. roku życia (do tej pory taką granicą było osiągnięcie wieku 4 lat). Jak wyżej wspomniano, od dnia 2 stycznia 2016 roku urlop wychowawczy wykorzystać będzie można do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6 roku życia.

⁸ Por. <http://www.rodzicielski.gov.pl/aktualnosci> (ostatnia wizyta: 09.10.2015)

⁹ Art. 180 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy; od dnia 2 stycznia 2016 r. ograniczenie to wynika z art. 180 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.

¹⁰ Dz. U. z 2013 r., poz. 1028.

Obecnie wykorzystanie przysługujących 36 miesięcy urlopu wychowawczego może nastąpić w pięciu częściach o dowolnej długości, pomiędzy którymi mogą wystąpić przerwy. Maksymalnie 4 miesiące z tej puli może być wykorzystane przez rodziców lub opiekunów dziecka wspólnie, przy czym od 2 stycznia 2016 r. rodzice będą mogli korzystać z niego jednocześnie, bez ograniczeń. Ponadto, co najmniej 1 miesiąc powinien być wykorzystany przez każdego z rodziców i żadne z nich nie może zrzec się tego uprawnienia na rzecz drugiego. Jeden rodzic może więc wykorzystać maksymalnie 35 miesięcy tego urlopu¹¹.

Na analogicznych zasadach określono wymiar i możliwości korzystania z urlopu w przypadku posiadania dziecka z niepełnosprawnością. Wymiar podstawowego i dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopów: ojcowskiego, a także rodzicielskiego, jest niezależny od ewentualnej niepełnosprawności dziecka. Jednak jego rodzice lub opiekunowie, poza urlopem wychowawczym trwającym na ogólnych zasadach do 3 lat, mają też prawo do dodatkowego urlopu wychowawczego, również w wymiarze do 3 lat i przysługującego do ukończenia przez takie dziecko 18 roku życia. Choć urlop wychowawczy ma charakter nieodpłatny, istotne jest to, że traktowany jest jako okres składkowy umożliwiający ustalenie uprawnień związanych ze stażem pracy.

Prawo do urlopów macierzyńskiego oraz rodzicielskiego jest ściśle związane ze stosunkiem pracy. Przysługuje ono osobom zatrudnionym na umowę o pracę na czas nieokreślony i określony, spółdzielczą umowę o pracę oraz z tytułu powołania, mianowania i wyboru. Uprawnienia takiego nie posiada osoba, której umowa o pracę uległa rozwiązaniu (będąc zawartą na czas określony), albo która nie pracowała w okresie ciąży lub narodzin dziecka na podstawie stosunku pracy. W przypadku zakończenia okresu, na który została zawarta umowa o pracę, w trakcie korzystania z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego, z dniem rozwiązania stosunku pracy ustaje prawo do korzystania przez matkę lub ojca dziecka z takiego urlopu, ponieważ kończy się stosunek pracy. W takiej sytuacji przysługuje jednak prawo do zasiłku macierzyńskiego za pozostały okres odpowiadający okresowi niewykorzystanego urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego.

Z kolei prawo do dwutygodniowego urlopu ojcowskiego przysługuje każdemu pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę lub spółdzielczej umowy o pracę, powołania, wyboru albo mianowania. Ojcu dziecka w przypadku rezygnacji z części podstawowego urlopu macierzyńskiego przez matkę dziecka,

¹¹ Od tej reguły istnieją jednak wyjątki. Przewidziano bowiem możliwość samodzielnego wykorzystania 36 miesięcy urlopu wychowawczego przez tego samego rodzica, jeśli drugi nie żyje, nie przysługuje mu władza rodzicielska, został jej pozbawiony albo uległa ona ograniczeniu lub zawieszeniu.

przysługuje prawo do wykorzystania jego pozostałej części. Bezpośrednio po podstawowym urlopie macierzyńskim może opiekować się dzieckiem na dodatkowym urlopie macierzyńskim w pełnym wymiarze lub dzieląc go z matką dziecka, a bezpośrednio po nim może skorzystać z urlopu rodzicielskiego również w pełnym wymiarze lub dzieląc go z matką dziecka. Warto pamiętać, także w kontekście uprawnień przysługujących ojcu dziecka, że urlop rodzicielski stanowi kontynuację urlopu macierzyńskiego (podstawowego i dodatkowego). Warunkiem jego udzielenia jest bowiem wcześniejsze korzystanie z podstawowego urlopu macierzyńskiego przysługującego matce dziecka będącej pracownicą lub – od dnia 2 stycznia 2016 r. – objętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015 r. poz. 121, z późn. zm.).

Istotne jest jednak, że **uzyskanie jakichkolwiek uprawnień przez ojca dziecka jest uzależnione od wcześniejszego ich nabycia przez matkę**. Ojciec dziecka może więc dzielić z jego matką urlop macierzyński lub rodzicielski i skorzystać z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu podstawowego i za czas odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego tylko w przypadku, gdy matka tego dziecka urodziła je pozostając w stosunku pracy lub – od dnia 2 stycznia 2016 r. – będąc objętą ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych złożyła wniosek o wypłacenie jej zasiłku za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego lub także urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze (art. 30a ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, Dz. U. z 2014 r. poz. 159, z późn. zm.) Jeżeli natomiast matka dziecka nie jest objęta tym ubezpieczeniem (np. nie pracuje lub pracuje na podstawie umowy o dzieło), ojcu prawo do urlopów czy zasiłku macierzyńskiego nie przysługuje (ze wspomnianym wyjątkiem dla urlopu ojcowskiego). Prawo do urlopu wychowawczego przysługuje natomiast każdemu z rodziców – pracowników – niezależnie, tak więc może z niego skorzystać pozostający w stosunku pracy ojciec nawet w sytuacji, gdy matce dziecka nie przysługują uprawnienia związane z rodzicielstwem przewidziane w Kodeksie pracy.

Za wartościowe uznać należy obowiązujące w polskim prawie rozwiązania, wyraźnie odpowiadające potrzebom rodziców małych dzieci, którzy opiekując się swoim potomstwem chcą jednocześnie zachować chociaż częściowy kontakt z wykonywanym zawodem. Cel ten może być osiągnięty dzięki zwiększeniu elastyczności korzystania z przysługujących świadczeń urlopowych oraz w związku z powrotem przez te osoby do wykonywania obowiązków wynikających ze stosunku pracy już po zakończeniu przysługujących im urlopów.

Po pierwsze, rodzice nie muszą całkowicie rezygnować z pracy w czasie urlopów. Mogą bowiem łączyć dodatkowy urlop macierzyński oraz urlop rodzicielski z pracą w wymiarze nie wyższym niż pół etatu u pracodawcy, który im tego urlopu udziela¹² (w takim przypadku oba urlopy przysługują jednak tylko na pozostałą część wymiaru czasu pracy, co oznacza, że nie można ich przedłużyć w stopniu proporcjonalnym do czasu, jaki korzystający z nich rodzic faktycznie pracuje). Innym rozwiązaniem, zwiększającym elastyczność w korzystaniu przez młodych rodziców ze świadczeń urlopowych, jest możliwość wykonywania w trakcie urlopu macierzyńskiego (podstawowego i dodatkowego) oraz urlopu rodzicielskiego pracy na umowę zlecenie, umowę o dzieło lub w ramach prowadzenia działalności gospodarczej (samozatrudnienia) u pracodawcy udzielającego tych urlopów lub u innego pracodawcy. Nie powoduje to obniżenia zasiłku macierzyńskiego.

Po drugie, Kodeks pracy przewiduje możliwość porozumienia się pracownika powracającego do pracy po urlopie macierzyńskim i rodzicielskim ze swoim pracodawcą w celu ustalenia godzin i zasad świadczenia pracy innych, niż wynikające z regulaminu pracy obowiązującego w danym przedsiębiorstwie. Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego ma dodatkowo prawo wystąpienia do pracodawcy z pisemnym wnioskiem o obniżenie wymiaru jego czasu pracy maksymalnie do połowy pełnego jej wymiaru w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest zobowiązany ten wniosek uwzględnić, a pracownik zostanie w takiej sytuacji objęty ochroną przed zwolnieniem przez łączny czas 12 miesięcy od momentu złożenia odpowiedniego wniosku. Konsekwencją obniżenia wymiaru czasu pracy świadczonej przez taką osobę będzie też proporcjonalne do wykonywanego etatu obniżenie wynagrodzenia oraz należnego urlopu wypoczynkowego.

Jeszcze jednym rozwiązaniem zwiększającym swobodę korzystania z nowych uprawnień przez rodziców małych dzieci jest możliwość zrezygnowania przez matkę dziecka zarówno z całości lub części dodatkowego urlopu macierzyńskiego, jak i urlopu rodzicielskiego już po jego narodzinach nawet w sytuacji, gdy wniosek o dodatkowy urlop macierzyński oraz urlop rodzicielski w pełnych wymiarach złożyła jeszcze przed porodem. W takiej sytuacji niewykorzystana przez nią część z tych urlopów może zostać udzielona ojcu dziecka.

Pracownikom przebywającym na urlopie macierzyńskim przysługuje zasiłek macierzyński. Jego wysokość uzależniona jest od wyboru jednego ze sposobów uzyskiwania urlopów związanych z urodzeniem się dziecka, przewidzianych po wejściu w życie ustawy z 28 maja 2013 roku nowelizującej Kodeks pracy.

¹² Art. 182¹ § 5 i art. 182^{1a} § 6 Kodeksu pracy; po dniu 2 stycznia 2016 r. możliwość łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą wynika z art. 182^{1d} § 1 Kodeksu pracy.

Pierwsze rozwiązanie obejmuje złożenie nie później niż 14 dni po porodzie wniosku do pracodawcy o udzielenie bezpośrednio po podstawowym urlopie macierzyńskim dodatkowego urlopu macierzyńskiego w jego pełnym wymiarze (6 tygodni), a zaraz po jego zakończeniu – udzielanie urlopu rodzicielskiego, także w pełnym wymiarze. W razie przyjęcia przez pracownika tej ścieżki uzyskuje on prawo do zasiłku wynoszącego 80% podstawy wymiaru zasiłku przez cały okres trwania obu urlopów.

Druga sytuacja ma miejsce, gdy taki wniosek w terminie 14 dni nie zostanie złożony, a wniosek o dodatkowy urlop macierzyński przedstawi się pracodawcy w terminie późniejszym. Wówczas wysokość zasiłku będzie wynosić 100% podstawy wymiaru zasiłku w ramach podstawowego i dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Natomiast za okres urlopu rodzicielskiego, jeśli decyzja o skorzystaniu z niego zostanie podjęta przez pracownika w późniejszym terminie, wyniesie on 60% pensji. Jednak wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego musi być złożony razem z wnioskiem o dodatkowy urlop macierzyński lub nie później niż 14 dni przed zakończeniem tego ostatniego urlopu.

Wysokość przysługującego zasiłku ulega zmniejszeniu w sytuacjach dotyczących łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą u pracodawcy udzielającego tego urlopu, w wymiarze nie wyższym niż połowa wymiaru czasu pracy. Zasiłek macierzyński ulega w takim przypadku pomniejszeniu proporcjonalnie do tego wymiaru. Oznacza to, że osobie podejmującej pracę na pół etatu przysługiwać będzie połowa należnego jej zasiłku, którego wysokość ustalana jest wedle zasad przedstawionych w dwóch poprzedzających akapitach. W zależności od momentu podjęcia decyzji o skorzystaniu z poszczególnych urlopów może jej więc przysługiwać zasiłek w wysokości 30% lub 40% wynagrodzenia sprzed urlopu.

Dodatkową wartością o charakterze niepieniężnym, związaną z urlopami przysługującymi w rezultacie narodzin dziecka, jest traktowanie okresów korzystania z tych urlopów jako czasu składkowego. W rezultacie są one wliczane do okresu zatrudnienia, od którego naliczana będzie potem wysokość świadczeń emerytalnych. Za ten czas przysługuje również pracownikowi urlop wypoczynkowy, określany na normalnych zasadach wynikających z Kodeksu pracy. Ponadto, okres ten jest wliczany do wszelkich uprawnień pracowniczych, w tym także do dodatku za wysługę lat.

Warto też w tym miejscu zaznaczyć, że prawo do związanych z omawianymi tutaj urlopami zasiłków rodzicielskich przysługuje także osobom, które w chwili urodzenia się dziecka były związane z danym pracodawcą umową zlecenia albo umową o pracę na czas określony, który upłynął po narodzinach dziecka. W czasie trwania obu rodzajów umów płatnikiem zasiłku macierzyńskiego (jego wysokość jest ustalana na zasadach analogicznych, jak w przypadku osób związanych umową o pracę) jest zleceniodawca. Natomiast po zakończeniu okresu, na który zostały zawarte, o ile nastąpi to w trakcie przysługującego na podstawie Kodeksu pracy urlopu macierzyńskiego, zobowiązanie to przechodzi na Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Uprawnienie do zasiłku macierzyńskiego przysługuje także kobiecie zatrudnionej na umowę o pracę na czas określony, który dobiegł końca jeszcze przed narodzinami dziecka. O ile nastąpi to po upływie 3 miesiąca ciąży, nabywa ona uprawnienie do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający urlopom macierzyńskiemu podstawowemu i dodatkowemu oraz rodzicielskiemu, a więc przez maksymalnie 52 tygodnie. Jeżeli umowa o pracę uległa rozwiązaniu po dniu porodu, czyli w tym dniu osoba taka podlegała jeszcze obowiązkowemu ubezpieczeniu chorobowemu, uzyskuje w ten sposób uprawnienie do wypłaty zasiłku macierzyńskiego również po ustaniu tego ubezpieczenia. W takiej sytuacji podmiotem przyznającym zasiłek i ustalającym jego wysokość jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Istotnym rozwiązaniem jest jeszcze to dotyczące kobiet, które urodziły dziecko w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych lub w ciągu jednego miesiąca po jego zakończeniu. Mają one uprawnienie do wydłużenia okresu wypłaty tego zasiłku. W rezultacie zyskują prawo do zasiłku dla bezrobotnych za okres odpowiadający okresowi podstawowego i dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego.

Pracownikowi korzystającemu z urlopu wychowawczego na zasadach przedstawionych powyżej, który ma charakter bezpłatny, nie przysługuje zasiłek macierzyński ani opiekuńczy (stąd możliwość korzystania przez takie osoby z zamiany urlopu na obniżenie wymiaru czasu pracy). Rodzic dziecka ma jednak prawo do dodatku do zasiłku rodzinnego z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego w wysokości 400 zł miesięcznie, o ile dochód na jedną osobę w rodzinie nie przekracza określonej kwoty (aktualnie 574 zł). Do uzyskania takiego wsparcia niezbędne jest uprawnienie do urlopu wychowawczego – przysługuje ono do ukończenia tego urlopu, jednak maksymalnie przez okres 24 miesięcy, który ulega wydłużeniu do 36 miesięcy w przypadku posiadania na wychowaniu dwójki lub większej liczby dzieci i do 72 miesięcy w przypadku wychowywania dziecka z niepełnosprawnością.

W polskim prawie istnieje też kilka dalszych narzędzi ochrony pracowników spodziewających się dziecka lub opiekujących się nim po jego narodzinach. Pierwsze z nich stanowią regulacje uwzględnione w rozdziale IIa Kodeksu pracy¹³. Artykuł 18^{3a} § 1 ustanawia zasadę równego traktowania pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Chronione nim przesłanki obejmują także płeć oraz zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Katalog przesłanek dyskryminacyjnych jest w Kodeksie pracy otwarty. Ochrona równego traktowania w zatrudnieniu odnosi

¹³ Szczególnie po jego nowelizacji ustawą z dnia 21 listopada 2008 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy, Dz. U. Nr 223 poz. 1460.

się do dyskryminacji zarówno w formie bezpośredniej, jak i pośredniej. Za dyskryminację bezpośrednią uznaje się sytuację, w której pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Dyskryminacja pośrednia istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania, występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. Artykuł 18^{3b} do sytuacji związanej z naruszeniem równego traktowania zalicza także motywowane przyczynami wymienionymi w § 1 m.in. rozwiązanie stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu, pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach. Artykuł 18^{3c} wprowadza uprawnienie do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę, a art. 18^{3d} przyznaje prawo do odszkodowania osobie, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.

Dalsze rozwiązania wprowadziła ustawa z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania¹⁴. Przepis art. 12 tej ustawy przewiduje ochronę przed naruszeniem zasady równego traktowania wobec osoby fizycznej, mającymi miejsce w związku z ciążą, urlopem macierzyńskim, dodatkowym urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowym urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim lub urlopem wychowawczym. Doświadczającym takiej sytuacji osobom fizycznym przysługuje przewidziane w art. 13 ustawy roszczenie o odszkodowanie. Obszary, w których zgodnie z ustawą nierówne traktowanie jest zabronione, określa art. 4, który stanowi, że ustawę stosuje się w zakresie:

- 1) podejmowania kształcenia zawodowego, w tym dokończenia, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych;
- 2) warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej;
- 3) przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji;

¹⁴ Dz. U. z 2010 r. Nr 254, poz. 1700, z późn. zm.

4) dostępu i warunków korzystania z:

- a) instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.4) oferowanych przez instytucje rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu,
- b) zabezpieczenia społecznego,
- c) opieki zdrowotnej,
- d) oświaty i szkolnictwa wyższego,
- e) usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw i energii, jeżeli są oferowane publicznie.

Ustawa może zatem wprowadzać mechanizmy ochrony kobiet w ciąży lub osób przebywających na jednym z wymienionych w art. 12 urlopów przed nierównym traktowaniem w zakresie m.in. dostępu do kształcania czy doskonalenia zawodowego, warunków pracy, przystępowania i działania w związkach pracowniczych czy samorządach zawodowych, dostępu do zasiłku dla bezrobotnych. Trzeba jednak podkreślić, że przewidziane ustawą narzędzia dochodzenia praw przez osoby dyskryminowane, odwołujące się do zasad prawa cywilnego, są mocno niedoskonałe, m.in. literalnie wskazują jedynie na możliwość dochodzenia odszkodowania (naprawienia szkody majątkowej), a nie zadośćuczynienia (naprawienia szkody niemajątkowej).

Dodatkowym mechanizmem ochrony jest zakaz wypowiedzenia czy rozwiązania przez pracodawcę umowy z pracownikiem w trakcie trwania urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego¹⁵. Zwolnienie osoby będącej w trakcie korzystania z wymienionych urlopów możliwe jest jedynie wtedy, gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika, a także w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Warto też wspomnieć o przewidzianej w art. 33 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹⁶ ochronie przed utratą statusu bezrobotnego kobiety po urodzeniu dziecka (art. 33 ust. 4g, pkt 1). Czas przebywania na urlopie wychowawczym na mocy tej samej ustawy jest także zaliczany do okresu 365 dni wykonywania pracy, stanowiącego przesłankę do otrzymania statusu bezrobotnego i związanego z nim zasiłku (art. 71 ust. 2).

Rozwiązaniem wzmacniającym sytuację zawodową pracownika powracającego do pracy po urlopie macierzyńskim, rodzicielskim lub wychowawczym, jest zwolnienie jego pracodawcy z odprowadzania za tego pracownika składek na

¹⁵ Artykuł 177, 182¹ ust.7 i 182^{1a} § 6 Kodeksu pracy – po dniu 2 stycznia 2016 r. art. 182^{1f}.

¹⁶ Dz.U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001.

Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych¹⁷. Dotyczy to okresu 36 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zakończeniu korzystania przez pracownika z urlopu, co może także sprzyjać większemu zainteresowaniu po stronie pracodawców do dalszego zatrudniania pracownika, którego utrzymanie kosztuje w ten sposób mniej. Ponadto, osoby przebywające na urloпах wychowawczych oraz pobierające zasiłek macierzyński, są zwolnione z opłat obowiązkowej składki na Fundusz Pracy¹⁸. Zwolnienie z odprowadzania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych nie przysługuje za pracownika, który łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z pracą na 1/2 etatu.

Rozwiązanie dotyczące płatności składek na ubezpieczenia społeczne za osoby pobierające zasiłek macierzyński służy podobnemu celowi. W całości finansuje je budżet państwa poprzez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W rezultacie pracodawcy nie ponoszą kosztów składek za okres podstawowego i dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego. W przypadku, gdy ZUS wypłaca zasiłek macierzyński, to bezpośrednio także do tego samego podmiotu należy naliczanie składek od tego zasiłku.

Opisane wyżej, przewidziane w polskim systemie prawnym uprawnienia związane z rodzicielstwem, są realizacją gwarancji przewidzianych także w prawie Unii Europejskiej. Karta Praw Podstawowych, która obecnie jest źródłem prawa pierwotnego Unii Europejskiej i ma moc prawną równą Traktatom¹⁹, stanowi w art. 33 ust. 2, że w celu pogodzenia życia rodzinnego z zawodowym każdy ma prawo do ochrony przed zwolnieniem z pracy z powodów związanych z macierzyństwem i prawo do płatnego urlopu macierzyńskiego oraz do urlopu wychowawczego po urodzeniu lub przysposobieniu dziecka. Na mocy Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), art. 153²⁰, Unia może wspierać i uzupełniać działania państw członkowskich między innymi w dziedzinie równości mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy. Organy unijne korzystały już z uprawnienia wydawania regulacji odnoszących się do tych kwestii.

W szczególności należy wskazać na dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r.²¹, wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, która za dyskryminację uważa m. in. wszelkie mniej korzystne traktowanie kobiety związane z ciążą

¹⁷ Art. 104a ustawy o promocji zatrudnienia.

¹⁸ Art. 104 ust. 1 pkt. 3 g wymienionej ustawy.

¹⁹ Zob. art. 6 ust. 1 Traktatu o Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE C 326 z 26.10.2012).

²⁰ Dawny art. 137 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską (Dz. Urz. UE 2006 C 321E).

²¹ Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przededagowana) (Dz. Urz. UE L 204 z 26.07.2006, str. 23).

lub urlopem macierzyńskim²². Z kolei w świetle dyrektywy 2004/113/WE Rady z dnia 13 grudnia 2004 r.²³, zapewniającej ochronę przed dyskryminacją poza obszarem zatrudnienia, zasada równego traktowania mężczyzn i kobiet oznacza, że nie istnieje żadna bezpośrednia dyskryminacja ze względu na płeć, w tym mniej korzystne traktowanie kobiet ze względu na ciążę lub macierzyństwo²⁴. Za istotne należy uznać także inne regulacje prawa wtórnego, znacząco wpływające na kształt prawa krajowego w omawianym obszarze. Dyrektywa 2010/41/UE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 lipca 2010 r.²⁵ wymaga m. in., zapewnienia, aby kobiety prowadzące działalność na własny rachunek oraz małżonki lub partnerki życiowe osób prowadzących taką działalność, jako osoby z nimi współpracujące, mogły zgodnie z przepisami krajowymi mieć przyznany wystarczający zasiłek macierzyński pozwalający na przerwy w działalności zawodowej podczas ciąży lub macierzyństwa przez co najmniej 14 tygodni. Do kwestii urlopów rodzicielskich odnosi się dyrektywa Rady 2010/18/UE dnia 8 marca 2010 r.²⁶, w świetle której pracownikom – mężczyznom i kobietom – przysznaje się indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego z powodu narodzin dziecka, aby umożliwić im opiekę nad tym dzieckiem do czasu osiągnięcia przez nie pewnego wieku, przy czym urlopu tego udziela się na okres co najmniej czterech miesięcy i, w celu wspierania równych szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn, powinien on być w zasadzie przyznawany bez możliwości przenoszenia – by zachęcić do bardziej wyrównanego korzystania z urlopu przez oboje rodziców, co najmniej jeden z czterech miesięcy przyznawany jest bez możliwości przenoszenia. Podstawowe standardy dotyczące ochrony pracownic w ciąży i powracających po urlopie związanym z porodem oraz urlopów macierzyńskich wyznaczyła zaś dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r.²⁷.

²² Zob. art. 2 ust. 2 lit. c dyrektywy 2006/54/WE.

²³ Dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług (Dz. Urz. UE L 373 z 21.12.2004, str. 37).

²⁴ Zob. art. 4 ust. 1 lit. a dyrektywy 2004/113/WE.

²⁵ Dyrektywa 2010/41/UE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG (Dz. Urz. UE L 180 z 15 lipca 2010).

²⁶ Dyrektywa Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylająca dyrektywę 96/34/WE (Dz. Urz. L 68 z 18 marca 2010 r.).

²⁷ Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (Dz. Urz. L 348 z 28.11.1992). Warto odnotować, że Komisja Europejska przedłożyła w 2008 roku propozycję zmiany tej dyrektywy, dążąc m. in. do wydłużenia podstawowego wymiaru urlopu macierzyńskiego z 14 do 18 tygodni i zwiększenia praw matek. Wobec braku zgody, propozycja została formalnie wycofana w lipcu 2015 r.

III. GODZENIE RÓL RODZINNYCH I ZAWODOWYCH - SYTUACJA MŁODYCH RODZICÓW NA RYNKU PRACY W ŚWIELE BADANIA REALIZOWANEGO NA ZLECENIE RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH

Metodologia

Badanie pt. „Godzenie ról rodzinnych i zawodowych – sytuacja młodych rodziców na rynku pracy” miało charakter jakościowy i zostało zrealizowane przez firmę Era Ewaluacji Sp. z o.o. na zlecenie Biura Rzecznika Praw Obywatelskich w drugiej połowie 2014 roku.

Głównym celem badania było wskazanie na czynniki ograniczające aktywizację zawodową kobiet-młodych matek oraz czynniki ograniczające realizację prawa mężczyzn-młodych ojców do zaangażowania się w życie rodzinne związane z trudnościami w godzeniu ról zawodowych i rodzinnych. Czynniki te były identyfikowane na poziomie praktyk organizacji, indywidualnych strategii rodziców oraz na poziomie tworzonej i realizowanej polityki społecznej, przy uwzględnieniu opinii związków zawodowych i organizacji pracodawców.

Cele szczegółowe projektu obejmowały:

- wskazanie stosowanych przez pracodawców praktyk umożliwiających godzenie ról zawodowych i rodzinnych przez pracowników (instrumenty prawne, w tym elastyczne formy zatrudnienia, kultura organizacyjna, działania antydyskryminacyjne i inne) oraz przyczyny ich niestosowania, zwłaszcza w odniesieniu do przejmowania części obowiązków opiekuńczych przez ojców;
- wskazanie indywidualnych strategii podejmowanych przez pracowników w celu ułatwienia godzenia ról zawodowych i rodzinnych (wykorzystanie w miejscu pracy udogodnień formalnych, m.in. urlopów macierzyńskich/ojcowskich/rodzicielskich i wychowawczych oraz nieformalnych, wykorzystanie zasobów i sieci pozazawodowych), z uwzględnieniem podziału na kobiety i mężczyzn oraz podziału na pracowników pozostających w zatrudnieniu pracowniczym, samozatrudnionych, pracujących na podstawie umów cywilno-prawnych;

- zebranie informacji i opinii od przedstawicieli związków zawodowych o praktykach pracodawców i polityce rządu w obszarze godzenia ról zawodowych i rodzinnych przez pracowników oraz o działaniach podejmowanych przez związki zawodowe dla osiągnięcia korzystnych rezultatów w badanym obszarze;
- zebranie informacji i opinii od przedstawicieli organizacji pracodawców o praktykach pracodawców i polityce rządu w obszarze godzenia ról zawodowych i rodzinnych przez pracowników oraz o działaniach podejmowanych przez organizacje pracodawców dla osiągnięcia korzystnych rezultatów w badanym obszarze;
- porównanie ze sobą czterech powyższych perspektyw, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji kobiet i mężczyzn oraz dyskryminacji ze względu na płeć;
- wzmocnienie głosu rodziców, zwłaszcza samozatrudnionych;
- zidentyfikowanie potrzeb społecznych i zebranie propozycji zmian w analizowanym obszarze.

Próba badawcza składała się z następujących grup respondentów:

- przedstawicieli przedsiębiorstw – duże (powyżej 250 pracowników), średnie (50-249 pracowników), małe (do 49 pracowników, ale powyżej 9 pracowników);
- kobiety i mężczyzn - rodziców w wieku do 40 lat, posiadających co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 roku życia²⁸; pracowników pozostających w zatrudnieniu pracowniczym (zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i określony) oraz zatrudnionych na podstawie umów cywilno-prawnych i samozatrudnionych;
- organizacje pracodawców i związki zawodowe wchodzące w skład Komisji Trójstronnej.

W ramach badania przeprowadzono 27 wywiadów indywidualnych z przedstawicielami przedsiębiorstw (reprezentanci działów HR lub właściciele – w przypadku mniejszych firm). Ponadto przeprowadzono 6 wywiadów indywidualnych z reprezentantami central związków zawodowych oraz 3 wywiady indywidualne z przedstawicielami organizacji pracodawców.

W ramach badania przeprowadzono również 6 wywiadów grupowych z rodzicami:

- matkami-pracownicami (zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas określony i nieokreślony);
- ojcami-pracownikami (zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas określony i nieokreślony);
- matkami-samozatrudnionymi (poza rolnictwem);
- ojcami-samozatrudnionymi (poza rolnictwem);
- matkami-zatrudnionymi na podstawie umowy cywilno-prawnej;
- ojcami-zatrudnionymi na podstawie umowy cywilno-prawnej.

²⁸ Niektórzy respondenci posiadali większą liczbę dzieci, w tym w wieku pow. 6 r. ż.

W celu rozszerzenia perspektywy rodziców, przeprowadzono dodatkowe 3 wywiady indywidualne z o charakterze pogłębionym.

Wywiady grupowe z rodzicami oraz wywiady indywidualne z pracodawcami przeprowadzone zostały w Warszawie, Katowicach, Olsztynie i Radomiu.

Wyniki badania

Wykorzystanie przez pracowników instrumentów umożliwiających godzenie ról rodzinnych i zawodowych w perspektywie matek

Matki uczestniczące w badaniu korzystają tylko z części uprawnień, wykorzystując najczęściej podstawowy (20 tygodni) i dodatkowy urlop macierzyński (dodatkowe 6 tygodni), rzadziej natomiast deklarują korzystanie z urlopu rodzicielskiego, a sporadycznie z urlopu wychowawczego. Niekiedy matki małych dzieci przedłużają dodatkowo czas spędzany z dzieckiem przez wykorzystanie przysługujących im regularnych urlopów wypoczynkowych.

Jak ujawniło badanie, kobiety nie decydują się na korzystanie z dłuższych urlopów – rodzicielskiego, a zwłaszcza wychowawczego – najczęściej z następujących powodów:

względy ekonomiczne	obawy o zachowanie dotychczasowego miejsca pracy	obawy związane z negatywnym wpływem dłuższej przerwy w pracy na rozwój kariery zawodowej
---------------------	--	--

Jednym z powodów, dla których kobiety decydują się szybko wrócić do pracy po zakończeniu urlopu płatnego jest to, że urlop wychowawczy ma charakter bezpłatny i matki nie mogą pozwolić sobie na rezygnację z wynagrodzenia przez tak długi czas.

*U nas wszystkie dziewczyny, które teraz były, pięć czy sześć dziewczyn, one wszystkie były na urlopie wychowawczym i wszystkie z tego urlopu zrezygnowały (...) Bez przy-
musu, bez straty miejsca pracy, po prostu wróciły. Zawsze, jak pada pytanie, to od-
powiadają, że kasa. [IDI_10_HR_firma 50-249 pracowników, zakład produkcyjny]
Dwie [matki] załapały się na te nowe zasady (...) to żadna nie skorzystała. (...) Ko-
rzystały tylko z tego normalnego i jeszcze urlopu dodatkowego macierzyńskiego,
natomiast rodzicielskiego już nie brały (...). Mi się wydaje, że one zrobiły to ze
względów finansowych. [IDI_4_HR_firma 9-49 pracowników, izba rolna]*

W opinii badanych kobiety obawiają się, że dłuższa przerwa w pracy może mieć negatywny wpływ na rozwój kariery zawodowej, a nawet skutkować utratą pracy.

Myślę, że tylko dlatego, że niepłatny, ale chyba także, że boją się utracić pracę. (...) Ludzie nie mają pracy. (...) Panie wracają szybko do pracy i nie korzystają z tego dobrodziejstwa [urlopu wychowawczego]. [IDI_14_HR_firma 50-249 pracowników, firma geodezyjna]

R7: (...) Bardziej to się wiąże z powrotem po urlopie wychowawczym, gdzie albo już nie ma miejsca, albo ciebie nie chcą, albo cię przenoszą z miejsca na miejsce. (...) Macierzyński, wychowawczy i komplikacje zawodowe po powrocie. [FGI_kobiety_umowa o pracę]

To są młode osoby, ale były docenione w firmie zanim poszły na macierzyński, więc chciałyby jak najszybciej wrócić, żeby po prostu piąć się po szczeblach kariery. Póki firma istnieje, póki prosperuje, to wiadomą rzeczą jest, że do przodu. [IDI_23_HR_firma powyżej 250 osób, firma wodociągowa]

Długa nieobecność może skłonić pracodawcę do zatrudnienia na miejsce kobiety przebywającej na urlopie rodzicielskim czy wychowawczym osoby zastępującej. Badani przedstawiciele pracodawców przyznawali, że osoba zastępująca posiada bieżącą wiedzę potrzebną do wykonywania obowiązków służbowych i to może wzbudzać wątpliwości pracodawcy, którego pracownika należy zatrzymać po powrocie kobiety przebywającej na urlopie.

I tu już powstaje taki dylemat. (...) Sama mam taką pracownicę, na zastępstwo przyjętą i tutaj niedługo zaraz skończy się urlop macierzyński i biję się z myślami, którą z nich zostawić. Bo ta, co przez pół roku [była na urlopie], wypadła już z obiegu, bo przepisy się zmieniają. Więc musiałaby się z powrotem, a ta jest na bieżąco. [IDI_22_HR_firma powyżej 250 osób, przemysł tytoniowy]

W opinii części rozmówców reprezentujących działy kadr, zbyt długie pozostawanie kobiet na urloпах rodzicielskich i wychowawczych jest dla pracodawców niekorzystne, gdyż muszą w tym czasie dodatkowo organizować pracę w firmie i ewentualnie zatrudnić osoby na zastępstwo, przeszkolić je, ponosząc z tego tytułu dodatkowe koszty. Decyzja o długiej przerwie w pracy związanej z urlopem ma szczególnie negatywne konsekwencje zwłaszcza w tych branżach, które podlegają ciągłym zmianom i wymagają stałego pogłębiania wiedzy i podwyższania kwalifikacji ze strony pracowników. Może zdarzyć się też tak, że sytuacja w firmie zmieni się na tyle, że stanowisko pracy, które opuszczała kobieta idąca na urlop, zostało w międzyczasie zlikwidowane.

Problem polega na tym, że osoby, które odchodzą na urlop macierzyński, czy już na zwolnienia, nie ma ich wtedy 2 lata, nie rok, bo rok jest macierzyński, 9 miesięcy plus jeszcze urlopy, mogą zostać 2 lata nieobecne w pracy. Wtedy jest problem, (...) wracają z myślą, że wszyscy na nią czekają, a tutaj się okazuje, że (...) nikt takiej osoby nie chce. (...) Okazuje się, że nie ma miejsca, albo już tutaj promowałem kogoś, albo kogoś przyjąłem i ktoś jest dużo lepszy niż tamta osoba albo ktoś mówi – ja nie znam tej osoby, nie ma jej 2 lata, a ja złożyłem projekt jakiś i program i teraz ta osoba nie będzie umiała obsługiwać... [IDI_19_HR_firma powyżej 250 osób, branża spożywcza]

Nieobecność kobiety wynikająca ze skorzystania z rocznego urlopu macierzyńskiego lub dłuższych nieobecności, takich jak urlop wychowawczy, może mocno zahamować lub nawet przerwać jej karierę. Niektórzy pracodawcy zachęcają zatrudnione kobiety, aby świadomie podejmowały te decyzje i wybierały rozwiązania minimalizujące ryzyko związane z długą nieobecnością poza rynkiem pracy, np. by wracały po krótszym okresie przerwy na mniejszy wymiar etatu, dzięki czemu będą miały kontakt z firmą.

Wprowadzenie rocznego urlopu macierzyńskiego jest utrapieniem i niestety kluczem zamykającym skutecznie drogę do kariery zawodowej. (...) Dlatego zachęcaliśmy, żeby kobiety nie korzystały z całego urlopu rocznego, żeby wracały po krótszym urlopie na mniejszy wymiar etatu, (...) tak żeby jednak szybciej wracać do pracy, do kontaktu z biznesem, być i jednocześnie opiekować się swoim dzieckiem i to się w wielu przypadkach sprawdzało i ludzie to rozwiązanie kupowali. [IDI_20_HR_firma powyżej 250 osób, firma kurierska].

Innym rozwiązaniem, które pozwala zminimalizować ryzyko związane z długą nieobecnością poza rynkiem pracy jest łączenie urlopu rodzicielskiego i wychowawczego z pracą na część etatu. Część kobiet decyduje się na stopniowy powrót do pracy już w trakcie trwania urlopu lub tuż po jego zakończeniu, pracując w ramach elastycznego czasu pracy lub na część etatu.

I była sytuacja taka, jednej naszej pracownicy, że miała zmniejszony etat do ½ w momencie tego urlopu wychowawczego, czyli po prostu była ta możliwość przy wychowawczym, była taka sytuacja. [IDI_4_HR_firma 9-49 osób, izba rolna]. Ja wróciłam zaraz po urlopie macierzyńskim i potem pracowałam tylko 3 dni w tygodniu, bo w czwartki pracowałam w domu, a w piątki zawsze wykorzystywałam zaległy urlop. I to z punktu widzenia zarówno mojego dziecka, jak i mojego, było najbardziej optymalnym rozwiązaniem. Ja 3 dni wychodziłam z tych pieluch i czu-

Łam się znowu człowiekiem (...) To przeprowadziło nas przez ten czas tak płynnie. Myślę, że to jest ważne. [IDI_20_HR_firma powyżej 250 osób, firma kurierska]

Jedna z respondentek zwróciła uwagę na fakt, iż w niektórych sytuacjach kobietom „opłaca się” korzystać z urlopu rodzicielskiego i wychowawczego – dotyczy to zwłaszcza osób mających niskie zarobki. Będąc na urlopie matki są objęte ubezpieczeniem społecznym, a okres urlopu macierzyńskiego (podstawowego oraz dodatkowego), urlopu rodzicielskiego i wychowawczego wliczany jest do okresu zatrudnienia i umożliwia uzyskanie wszelkich uprawnień pracowniczych. Jest to korzystne dla niektórych matek rozwiązanie, gdyż mogą w tym czasie osobiście zająć się dzieckiem, nie przeznaczając dodatkowych środków na żłobek lub zatrudnienie opiekunki.

To zaczęło się od tego, że kiedy kobiety zaczęły korzystać z tego, kiedy ZUS jest opłacany. Bo jeżeli kobieta mało zarabia, a przeważnie mało zarabiają, (...) to jej się opłaca iść na macierzyński, dlatego że żłobków nie ma, na niańkę nie stać, więc przynajmniej ma zaliczone te dwa, trzy lata, zależy ile skorzysta z tego wychowawczego. Może się tym dzieckiem zająć. [IDI_25_HR_firma poniżej 250 osób]

Niektórzy pracodawcy podkreślali, że problemem, jaki coraz częściej dostrzegają, jest traktowanie przez sporą grupę kobiet ciąży jako choroby i „wykorzystywanie” zwolnień lekarskich już od pierwszych miesięcy ciąży często aż do porodu. Sprawia to, że kobieta odchodzi z pracy na długi okres, a pracodawca zmuszony jest zatrudnić osoby na zastępstwo.

Kiedyś ciąża nie była chorobą. Natomiast teraz ciąża niestety jest chorobą. U nas jest w zasadzie no może 80% takich kobiet, które w okresie ciąży są na zwolnieniach i my na to miejsce zatrudniamy zastępcę. [IDI_22_HR_firma powyżej 250 osób, przemysł tytoniowy]

Kobiety chcą więcej, bardziej, mocniej się eksponować w życiu zawodowym, natomiast w momencie kiedy zachodzą w ciążę, jakby o tym zapomniały. To nie jest tak, że to się wymazuje i potem wracają i wszystko im się należy i myślę, że to jest trudny problem. [IDI_19_HR_firma powyżej 250 osób, branża spożywcza]

Respondentki zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych przyznawały, że ich sytuacja jest o tyle trudna, iż nie mają żadnych gwarancji dotyczących zatrudnienia, nie mogą korzystać z urlopów wypoczynkowych i rodzicielskich ani ze zwolnień – w ich przypadku każda taka przerwa w pracy oznacza brak dochodów.

Biorące udział w badaniu kobiety samozatrudnione lub pracujące na podstawie umowy cywilnoprawnej zwracały uwagę głównie na fakt, że nie przysługują im z tytułu macierzyństwa te same uprawnienia, co osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę (jak choćby ochrona przed zwolnieniem osób zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej). Oprócz tego, że taka forma zatrudnienia wiąże się z niepewnością i brakiem stabilizacji, to respondentki w dużej mierze odnosiły się do niedogodności wynikających z trudności łączenia pracy ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem. W praktyce każda przerwa w pracy oznacza brak dochodów, w przypadku samozatrudnienia – dodatkowe koszty (np. składka na ZUS). Respondentki skarżyły się, że nie mogą skorzystać z płatnego urlopu wypoczynkowego, skorzystać ze zwolnień lekarskich czy urlopu wychowawczego – każda przerwa w pracy pociąga za sobą konsekwencje finansowe.

R1: My mamy brak stabilizacji, takiej pewności jutra, dlatego że krótsze są te umowy, nie ma tej umowy na stałe.

R3: Ja na przykład miałam taką sytuację, że byłam z dzieckiem w szpitalu i wiadomo, mam dni wolne, wzięłam i nikt za to mi nie zapłaci, L4 nie mogę wziąć na dziecko.

R4: Ja mam tak, że po prostu jak jest praca to zarabiam. Jeżeli nie chcę pracować, na przykład chcę mieć dzień wolny, (...) to nie mam pieniędzy po prostu. [FGI_kobiety_umowy_cywilno-prawne]

R2: Ciągłe wyrzuty sumienia, czy na wakacje gdzie się jedzie, to wtedy się nie pracuje.

R4: Czy wybieramy urlop, czy wybieramy pieniądze.

R6: Mamy niepewność zarobków, a stałość opłat.

(...)

R9: Jak jesteś na etacie to nie płaci się tego. (...) Będąc samozatrudnioną nie mogę korzystać z pewnych przywilejów, które mają osoby zatrudnione na etat. (...) Także też jest taka nierówność, jeśli chodzi o prawo z tytułu ochrony macierzyństwa. Sama tego doświadczyłam.

R3: Nawet jeżeli kobieta wróci po urlopie macierzyńskim, albo po urlopie rodzicielskim do pracy to przez rok czasu jest pracownikiem chronionym i nie wolno jej zwolnić. A tu nie. (...) [FGI_kobiety_samozatrudnienie]

Za atut uznawane było m.in. zatrudnienie ojca dziecka w ramach umowy o pracę, która skutkuje większą pewnością zatrudnienia i związaną z tym stałością dochodów.

Tutaj bardzo pomocna jest ta druga strona, która ma jednak etat i wiemy, że on przyniesie tyle, tyle poświęcimy na opłaty, więc tak sobie radzimy, że może

zabezpieczyć. On ma stałość zarobków, więc to jest ok, jesteśmy bezpieczniejsi.
[FGI_kobiety_samozatrudnienie]

Co istotne, badane podkreślały, że świadomie zdecydowały się na samozatrudnienie, aby móc spędzać więcej czasu z dziećmi i mieć większy wpływ na dalszy rozwój własnej rodziny i życia zawodowego.

R3: Chcesz mieć czas dla dziecka.

R6: Nie praca jest najważniejsza.

R7: Więc wolę zarabiać mniej (...) ale dzięki temu ja jestem w domu, nie szukam opiekunek w popłochu, nie robię jakichś dziwnych akrobacji życiowych.

R9: Masz większy wpływ, bo ta działalność jest twoja i możesz zadecydować jak ją rozwinąć. Jest więcej czasu dla dzieci, ale mi się wydaje, że jest też więcej czasu dla mnie. [FGI_kobiety_samozatrudnienie]

Wśród postulatów badanych kobiet samozatrudnionych znalazła się propozycja, aby comiesięczne koszty ZUS, jakie muszą ponosić w ramach swoich umów, nie były stałe, ale były uzależnione od wysokości dochodu w danym miesiącu. Takie rozwiązanie byłoby, ich zdaniem, bardziej sprawiedliwe, zwłaszcza w sytuacji ograniczenia pracy zawodowej po urodzeniu dziecka.

R3: To jest tak, że jednego dnia masz przychodu 3 tys., a innego 500 zł, płacisz cały czas te same składki (...). Jak jesteś na etacie to dostajesz dwa czy trzy tysiące, czy jesteś na urlopie, czy nie jesteś, pracodawca za ciebie zapłaci ZUS i ciebie to w ogóle nic nie interesuje.

R9: Przeraża mnie szczególnie w ostatnim czasie, takie momenty, kiedy mam mniejsze dochody, a opłaty mam takie same i to jakoś właśnie z tego powodu rozważam kwestie, czy w moim przypadku umowa o dzieło, umowa zlecenie nie byłaby lepsza, bo też nie daje mi żadnej ochrony... [FGI_kobiety_samozatrudnienie]

Wykorzystanie przez pracowników instrumentów umożliwiających godzenie ról rodzinnych i zawodowych w perspektywie ojców

Jak wynika z przeprowadzonych wywiadów, ojcowie coraz częściej decydują się na skorzystanie z dwutygodniowego urlopu ojcowskiego. Jednak wykorzystywanie innych dostępnych dla nich form urlopów (6-tygodniowych dodatkowych urlopów macierzyńskich, 26-tygodniowych urlopów rodzicielskich czy urlopu wychowawczego) wciąż należy do rzadkości i decydują się na takie rozwiązania pojedyncze osoby.

Najważniejszymi czynnikami utrudniającymi korzystanie z urlopów przez ojców są:

istniejące stereotypy dotyczące roli ojca, rozpowszechnione zarówno wśród matek, ojców, jak i części pracodawców	brak zachęt czy strategii promowania i wspierania ojców w korzystaniu z urlopów ojcowskich przez pracodawców	„nieopłacalność” takich rozwiązań, wynikająca ze statystycznie wyższych zarobków mężczyzn
lęk przed utratą pracy lub zahamowaniem kariery zawodowej	brak pełnej wiedzy wśród pracowników-ojców na temat przysługujących w tym zakresie praw	uzależnienie prawa do skorzystania z urlopu ojcowskiego/rodzicielskiego od posiadania przez matkę umowy o pracę

Pracodawcy biorący udział w badaniu i reprezentujący różnej wielkości firmy dostrzegali coraz większe zainteresowanie urlopami ojcowskimi. Ten wzrost zainteresowania wynika, ich zdaniem, przede wszystkim z większej świadomości ojców na temat ich roli w życiu dziecka oraz z większego przyzwolenia społecznego na tego rodzaju urlopy.

Kiedyś nie były często [wykorzystywane], teraz widzimy coraz częściej, że panowie świadomie korzystają z tego urlopu. Jest większe społeczne przyzwolenie na to i widać, że to jest takie narzędzie, które jest wykorzystywane. [IDI_20_HR_firma powyżej 250 pracowników, firma kurierska]

A w tej chwili to jest bardzo częste zjawisko i w tej chwili się nikt nie dziwi, że tam ojciec korzysta z części urlopu macierzyńskiego. (...) Ta świadomość się zmieniła, że ojciec też jest dla dziecka. [IDI_16_HR_firma 50-249 pracowników, firma budowlana]

Pojawiły się opinie, że często ojcowie traktują te dwa tygodnie urlopu ojcowskiego jako dodatkowy urlop, rzadko natomiast decydują się na wykorzystanie 26-tygodniowego urlopu rodzicielskiego, choć sporadycznie i takie przypadki w niektórych firmach miały miejsce.

Nie miałam takiego przypadku, żeby pan przejął macierzyński za matkę dziecka, bo jest też taka możliwość, ale nie, tutaj takie przypadki nie występują, natomiast jak najbardziej panowie biorą tacierzyńskie urlopy dwutygodniowe tylko i wyłącznie. [IDI_2_HR_firma 9-49 pracowników, firma handlowa]

Dopóki to jest dwa tygodnie, można traktować jako dodatkowy urlop, to jest ok. Jakby to miało być dłużej, to myślę, że mieliśmy takie dwa przypadki, że osoba wzięła te pół roku drugie rodzicielskie, że to nie jest taki ewenement. [IDI_19_HR_firma powyżej 250 pracowników, branża spożywcza]

W opinii przedstawicieli pracodawców na korzystanie przez ojców z przysługujących im urlopów duży wpływ ma tradycyjne podejście do podziału ról w rodzinie, według którego to przede wszystkim matka jest odpowiedzialna za opiekę nad dzieckiem. Stosowanie przysługujących ojcom rozwiązań nie jest w firmach powszechnie praktykowane, a sami ojcowie niekiedy po narodzinach dziecka wykorzystują urlop wypoczynkowy.

[Czy urlopy ojcowskie są popularne w Państwa firmie?] Nie są. (...) myślę, że to jest kwestia kultury organizacyjnej i branży – branża finansowa jest znacznie bardziej konserwatywna. Zresztą braliśmy też udział w tym roku w badaniu Diversity Index i to dość mocno wychodzi, że jednak mamy kulturę dość patriarchalną cały czas. [IDI_21_HR_firma powyżej 250 pracowników, firma ubezpieczeniowa] Taka jest struktura związków, że kobieta jest przy dziecku. Taka jest tendencja, że to kobieta opiekuje się dzieckiem, a mąż pracuje, tak że nie ma skłonności, żeby się odwracały role. [IDI_2_HR_firma 9-49 pracowników, firma handlowa] Oni tak bardziej patrzą, że mężczyzna ma pracować, zarabiać pieniądze, a kobieta ma się zająć domem. [IDI_3_HR_firma 9-49 pracowników, firma prywatna] Panowie się jakoś szczególnie nie wrywają. Jednak ten kontakt, matka, wiadomo. (...) Panowie to najczęściej biorą po prostu urlop, kiedy dziecko się urodzi, na samym początku. A potem to już nie, najczęściej jest tak, że kobiety korzystają (...) Normalny urlop wypoczynkowy najczęściej. [IDI_15_HR_firma 50-249 pracowników, szkoła]

Badani pracodawcy deklarowali, że nie mają nic przeciwko temu, aby ojcowie brali dłuższe urlopy rodzicielskie – mają oni wiedzę, że zgodnie z przepisami takie uprawnienia ojcom przysługują. W firmach trudno natomiast dostrzec systemowo wdrożone strategie wspierania pracowników-ojców i promowania korzystania przez nich z urlopów na opiekę nad dziećmi. Urlop ten zawsze ma charakter fakultatywny i oznacza to, że skorzystanie z niego wymaga świadomej decyzji pracownika.

Nikt nie kwestionuje tego. Nikt absolutnie nie ma zastrzeżeń (...) Należy się, wybiera się. Nad tym się pracodawca wcale nie zastanawia, nie kwestionuje, nie sugeruje, że lepiej by było nie wykorzystywać(...). Tylko trzeba uprzedzić, że się planuje urlop roczny, bo wtedy jest kwestia zastępstwa itd. Trzeba takie tematy uzgadniać. [IDI_2_HR_firma 9-49 pracowników, firma handlowa]

Z kolei przedstawiciele działów HR zwracali uwagę, że takie dłuższe oddelegowanie ojców stanowi niekiedy poważną trudność dla pracodawców, gdyż są zmuszeni znaleźć zastępstwo, co jest szczególnym utrudnieniem zwłaszcza dla właścicieli mniejszych firm oraz tych, którzy zatrudniają wysokiej klasy specjalistów z danej dziedziny – trudno dostępnych na rynku pracy.

Te dwa tygodnie, myślę, to nie wpływa na firmę. Jakby to było dłużej niż 2 tygodnie, to nie ukrywam, że w przypadku, tak jak mam panów, to byłby kłopot dla mnie, bo mam fachowców i nie znajdę innych. (...) U mnie są niezastępowalni, to są tacy fachowcy, że tego się nie da nauczyć, jedni się uczą po 2 lata, jeszcze nie umieją. [IDI_5_HR_firma 9-49 pracowników, instalacje]

Niektórzy ojcowie biorący udział w badaniu dostrzegali stereotypowe postrzeganie roli mężczyzn przez pracodawców, co może stanowić przeszkodę w realizacji obowiązków opiekuńczych przez ojców.

R7: Mój pracodawca, on ma takie stereotypy ma zakorzenione, jak mówię, że idę do domu z dzieckiem posiedzieć, bo żona wychodzi, to on mówi: niech bierze dziecko, od czego ona jest? Ma siedzieć w domu, ma się opiekować.

R2: To są takie stereotypy... To jest pokoleniowe. Ja też się spotkałem z czymś takim. [FGI_mężczyźni_samozatrudnieni]

O zakorzenionych stereotypach mówiły także same matki, które zwracały uwagę, że wciąż wiele osób uważa, że to obowiązkiem kobiety jest opieka i wychowanie dziecka, zaś ojciec głównie jest odpowiedzialny za utrzymanie rodziny. Z kolei podejmowane próby odchodzenia od tych utartych schematów najczęściej okazują się nieskuteczne.

R1: To są stereotypy, że faceci się po prostu stresują, że oni muszą utrzymać rodzinę. Mimo, że my jesteśmy rocznikowo młode dziewczyny i niby my walczymy z tym, ale tak naprawdę i tak jesteśmy kurami domowymi. My się dziećmi zajmujemy, domem i powielamy te stereotypy i powielamy.

R5: On by się załamał, ja to wiem, że jak on by po prostu nie był tym takim głównodowodzącym właśnie, tym głównofinansującym. On by się czuł gorzej, dużo gorzej, niekomfortowo...

R4: Jego ego by spadło po prostu.

R3: Ale był taki etap u nas, krótko trwał w sumie. Były takie napięcia właśnie między nami (...) [FGI_kobiety_umowy_cywilnoprawne]

Jeden z przedstawicieli związków zawodowych w toku rozmowy podkreślił, iż mimo rozwiązań prawnych umożliwiających ojcom aktywne zaangażowanie się w życie rodzinne, barierą nadal są stereotypy, które powstrzymują ojców przed korzystaniem z takich rozwiązań.

My jesteśmy bardziej przyzwyczajeni, że to kobieta zajmuje się domem i wychowaniem dziecka. Tutaj jednak pomimo tego, że są instrumenty prawne zachęcające i pozwalające ojcu na korzystanie z tego, to jednak taki tradycyjny model rodziny cały czas funkcjonuje. Instrumenty prawne są. [IDI związek zawodowy_2]

Zdarzają się sytuacje, że ojcowie decydują się na urlopy rodzicielskie, ale są one incydentalne. Takie rozwiązania ojcowie zazwyczaj stosują, gdy:

- kobieta jest zmuszona do szybkiego powrotu do pracy, bo obawia się jej utraty wskutek zbyt długiej nieobecności;
- zarobki matki dziecka są wyższe niż zarobki ojca i takie rozwiązanie jest dla rodziny korzystne z ekonomicznego punktu widzenia;
- ojciec dziecka pracuje na podstawie umowy cywilno-prawnej, jest bezrobotny albo pracuje w ramach samozatrudnienia, podczas gdy matka jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę.

Czasami ojcowie chodzą, mając marną robotę, nie mając umowy o pracę ojciec musi się zajmować dzieckiem. Czyli według mnie, nie jest to tylko temat matek, tylko to jest temat całych rodzin (...) Ja wiem o tym, tylko w tym momencie, jeżeli ojciec rodziny zarabia więcej niż matka, to on nie pójdzie na tacierzyński. Ojciec tylko idzie na ten macierzyński, jeżeli jest bezrobotny, albo ma śmieciową umowę, ale ojciec, który ma normalną umowę o pracę, nigdy nie idzie na macierzyński. [IDI_15_HR_firma 50-249 pracowników, szkoła]

(...) Ona mając wyższą pensję miała osiemdziesiąt procent zarobku i stwierdzili, że resztę urlopu macierzyńsko-tacierzyńskiego wykorzysta sobie tata. (...) Może rodzice poprzeliczają, ale wydaje mi się, że to jest ich indywidualna sprawa i chyba sami o tym decydują. [IDI_24_HR_firma powyżej 250 pracowników, komunikacja]

Tak czasami w życiu bywa, że mama musi iść szybciej do pracy i tu właśnie pracownicy kalkulują, kto ma lepszą pracę, kto ma lepsze zarobki, kto ma lepszą perspektywę rozwoju zawodowego. No i tak rozkładają. Ty zajmujesz się dzieckiem, a ja idę do pracy. [IDI związek zawodowy_2]

Istotnym czynnikiem, który ma realny wpływ na ograniczenie w korzystaniu przez ojców z urlopów (macierzyńskiego czy rodzicielskiego) jest nierówne traktowanie ojców i matek w kontekście przysługujących urlopów na opiekę nad dzieckiem. Ojciec dziecka może przejść urlop macierzyński dopiero po 14 tygodniach urlopu matki. Zawsze więc urlop rozpoczyna matka, a ojciec może wziąć urlop (macierzyński, macierzyński dodatkowy i rodzicielski) w drugiej kolejności. Wszystko to jest natomiast uzależnione od tego, czy matce dziecka przysługują uprawnienia, żeby pójść na taki urlop. Ojciec nie jest uprawniony do wzięcia urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, jeśli matka dziecka nie jest objęta ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, a więc nie przysługują jej uprawnienia związane z podjęciem opieki nad dzieckiem.

Kwestię urlopów ojcowie zatrudnieni na podstawie umowy o pracę poruszyli wyłącznie w kontekście wykorzystania przez nich 2-tygodniowego urlopu. Co ważne, zdecydowana większość z nich nie знаła szczegółów dotyczących możliwości skorzystania z urlopów rodzicielskich. Ci badani, którzy byli tych uprawnień świadomi, mówili, że nie zdecydowali się na nie z powodu potencjalnych problemów z powrotem na dotychczasowe stanowisko pracy po przerwie urlopowej – zwłaszcza w firmach prywatnych, gdzie takie zachowania nie są do końca dobrze widziane.

R1: U mnie może by nie zwolnili, ale człowiek wylatuje, wychodzi z obiegu praktycznie. (...)

R4: No, w przypadku firm państwowych, u prywatnych to raczej to nie przejdzie. Przecież jakbym sobie wziął rok wolnego czy coś, to przecież nie mam już po co wracać.

R7: Ale w państwowym też, może nie jest wolnym, ale czasem przeniosą cię na taki oddział, że możesz mniejsze pieniądze zarabiać. [FGI_mężczyźni_umowa o pracę]

Z kolei mężczyźni samozatrudnieni przyznawali, że w sytuacji, gdy ich partnerki pracowały na podstawie umowy o pracę, to właśnie oni zdecydowali się pozostać z dziećmi w domu, aby matka dziecka mogła wrócić do pracy. Takie rozwiązanie było dla ich rodzin najkorzystniejsze, jednak, jak podkreślali, doznawali pewnych trudności w pełnoetatowej opiece nad dzieckiem.

R1: Na początku jakoś tak bardzo mi to nie przeszkadzało, bo akurat to było w takim okresie, że przydało mi się trochę odpoczynku zawodowego, ale później te obowiązki, które musiałem wykonywać w domu trochę przerastały, nie tylko fizycznie, ale psychicznie.

R2: Jak zostaje ojciec cały dzień w domu, to jest wykluczony ze społeczeństwa i ze wszystkich innych zajęć. [FGI_mężczyźni_samozatrudnieni]

Inni ojcowie w trakcie wywiadów dzielili się natomiast pozytywnymi doświadczeniami związanymi z tym okresem.

R3: Chciałbym posiedzieć. Ja bardzo dużo pracuję. Mogę z nim posiedzieć, ale wolałbym sam. Ja nie mam problemu ze sprzątniem, lubię mieć czysto, więc mnie to nie przeszkadza.

R8: Jak moja żona wróciła do pracy, ja też pracowałem w domu, jak jej nie było musiałem zostać z dzieckiem, wszystkim się zajmując. Dziecko jest faktycznie wyjątkowo absorbujące, ale dało się jakoś pogodzić i moje obowiązki, i zajmowanie się dzieckiem. Dziecko śpi, więc można jakiś projekt skończyć. [FGI_mężczyźni_samozatrudnieni]

Mężczyźni zatrudnieni na podstawie umowy cywilno-prawnej podkreślali z kolei, że gdyby zdecydowali się poświęcić czas dziecku i zająć się nim w zastępstwie matki, musieliby zrezygnować ze swojej pracy, gdyż trudno byłoby im pracować w domu i jednocześnie zajmować się dzieckiem na pełen etat. Dlatego zdecydowana większość z nich nie sprawowała opieki nad dzieckiem w tym czasie. Fakt, że pracując na podstawie umowy o dzieło lub umowy zlecenia nie przysługują im uprawnienia związane z opieką nad dzieckiem jest dla nich dużą trudnością (m.in. brak prawa do urlopu rodzicielskiego, zwolnienia z powodu choroby dziecka) i znacząco ogranicza ich dalsze plany rodzicielskie.

R8: Chciałbym być dalej tatą, planować sobie drugie dziecko, może byśmy chcieli z żoną, ale jest ciężko się na to zdecydować. Choćby z tego powodu że nie mam stałego zatrudnienia. Nie wiadomo, czy po tym będzie kolejne zlecenie. To jest jedna sprawa, druga to brak etatu – nie ma żadnych zabezpieczeń, wystarczy choroba i wszystko się sypie...

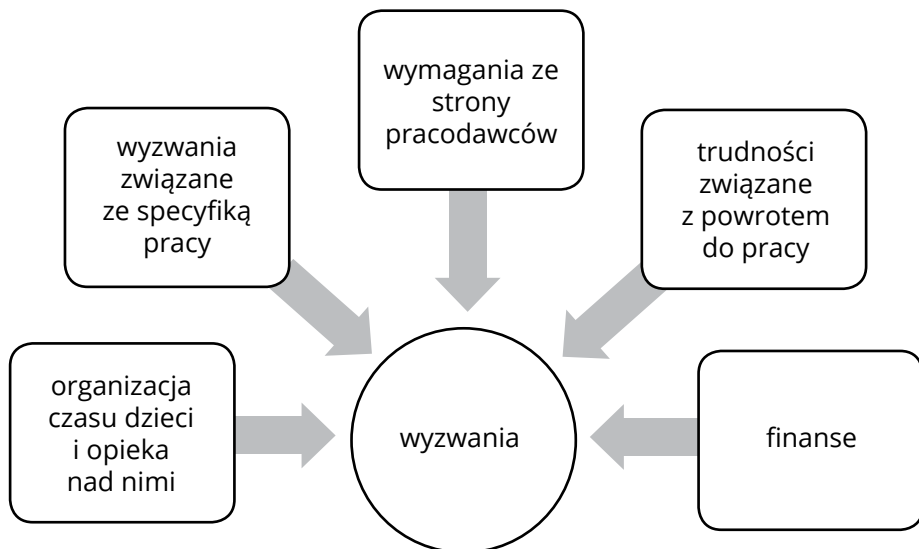
R2: W przypadku takim, gdybym ja z nimi siedział, no to ja nic nie zrobię, bo przy dwójce takich małych diabłów to się nic nie robi autentycznie. Człowiek jest chyba bardziej zmęczony niż tą pracą. Jak żona pójdzie na zwolnienie lekarskie, to nie wiem, czy to jest tak dobrze widziane u kobiet, że chodzą tak często. (...) Nie ma co tego nadwyreżać tego chorobowego na dzieci. Więc to jest dla mnie chyba jedyny problem – ten brak urlopu w przypadku choroby. [FGI_mężczyźni_umowy_cywilno-prawne]

Wykorzystanie instrumentów umożliwiających godzenie ról rodzinnych i zawodowych przez rodziców po powrocie do pracy

Jednym z głównym wątków podejmowanych przez respondentów były stosowane przez pracowników i pracodawców rozwiązania – formalne i nieformalne – umożliwiające godzenie ról rodzinnych i zawodowych po powrocie do pracy. Pomimo deklarowania przez pracodawców przychylności względem korzystania przez rodziców z ich formalnych uprawnień, pracownicy wyrażali opinię, że chęć skorzystania z nich spotyka się z dezaprobatą pracodawców.

Młodzi rodzice biorący udział w wywiadach wskazywali najważniejsze trudności i wyzwania, na jakie napotykają w związku z godzeniem ról rodzinnych i zawodowych. W pewnym stopniu są one uzależnione od konkretnych form zatrudnienia czy specyfiki ich pracy, jednak w dużej mierze są to kwestie wspólne dla wszystkich grup badanych.

Na podstawie wypowiedzi badanych można wyróżnić następujące obszary wyzwań:



Rodzice godzący pracę zawodową oraz rolę rodzica najczęściej jako główną trudność wskazywali zorganizowanie opieki nad dziećmi w czasie pracy. Szczególnym wyzwaniem jest organizacja opieki nad dziećmi w godzinach popołudniowych, gdy rodzice jeszcze pracują, a żłobki i przedszkola są już zamknięte.

Jeżeli chodzi do zerówki w szkole, to na świetlicę nie ma prawa chodzić. Nie ma świetlicy w zerówce. To też jest odebrać dziecko o godzinie dwunastej, to praktycznie graniczy z cudem, jeżeli pracujesz. [FGI_kobiety_umowa o pracę]
Ja mam np. taki problem, że żona na uczelni pracuje i ma w tych samych godzinach pracy co ja, popołudniami zajęcia, tam trzy dni w tygodniu chyba. A ja mam akurat wtedy jakieś tam lekcje dodatkowe na zlecenie. Mam tłumaczenie i zlecenie i po prostu nie ma kto zostać z dzieckiem. [FGI_ojcowie_umowa cywilnoprawna]
Wyzwaniem jest skrócenie czasu pracy do godzin, w których dzieci są w placówkach. Tak się trzeba dostosować. [FGI_kobiety_samozatrudnienie]

Istotną przeszkodę stanowi również ograniczona dostępność publicznych żłobków oraz przedszkoli, co powoduje, że rodzice są zmuszeni korzystać z przedszkoli i żłobków prywatnych lub organizować nieformalną opiekę nad dzieckiem.

To w ogóle dostanie się do przedszkola miejskiego. To jest taki, to graniczy z cudem. [FGI_kobiety_umowa o pracę]
Brak miejsca w żłobkach z dofinansowaniem, nie wiem, czy to w państwowych, bardziej, żłobkach. [FGI_mężczyźni_samozatrudnienie]

O trudnościach związanych z brakiem miejscach w żłobkach i przedszkolach mówili także przedstawiciele związków zawodowych.

Rodzice nie mogą sobie poradzić, bo nie ma żłobków. Sami wiemy, jaki jest problem zapisania dzieci do żłobków czy do przedszkola, a wynajęcie niani to są duże kwoty, które uniemożliwiają pracę zawodową z połączeniem wychowania dziecka i bardzo często właśnie ci rodzice nie idą do pracy i mają wtedy problemy w pracy z uwagi na to, że dzieci posiadają. [IDI_związki zawodowe_2]
Jest bardzo trudny dostęp do takich usług i świadczeń, które państwo powinno nam, młodym rodzicom zapewnić, mam na myśli przedszkola, żłobki, i to jest pierwszy podstawowy problem. [IDI_związki zawodowe_6]

Rodzice zauważają również, że poświęcenie się pracy zawodowej wiąże się z obniżeniem jakości czasu spędzonego z dzieckiem. Często są zmęczeni i mają niewystarczającą ilość czasu, aby dobrze zaplanować czas wolny dzieci.

To takie wolne chwile z dzieckiem, powiedzmy rowery, piłka, ten... no jest problem. Niektórzy rodzice pracują powiedzmy do późna wieczorem, na różne zmiany. Zorganizowanie czasu, może znajdzie się w tygodniu ten jeden dzień, dwa, to już jest góra. A w weekend to jest człowiek nieraz tak zmęczony, rodzic, że też jest ten problem. [FGI_mężczyźni_umowa o pracę]

Wyzwaniem dla młodych rodziców jest również opieka nad dzieckiem w trakcie ferii i wakacji – czyli w momentach, gdy formy instytucjonalnej opieki nie są dostępne (np. przedszkola, szkoły). Trudnością dla osób pracujących na podstawie umowy o pracę jest zaplanowanie urlopu i przede wszystkim zapewnienie sobie odpowiedniej liczby dni wolnych od pracy. Z kolei dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych i samozatrudnionych wakacje i ferie dzieci wiążą się najczęściej z koniecznością podjęcia decyzji o częściowym zawieszeniu działalności zawodowej, a przez to z uzyskaniem mniejszych przychodów.

Mamy zagospodarowanie wakacji i wolnego czasu. To jest też duży problem, bo wiadomo, dziecko ma wakacje dwa miesiące, a my, człowiek pracujący, ma 26 dni (...) To jest takie najważniejsze w miesiącach wakacji, nie wiadomo co z tym czasem dziecka zrobić. [FGI_mężczyźni_umowa o pracę]

W przypadku osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych oraz samozatrudnionych wyzwaniem jest brak płatnego urlopu. Wszelkie choroby dziecka, nieprzewidziane sytuacje czy nawet wyjazdy wakacyjne oznaczają konieczność skorzystania z urlopu bezpłatnego. Często więc takie sytuacje wiążą się z poczuciem bezradności młodych rodziców, którzy nie mogą pozwolić sobie na taką przerwę w pracy.

Dziecko było w szpitalu, nie mogłam wziąć w ogóle wolnego to mnie [pracodawca] zwolnił. [FGI_kobiety_umowa cywilnoprawna]
Ja na przykład miałam taką sytuację, że byłam z dzieckiem teraz w szpitalu, no i wiadomo, mam dni wolne, wzięłam i nikt za to mi nie zapłaci, L4 nie mogę wziąć na dziecko. [FGI_kobiety_umowa cywilnoprawna]

Na planowanie urlopów i codziennej opieki nad dziećmi duży wpływ ma również nieprzewidywalność zatrudnienia rodziców pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych i samozatrudnionych.

Mam takie coś jak mała stabilność, przewidywalność zleceń. Albo niższe dochody, brak jakis... Albo bardzo dużo zleceń i nie ma mnie w domu. [FGI_kobiety_samozatrudnienie]
Czasami jest narzucona ta godzina i niestety nie taka, że sobie można wybrać, tylko po prostu pracodawca narzuci i koniec. [FGI_kobiety_umowa cywilnoprawna]

Dla rodziców wykonujących pracę w domu szczególnym wyzwaniem jest z kolei organizacja miejsca pracy i zachowanie równowagi między wykonywaniem

obowiązków zawodowych i domowych. Często spotykają się oni z opinią, że z racji tego, że są w domu, mają też czas na obowiązki domowe, a przez to w większym stopniu powinni zaangażować się w życie rodzinne.

Z jednej strony trudno jest być w domu i tylko pracować, jak się chodzi do biura to tylko tam się człowiek koncentruje na pracy, a z drugiej takie oczekiwanie jest na przykład ze strony męża, czy takie myślenie otoczenia, że przecież jesteś w domu, więc możesz różne rzeczy zrobić. [FGI_kobiety_samozatrudnienie]

Dużym wyzwaniem dla młodych rodziców są również wymagania, jakie stawiają przed nimi ich pracodawcy. Nie zawsze uwzględniają oni potrzeby, jakie mają pracownicy w związku ze swoimi rolami rodzinnymi. Urlopy, dłuższe zwolnienia, konieczność wyjścia w ciągu dnia, np. do lekarza, na wywiadówkę lub spotkanie w przedszkolu, w opinii badanych rodziców często nie spotyka się z przychylnym nastawieniem pracodawców. Innym problemem jest organizacja wyjazdów służbowych oraz wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych. Młodzi rodzice przyznają, że nawet pomimo konieczności wyrażenia przez nich zgody na pracę w godzinach nocnych czy poza stałym miejscem zatrudnienia, które przysługuje im w związku z wychowywaniem małych dzieci²⁹, czując presję ze strony pracodawcy, tę zgodę wyrażają.

Czy na przykład pracuję w banku i mój bank jest przyjazny mamom. Co z tego, jeśli jestem stawiana i tak pod ścianą, bo wobec kodeksu mówią, że jeśli dziecko nie skończyło czterech lat, nie mogą mnie gdzieś wysłać poza miejsce zamieszkania, a jednak mnie stawiają pod ścianę i na przykład mówią mi, że muszę jechać na szkolenie. (...) Wymagana mobilność, dyspozycyjność, że nadgodziny musi Pani zostać, albo wyjazdy poza miejsce zamieszkania, na szkolenie. [FGI_kobiety_umowa o pracę]

Raz w miesiącu tygodniowe dyżury, gdzie ja muszę być pod telefonem. I mogłabym tego odmówić. Natomiast nie zrobiłam tego, teoretycznie nie było presji od pracodawcy, natomiast wiem, że jest to niemile widziane. I, no, i jakby jestem w tych dyżurach. Natomiast gdybym odmówiła, nie wiem, nie chcę sprawdzać, jakie by były tego konsekwencje. [FGI_kobiety_umowa o pracę]

²⁹ Zob. art. 178 Kodeksu pracy: § 1. Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy, ani zatrudniać w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139. § 2. Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

W opinii matek, pracodawcy są negatywnie nastawieni do korzystania z udogodnień gwarantowanych przez prawo, np. z możliwości obniżenia wymiaru etatu połączonego z gwarancją zatrudnienia przez 12 miesięcy, korzystania z urlopu wychowawczego, czy obniżonego czasu pracy z powodu karmienia dziecka.

Tak, chodzi o czas na karmienie, czyli ta godzina, bardzo źle widziana przez pracodawcę. [FGI_kobiety_umowa o pracę]

W ogóle powrót na te siedem ósmych etatu jest niemile widziany. A można. [FGI_kobiety_umowa o pracę]

Szczególnie problematyczne są wymagania, jakie stawiają niektórzy pracodawcy rodzicom pracującym na podstawie umów cywilnoprawnych, którym nie przysługują uprawnienia związane z ograniczeniem pracy w godzinach nadliczbowych czy poza stałym miejscem zatrudnienia.

U mnie jest tak, że niby mam już wracać do firmy, nagle się okazuje, że jeszcze tu masz podjechać, a ja mówię, że jest 16:00 i chciałbym wracać do domu – „a nie ma do domu, albo ci nie zapłacę”. I tyle. Bo np. wtedy według niego zrywam warunki umowy. I koniec. Bo on mi zleca i koniec. Mam to zrobić. [FGI_mężczyźni_umowy cywilnoprawne]

Kolejnym wyzwaniem dla rodziców jest powrót do pracy po urlopie – dotyczy to zwłaszcza młodych matek, które z tego rodzaju uprawnienia najczęściej korzystają. Często wiąże się to ze stresem oraz niepewnością dotyczącą stabilności zatrudnienia. Zdaniem rozmówczyń, korzystanie z pełni uprawnień może wzbudzić niezadowolenie pracodawcy, a powrót po długiej przerwie może wiązać się z brakiem dostępności wcześniej zajmowanego stanowiska.

[...] bardziej to się wiąże z powrotem po takim wychowawczym, gdzie albo już nie ma miejsca, albo ciebie nie chcą, albo cię przenoszą z miejsca na miejsce. [FGI_kobiety_umowa o pracę]

No wiadomo, w międzyczasie przyjęli tam kogoś i tłumaczyli się tym, że dziecko, że to, że tamto. No trochę chore. Gdzie w życiu człowiek nie był wcześniej na żadnym L4, nigdy nie opuściłam. [FGI_kobiety_umowa cywilnoprawna]

W ich opinii rodzice pracujący na podstawie umów terminowych, w sytuacji, gdy okres, na który umowa została zawarta, zakończył się jeszcze w trakcie urlopu, najczęściej nie są przyjmowani z powrotem do pracy, ponieważ na ich miejsce zatrudnione są nowe osoby. Zdarza się, że pracodawcy, wychodząc naprzeciw potrze-

bom pracowników, oferują przedłużenie umowy w trakcie urlopu, a tym samym ciągłość urlopu i możliwość powrotu do pracy, są to jednak sytuacje jednostkowe. Najczęściej rodzice pracujący na podstawie wspomnianych umów nie wracają do pracy, którą wykonywali przed narodzinami dziecka.

Nie słyszałam jeszcze takiego przypadku, że ktoś miał umowę na czas określony i w czasie tej umowy zaszedł w ciążę i żeby wrócił i go przyjęli z powrotem. Nie słyszałam o takim przypadku, że nie dość, że ktoś miał na czas określony, chodzi mi o umowę i w czasie, czy niedługo po wygasa ta umowa, nikomu nie przedłużają.

[FGI_kobiety_umowa o pracę]

My mamy brak stabilizacji, takiej pewności jutra, dlatego że krótsze są te umowy, nie ma tej umowy na stałe. [FGI_kobiety_umowa cywilnoprawna]

Strategie godzenia ról rodzinnych i zawodowych podejmowane przez młodych rodziców

W celu godzenia ról rodzinnych i zawodowych młodzi rodzice wykorzystują możliwości związane z określoną formą zatrudnienia oraz inne przysługujące im uprawnienia. Należy podkreślić, że to, czy z nich korzystają, w dużej mierze zależy od tego, czy mają o nich wiedzę oraz od postawy samego pracodawcy.

Najczęściej wykorzystywanymi i najbardziej oczywistymi dla rodziców uprawnieniami są urlopy macierzyńskie, rodzicielskie i wychowawcze. Innymi wskazywanymi w badaniu przez matki rozwiązaniami prawnymi ułatwiającymi powrót do pracy są:

- możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy w przypadku osób mających prawo do urlopu wychowawczego; w ten sposób zyskują one ochronę przed zwolnieniem przez 12 miesięcy;
- możliwość skorzystania z dwóch półgodzinnych przerw w pracy na karmienie dziecka, co w praktyce oznacza możliwość zakończenia pracy po 7 godzinach;
- możliwość skorzystania z dodatkowych dwóch dni wolnych od pracy z racji opieki nad dzieckiem.

Biorący udział w badaniu matki i ojcowie nie korzystali z możliwości łączenia pracy z urlopem rodzicielskim lub macierzyńskim. Pracujący na umowę o pracę rodzice, by spędzić czas z dzieckiem, często wykorzystują urlop wypoczynkowy oraz inne urlopy, które im przysługują. W nagłych przypadkach, np. choroby dziecka, rodzice wykorzystują zaległe urlopy bądź zwolnienia lekarskie. Rodzice przyznawali również, że znacznym ułatwieniem w godzeniu ról rodzinnych i zawodowych są udogodnienia, jakie oferuje praca w instytucjach publicznych (np. dofinansowanie do wyjazdów dzieci, dodatkowe środki finansowe, premie).

Znaczy u mnie jest fajnie, ze względu na to, że jest to budżetówka, że są dofinansowania, na przykład korzystałam w tym roku, na półkolonie, kolonie, wyjazdy dla dzieci. [FGI_kobiety_umowa o pracę]

Ja dostanę i na kolonię i dostanę na wczasy pod gruszą. [FGI_kobiety_umowa o pracę]

Rodzice pracujący na podstawie umów cywilnoprawnych zdecydowanie częściej zwracali uwagę na trudności związane ze specyfiką zatrudnienia i godzeniem ról rodzinnych i zawodowych. Uważają taką formę pracy za niestabilną i mniej korzystną w porównaniu do umowy o pracę. Czynnikiem wspierającym godzenie ról jest jednak elastyczność tej formy zatrudnienia. Rozmówcy przyznają, że dzięki umowie cywilnoprawnej mogą dostosować czas swojej pracy do czasu pracy partnera i w taki sposób zorganizować dzień, aby zapewnić opiekę nad dziećmi.

Mój mąż ma umowę o pracę, to ma stałe godziny pracy i (nie może się) dostosować, a my możemy troszeczkę uelastyczyć. [FGI_kobiety_umowa cywilnoprawna]

Ja się dostosowuję do dzieci ewidentnie. No i też do czasu pracy żony. Moja żona pracuje od 9:30 do 17:30. Zanim ona dojedzie tutaj to też trochę mija, więc na 18:00 jest w domu, ale ja sobie przyjąłem, że w niedzielę nigdy nie pracuję. [FGI_mężczyźni_umowa cywilnoprawna]

Rodzice samozatrudnieni jako główną zaletę tej formy pracy wskazują jej elastyczność i zadaniowość. Ważne jest dla nich dopasowanie czasu pracy do własnych potrzeb oraz praca w nieregularnych godzinach, która pozwala wypełnić obowiązki rodzinne w ciągu dnia. Istotne jest również to, że sami mogą decydować o czasie urlopu i jego długości.

Można wybrać to mniejsze zło i np. z klientem jak masz dobre relacje powiedzić: słuchaj, pogadamy na ten temat kiedy indziej. I idziesz, wychodzisz, nie spojrzysz na ciebie z góry, że co on robi – ty jesteś szefem, ty masz z klientem dobre relacje, załatwiasz jego następnego dnia, a teraz jedziesz po dziecko. [FGI_mężczyźni_samozatrudnienie]

Dla nas ta opieka jest wyzwaniem, ale z drugiej strony jest to niewątpliwy plus samoorganizacji własnej pracy, że tak możemy ją zorganizować, żeby mieć ten czas dla dzieci. [FGI_kobiety_samozatrudnienie]

Rodzice zwracali uwagę również na inne udogodnienia, z których korzystają. Są to różnego rodzaju ulgi – najczęściej podatkowe – które przysługują z racji posiadania dzieci. Rodzice często korzystają z usług żłobków i przedszkoli, zwłaszcza

w sytuacji, gdy oboje pracują oraz nie mogą liczyć na wsparcie ze strony rodziny w opiece nad dziećmi. Szczególną popularnością z oczywistych względów cieszą się placówki publiczne, w których opłaty są znacznie niższe – jednak liczba takich miejsc jest ograniczona. W sytuacji niedostępności publicznego żłobka lub przedszkola, rodzice szukają alternatywnych rozwiązań w postaci m.in. żłobków i przedszkoli prywatnych, klubów malucha, zatrudnienia opiekunki do dziecka.

Ja mam dziecko w żłobku – bo innego wyjścia nie było, mam dziecko w żłobku prywatnym, gdzie taka znajoma nasza założyła po prostu prywatny w domu, ma duży dom i w tym domu ma żłobek – częściowo z Unii dofinansowany. [FGI_mężczyźni_samozatrudnienie]

Rodzice podejmują również nieformalne działania umożliwiające godzenie ról zawodowych i rodzinnych. W dużej mierze pomocą służy im rodzina, zwłaszcza dziadkowie, oraz znajomi. Duże znaczenie mają również relacje i nieformalne ustalenia z pracodawcami oraz – choć w mniejszym stopniu – ze współpracownikami.

Decyzje podejmowane wspólnie przez młodych rodziców i ich pracodawców w pewnym stopniu są oparte na formalnych rozwiązaniach, przewidzianych np. w regulaminie firmy, jednak w dużej mierze są uzależnione od indywidualnych, nieformalnych ustaleń. Rodzice stosunkowo często korzystają z możliwości rozpoczęcia pracy w elastycznych godzinach oraz wykorzystania dni wolnych w środku tygodnia. Niektórzy pracownicy mają również świadomość, że w razie nagłej sytuacji, np. choroby dziecka lub wizyty w szkole, mogą liczyć na wyrozumiałość pracodawcy i możliwość wyjścia z pracy na krótki czas. Korzystając z takiej możliwości zwracają uwagę, by nie nadużywać przychylniej postawy swoich przełożonych.

Ja mam możliwość np. przyjść 2 godziny rano później, tak można się z tym dogadać. Zamiast np. na 6 to tam na 7 czy na 8. Zostają dłużej. Po prostu przesunięcie. [FGI_mężczyźni_umowa o pracę]

Mi jeszcze pracodawca na tyle idzie na rękę, że właśnie w przypadku choroby mogę przyjść do pracy, jak wykonam swoje obowiązki, jak mi się podoba. [FGI_mężczyźni_umowa o pracę]

Część matek korzysta również z możliwości przyrowadzenia dzieci do pracy. Niektóre firmy, z którymi współpracowały rozmówczynie, oferowały specjalne udogodnienia w zakresie opieki nad dzieckiem w czasie pracy matki, np. pokój przeznaczony dla dzieci lub sfinansowanie pobytu dziecka wraz z opiekunem podczas wykonywania zlecenia poza miejscem zamieszkania. Jednocześnie matki, któ-

re korzystały z możliwości przyprowadzenia dziecka do miejsca pracy, zaznaczały, że taka sytuacja jest ostatecznością i zwracały uwagę, że starają się korzystać z takiej alternatywy rzadko, aby nie nadużywać zaufania przełożonych.

Pracowałam też dla takiej dużej firmy i mieliśmy taki pokój na zapleczu, więc tam nie przeszkadzało, że te dzieci sobie biegały, więc brałam swoje i siostry.

[FGI_kobiety_umowa o pracę]

Z moim dzieckiem jeździłam na szkolenia. Moja firma, dla której prowadzę te szkolenia, bo miałam taką możliwość, że np. wyjeżdżałam, mogłam zabrać mojego syna i mojego tatę i było zapłacone za nich np. nocleg. Oni byli ze mną, wtedy mogłam karmić piersią.

[FGI_kobiety_samozatrudnienie]

Jednocześnie warto zauważyć, że ojcowie bardzo rzadko wspominali o możliwościach, jakie oferuje pracodawca w zakresie opieki nad dzieckiem w miejscu pracy. Przyznawali również, że obecność dziecka w ich miejscu pracy mogłaby przeszkadzać im samym oraz współpracownikom, a środowisko ich pracy jest nieodpowiednie dla dzieci. Zdecydowanie częściej w kontekście nieformalnych ustaleń z pracodawcą wskazywali na możliwość dostosowania godziny rozpoczęcia pracy i w razie potrzeby możliwość wyjścia w ciągu dnia.

Relacje ze współpracownikami, w opinii rozmówców, nie odgrywają zbyt dużej roli w godzeniu ról zawodowych i rodzinnych przez rodziców. Mogą oni ewentualnie służyć pomocą w przypadku konieczności nagłego zastępstwa w pracy. Jedna z rozmówczyń przyznała, że posiada wsparcie współpracownicy w zakresie opieki nad dzieckiem, co biorąc pod uwagę inne wypowiedzi rodziców, jest dosyć niespotykaną sytuacją.

Ja mam taką koleżankę, zmienniczkę, która nieraz to mi nawet dziecko weźmie do siebie, do domu, przypilnuje. Nie mogę narzekać akurat na nią, bo jesteśmy we dwie i potrafimy się dogadać. Byleby było otwarte, jak to szefowa mówi.

[FGI_kobiety_umowa cywilnoprawna]

Wszyscy respondenci zgodnie przyznają, że w wychowaniu i opiece nad dziećmi bardzo cenne jest wsparcie ich rodziców – w pierwszej kolejności babci. Rzadziej rodzice deklarują korzystanie z pomocy dziadków. W ich opinii ten rodzaj wsparcia jest szczególnie ważny na początkowym etapie życia dziecka, gdy nie ma możliwości skorzystania z usług żłobka, lub w sytuacji, gdy dziecko do żłobka lub przedszkola się nie dostało. Babcie i dziadkowie najczęściej opiekują się dziećmi w czasie pracy rodziców oraz odbierają je z placówek edukacyjnych.

Ja wróciłam do pracy, moje dziecko miało pięć i pół miesiąca, ja nie wiem, jakby nie moja mama. [FGI_mężczyźni_umowa o pracę]

Ja miałem takie szczęście, że miałem dziadka jeszcze na tyle, no wcześniej poszedł na emeryturę powiedziałbym tak, jeszcze był bardzo silny i mocny, także on przyjeżdżał w początkowym okresie do mojego syna. Żona poszła do pracy, normalnie po tym okresie jaki tam jest i potem już teść przyjeżdżał właściwie, dlatego mój syn uwielbia dziadka, no bo wychowali się razem tak de facto. [FGI_mężczyźni_umowa o pracę]

Zdarza się również, że rozmówcy postrzegają wsparcie swoich rodziców – zwłaszcza matek lub teściowych – jako ich obowiązek, a nie dobrowolną pomoc. Nie zawsze babcie i dziadkowie chcą zajmować się wnukami – w takich sytuacjach, często spotykają się z niezadowolaniem ze strony młodych rodziców.

No np. babcia nie chce siedzieć z wnukiem.

Babcia chodzi na Uniwersytet Trzeciego Wieku i nauka jest dla niej ważniejsza. Babcie chcą się teraz rozwijać. Właśnie ukrócić im to, niech siedzą [z dziećmi – przyp.aut.]. [FGI_kobiety_umowa o pracę]

Moja mama powiedziała, że ona nas wychowała, a wnuków nie musi. [FGI_mężczyźni_samozatrudnienie]

Ja swojej mamie na przykład płaciłem by zajmowała się moimi dziećmi, bo ona mówi: jak ja muszę się zarejestrować w urzędzie pracy, albo gdzieś tam wypaść z zatrudnienia, żeby się zajmować swoimi najdroższym wnukami, no to chyba coś... chyba, że ci z lodówki będę wyjadać wszystko i w ogóle. [FGI_mężczyźni_samozatrudnienie]

Rodzice korzystają również ze wsparcia innych członków rodziny oraz znajomych. Polega ono najczęściej na pomocy przy opiece nad dziećmi lub wsparciu rodziców w ich obowiązkach, np. w odbieraniu ze żłobków. Zdarza się, że rodzice między sobą zawierają porozumienia i wzajemnie wymieniają się obowiązkami, np. odprowadzając całą grupę dzieci do przedszkola.

Różnie, i rodzina, i siostry i koleżanki też mi robiły różne przysługi, albo mi odbierały, albo siedziały z tymi dziećmi, albo przygotowywały ze mną jakieś przedstawienie, jakieś z bibuły coś tam, siedziały ze mną, jakieś wycinki robiłyśmy. [FGI_kobiety_umowa o pracę]

Np. moja narzeczona dogaduje się ze swoimi koleżankami, które mają dzieci w tym samym żłobku. Jedna jedzie i odbiera piątkę dzieci, bo ma takie auto. [FGI_mężczyźni_samozatrudnienie]

Znaczący myślimy swego czasu robili u nas na ten, że akurat kilka osób się u nas w bloku zebrało i tak pomagaliśmy sobie wzajemnie, chociażby na kilka godzin, bo wiadomo, że niekiedy braknie tych dwóch godzin czy tam pół godzinki, żeby dojechać z pracy. [FGI_mężczyźni_umowa o pracę]

W szczególnych sytuacjach rodzice korzystają również z pomocy sąsiadów, którzy są wsparciem, np. gdy rodzic musi wyjść na pół godziny, lub odbierają ze żłobka lub z przedszkola.

Na tej zasadzie, że przypilnowanie właśnie dziecka na taki krótki okres czasu, bo nikt, wiadomo, nie dysponował takim czasem, ale ja np. musiałem jechać wieczorem po żonę do pracy, bo o 22 nie miała jak wrócić, no to też dziecko śpi, no nie zostawię samego dziecka i akurat sąsiadka przychodziła, bo to była kwestia tam pół godzinki, 20 minut. No dla nas na plus, no to teraz kogoś załatwić, żeby ktoś przyszedł na chwilę nawet, żeby komuś zapłacić. [FGI_mężczyźni_umowa o pracę]

Polityka kadrowa w zakresie godzenia ról rodzinnych i zawodowych w perspektywie pracodawców

Pracodawcy deklarują przestrzeganie przepisów prawa dotyczących rodziców małych dzieci. Zdarza się również, że oferują dodatkowe rozwiązania i udogodnienia o charakterze nieformalnym, jednak najczęściej jest to zależne od wielkości i branży firmy.

Najczęściej strategię godzenia ról rodzinnych i zawodowych młodych rodziców wdrażali pracodawcy zatrudniający dużą liczbę osób. Przedstawiciele małych firm otwarcie przyznawali, że nie stać ich na zapewnienie większego wsparcia niż to przewidziane w Kodeksie pracy.



W trakcie rozmów, pracodawcy najczęściej omawiali temat urlopów. Wyrażali oni pełne wsparcie w zakresie korzystania przez rodziców z przysługujących im uprawnień. Jednak z wypowiedzi samych rodziców wynika, że taka postawa pracodawców nie jest regułą. Co prawda muszą oni wypełnić zobowiązania, które nakładają na nich przepisy prawa, ale zdarza się, że młodzi rodzice odczuwają niezadowolenie z ich strony i są niepewni co do stabilności swojego zatrudnienia.

Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego ma prawo wystąpienia do pracodawcy z pisemnym wnioskiem o obniżenie wymiaru jego czasu pracy maksymalnie do połowy pełnego jej wymiaru w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Zostaje w takiej sytuacji objęty ochroną przed zwolnieniem przez 12 miesięcy. Jak wynika z rozmów z pracodawcami, to uprawnienie jest przez nich respektowane.

I była sytuacja taka, jednej naszej pracownicy, że miała zmniejszony etat do ½ w momencie tego urlopu wychowawczego, czyli po prostu była ta możliwość przy wychowawczym, była taka sytuacja. To było pół roku. [IDI_4_HR_firma 9-49 pracowników]

Co istotne, rodzice mogą łączyć urlop rodzicielski z pracą na pół etatu u pracodawcy, który im tego urlopu udziela. Inną opcją jest możliwość wykonywania w trakcie urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego pracy na umowę zlecenie, umowę o dzieło lub w ramach prowadzenia działalności gospodarczej (samozatrudnienia). Niektóre z firm wręcz zachęcają młodych rodziców do stop-

niowego powrotu z urlopów, np. poprzez pracę w niepełnym wymiarze godzin, co w ich opinii jest korzystne i dla rodzica, i dla pracodawcy. Porozumienie się co do przewidywanej długości urlopu umożliwia pracodawcy przygotowanie odpowiednich warunków dla powrotu do pracy młodego rodzica.

Jeśli to byłby dobry fachowiec, który, no bo nie każdemu można, ale z częścią pracowników można się umówić, że po pół roku wraca i wykonuje pracę w domu. U mnie jest to wykonalne, nie u każdego będzie. [IDI_5_HR_firma 9-49 pracowników]

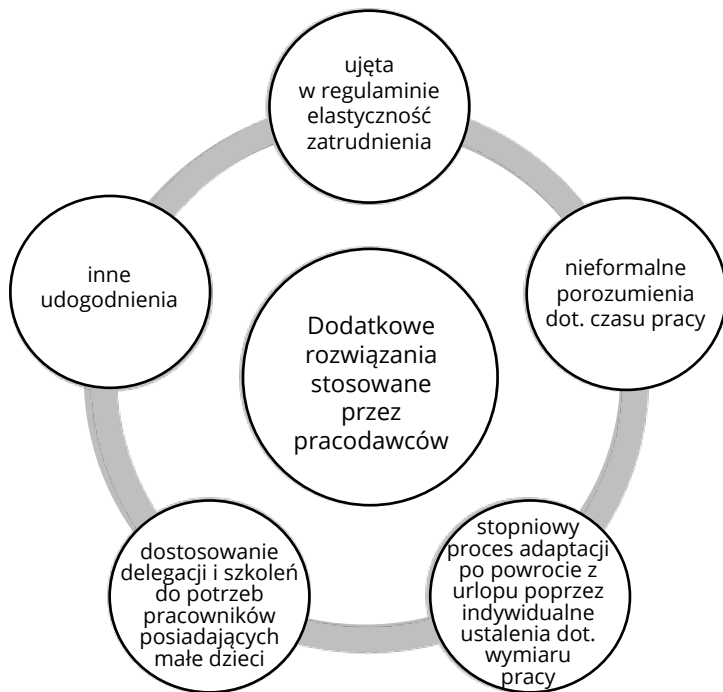
W praktyce łączenie urlopu i pracy zdarza się dosyć rzadko, jednak pracodawcy dostrzegali potrzebę wzmocnienia tego rodzaju uprawnienia rodziców i zwrócenia uwagi na jego zalety. Tylko w nielicznych badanych firmach stosuje się łączenie urlopu z pracą zawodową.

U nas to się generalnie nie zdarzyło, chociaż oczywiście jest do tego prawo. Ale jakby nikt z tego nie korzystał. Jakby każdy bierze ten urlop roczny, to stara się przez cały czas tym dzieckiem (...). Możliwość jest, ale z racji tego, że jeszcze takiego wniosku nikt nie składał, powiem szczerze, nie wiadomo jak by było w praktyce. [IDI_14_HR_firma 50-249]

Zgodnie z deklaracjami pracodawców młodym matkom jest zapewniana możliwość skorzystania z przerw w czasie pracy na karmienie dziecka, co w praktyce oznacza 7-godzinny dzień pracy. Pracodawcy niekiedy nie wymagają zaświadczeń lekarskich o potrzebie zapewnienia takiej przerwy i opierają się wyłącznie na ustaleniach z pracownicami, choć może być ono niekiedy – ich zdaniem – źródłem nadużyć. Obowiązek przedstawienia takiego zaświadczenia nie wynika jednak z przepisów Kodeksu pracy, które przyznają matkom to uprawnienie.

Na dobrą sprawę pracodawca ma prawo zażądać zaświadczenia od lekarza. Nie zdarzyło się byśmy żądali... Ta godzina to absolutnie nie trzeba żadnego papierka, ani podania np. na karmienie, to jest absolutnie ruchome. [IDI_24_HR_firma pow. 250 pracowników]

Dla tych matek, co tam wróciły po urlopie, te pół godziny krócej mogą pracować, albo wykorzystać przerwę w ciągu dnia, ale najczęściej kobiety korzystają z tego wcześniejszego wyjścia, [śpieszą] się do dziecka, bo to wiadomo, że... Takie maluchy to się ciągnie od razu do domu. [IDI_14_HR_firma 50-249 pracowników]



Nieformalnym udogodnieniem dla pracowników najczęściej przez rozmówców stosowanym i wymienianym przez nich jako dobra praktyka, są elastyczne godziny pracy i możliwość pracy w domu. Rozwiązanie to jest stosowane w firmach niemal ze wszystkich branż – jedynym ograniczeniem jest specyfika stanowiska, która może uniemożliwiać pracę w niestałych godzinach czy pracę z domu. Rozwiązania te są dokładnie opisane w regulaminach poszczególnych firm, wraz określeniem komu przysługują i na jakich warunkach. Badani wskazywali na:

- dostosowanie godziny rozpoczęcia dnia pracy do dyspozycyjności pracownika (np. w przedziale między 7:00 a 9:00). Pracownik zobowiązany jest jednak do pozostania odpowiednio dłużej w pracy, tak aby dzień pracy trwał 8 godzin. Jest to oferta skierowana najczęściej do wszystkich pracowników firmy, jednak, jak przyznają pracodawcy, ich zdaniem dobrze odpowiada na potrzeby rodziców.

Jeżeli mama deklaruje, że może pracować tylko do godziny szesnastej w wybrane dni tygodnia, to tak staramy się ułożyć grafik jej zajęć, jeżeli jest dyspozycyjna na przykład troszkę później, no to też tak ustalamy ten rozkład, no ale też naturalne

jest, że jeżeli nagle jakaś sytuacja chorobowa dziecka powstaje, to po prostu zorganizujemy my jako szkoła zastępstwo, bo odgórnie jest tak, że to pracownicy muszą sobie znaleźć zastępstwo, natomiast my tu pomagamy. [IDI_6_HR_firma 9-49 pracowników]

- przerwy w pracy w ciągu dnia w razie nieprzewidzianych, nagłych sytuacji. Jednak również w takich przypadkach pracownik jest zobowiązany do odpracowania godzin, w których nie pracował.

Różne są okoliczności, że rodzice potrzebują wyjść, bo coś się tam dzieje w przedszkolu, czy coś takiego, mamy taki system, że można ten czas odpracować. (...) Dużo młodych z tego skorzysta, bo wiadomo, no dzieci różne mają czasem sensacje czy w szkole, czy w przedszkolu (...) Zgłasza się to kierownikowi, są formularze przygotowane na to (...) Bardzo dobrze to funkcjonuje. [IDI_26_HR_firma pow. 250 pracowników]

Mały pracodawca sobie na takie udogodnienia nie pozwala. Jeżeli jest konieczność wyjścia wcześniej, bo dziecko ma występ w przedszkolu, czy takie, można owszem się zwolnić za zgodą pracodawcy, ale jest to do odrobienia zwolnienie i tylko tyle. Absolutnie jest tutaj aprobata, zgoda na (...) to co daje państwo, że można z tego korzystać. [IDI_2_HR_firma 9-49 pracowników]

- możliwości pracy w domu (uzależnione od specyfiki firmy oraz stanowiska zajmowanego przez pracownika), jednak po uprzednim ustaleniu tego ze zwierzchnikiem oraz przy zachowaniu określonej liczby dni, w których może pracować poza biurem (np. raz w tygodniu). Jest to również oferta skierowana do wszystkich pracowników firmy. Pracodawcy przyznają jednak, że stosunkowo częściej korzystają z niej właśnie młodzi rodzice.

Myślę, że jakieś sporadyczne przypadki, ale nie na stałe. Typu wzięcia pracy do domu, tak jak najbardziej. (...) No to jest kwestia już tam dogadania się z szefem. Natomiast raczej jest ludzki, że tak powiem i nie ma z tym problemu. Ale to nie jakaś regularność, to są pojedyncze przypadki. [IDI_14_HR_firma 50-249 pracowników]

Dobłą praktyką, stosowaną zwłaszcza w średnich i dużych firmach, jest wprowadzenie zapisów w regulaminie przedsiębiorstwa dotyczących pracy w elastycznych godzinach i możliwości pracy w domu. Często połączone jest to z koniecznością indywidualnego uzgodnienia możliwości skorzystania z tych form ze zwierzchnikiem.

Jest elastyczny czas pracy, jest to zapisane w naszym regulaminie i każda osoba, która może pracować w elastycznym czasie pracy, pracować w domu, podpisuje aneks do umowy, że może maksymalnie raz w tygodniu pracować w domu. Wiadomo, że nie jest to dla wszystkich stanowisk, (...), jest zapisany jakby jasny paragraf w regulaminie, że przełożony musi wyrazić na to zgodę. [IDI_19_HR_firma pow. 250 pracowników] (...) Mamy coś takiego, że rozpoczynamy prace od godziny do godziny, czyli jeżeli pracownik przychodzi do biura, to może rozpoczynać pracę między 8:30, a 9:30 i pracuje 8,5 godz. To jest też jakby pójdzie na rękę większości pracowników, którzy odwożą dzieci i przywożą dzieci. Mamy 4 dni w miesiącu, kiedy pracownik może pracować z domu i to jest z reguły wykorzystywane właśnie w takich sytuacjach kiedy choruje dziecko, nie ma kto z dzieckiem zostać. [IDI_11_HR_firma 50-249 pracowników]

Szczególnie w przypadku małych przedsiębiorstw – co deklarowali sami rodzice i przedsiębiorcy – praktykowane są wyjścia z pracy w sytuacjach nagłych, czy możliwość skrócenia czasu pracy, gdy istnieje uzasadniona potrzeba rodzica. Rozwiązania te nie są uregulowane w firmowych dokumentach, funkcjonują natomiast na zasadzie nieformalnego porozumienia między pracodawcą a pracownikiem.

Może to też jest specyfika jednostki, my jesteśmy dość małą firmą, mamy bliskie relacje, więc to jest tak, że bardzo często zdroworozsądkowo podchodzimy. Czyli jeśli ktoś potrzebuje jechać z dzieckiem do lekarza, czyli wychodzi o 14:00, to następnego dnia zostaje dłużej. To nie jest w żadnych procedurach zapisane, natomiast takie mamy podejście, ustalenia wewnętrzne, że jak najbardziej tak, natomiast żeby to nie było nagminne i jak gdyby nie było nadużywane. [IDI_11_HR_firma 50-249 pracowników]

Pracodawcy stosują dodatkowe udogodnienia dla rodziców posiadających dzieci, ale biorą też pod uwagę możliwość nadużyć ze strony rodziców. Kluczową kwestią wydaje się wzajemne zaufanie i szacunek.

Trudno powiedzieć, w małej firmie to inaczej troszeczkę funkcjonuje, wszystko jest kwestią sympatii, albo też kwestią zaufania, bo jest tak też, że szef może mieć do jednego pracownika bardzo duże zaufanie, bo go zna latami i nie chce go stracić, dlatego dopasuje się, albo mu zasugeruje – słuchaj, to proponuję, weź część tej pracy do domu jak nie możesz być tyle, bo masz taką sytuację, dobra, jest to czasowe, zrobimy tak i tak. Cennych pracowników się nie oddaje, natomiast pracowników, którzy nie szanują pracy i wykorzystują przepisy do tego, żeby nic nie robić – niestety rozwiązują się z nimi umowę. [IDI_1_HR_firma 9-49 pracowników]

Niektórzy pracodawcy decydują się na stopniowe wdrażanie pracowników powracających po urloпах do pracy. W części firm praktykuje się 3-dniowy tydzień pracy (w pozostałe 2 dni pracownik wykorzystuje np. swój urlop wypoczynkowy) lub skrócony dzień pracy do 6 godzin. Są to udogodnienia ograniczone czasowo i przewidziane od razu po powrocie rodzica z urlopu.

Oczywiście trzeba uważać, żeby tych młodych dziewczyn nie wsadzać od razu na jakieś strasznie poważne wyzwania, bo potrzebny jest ten moment adaptacji i widzimy, że pierwszy miesiąc jest szokiem, no bo wiadomo, wyjście z domu i też nagle masa informacji. [IDI_19_HR_firma pow. 250 pracowników]

Niektórzy pracodawcy starają się ułatwiać godzenie ról rodzinnych i zawodowych również poprzez ograniczanie konieczności wyjazdów np. na delegacje lub szkolenia. W takich przypadkach jest to ustalenie całkowicie nieformalne pomiędzy pracownikiem a pracodawcą.

Nauczyciele mają dużo szkoleń. Wiadomo, że młodej mamy nie możemy wysłać. Z reguły szkolenia są dobrowolne, można zaproponować. Tak jest robione, chcesz jechać? – „nie dziękuję”, ok w porządku, na to miejsce znajdują się inni. [IDI_17_HR_firma 50-249 pracowników]

W niektórych firmach funkcjonują również przywileje finansowe dla pracujących rodziców np. w postaci upominków świątecznych dla dzieci, dofinansowania do wyjazdów, bonów podarunkowych czy nawet szczepień dla dzieci. Firmy organizują również rodzinne święta, pikniki, a także zapewniają pracownikom i ich dzieciom szeroki pakiet socjalny i medyczny. Udogodnienia te częściej są oferowane w firmach średnich i dużych, gdyż wiąże się z tym poniesienie przez pracodawców kosztów.

To, co jeszcze zrobimy z jakichś takich dodatkowych rzeczy, to na pewno wspieramy pracowników w przypadku chorób dzieci, czyli jeżeli nie wiem, w ramach funduszu socjalnego z reguły dofinansujemy też wypoczynek dla dzieci, czyli wszelkie kolonie nie kolonie to tutaj też wspieramy pracowników w tym zakresie. [IDI_11_HR_firma 50-249 pracowników]

Wspieramy też jako firma rodzinna myślę, bardzo kobiety i rodziny już teraz, bo o tym mówimy i po urodzeniu dziecka są bony do Smyka na 400 zł, i szczepienia pneumokoki, i pikniki rodzinne, i co roku paczki dla dzieciaków, więc bardziej bym powiedziała młodzi single mówią nam – a co dla nas? [IDI_19_HR_firma pow. 250 pracowników]

Wiadomo, że kobiecie sponsorujemy poród prywatny, już np. panu, który jest u nas zatrudniony i jego żona rodzi – już nie. Bardziej zakładam, że to jest poród dla naszych pracowników, bo inaczej myślę, że byśmy nie dali rady {śmiej} udźwignąć tego finansowo. Mamy średnio około 30 – 40 porodów, więc to jest sporo. [IDI_19_HR_firma pow. 250 pracowników]

Są również firmy, które zapewniają rodzicom możliwość przyprowadzenia swojego dziecka do pracy – jednak najczęściej w ograniczonym czasie.

Zdarza się np. że rodzice, którzy muszą zostać dłużej, odbierają dziecko gdzieś tutaj w okolicy, że dzieci odrabiają lekcje np. w sali konferencyjnej, ale to też nie proceduralnie, ale raczej na zasadzie takiej, że wiemy, że tak jest i jak gdyby my nie robimy z tym żadnego problemu, tak długo jeżeli to są już te godziny poza biurowe to ok. [IDI_11_HR_firma 50-249 pracowników]

Niektóre firmy zapewniają rodzicom, a w szczególności matkom, możliwość skorzystania ze specjalnego pomieszczenia w biurze przeznaczonego na opiekę nad dzieckiem. Najczęściej nazywa się ono „pokojem matki z dzieckiem”, co jednocześnie w pewnym stopniu wyklucza ojców chcących zaopiekować się swoim dzieckiem w czasie pracy. Zdarza się również, że pomimo istnienia takiego pokoju, pracodawca nie dba o odpowiednie przystosowanie go do potrzeb rodziców.

R1: U nas jest pokój matki z dzieckiem, ale stoi tam stół bilardowy. A korzystają matki?

R1: Nie, nie. Nawet tam dla nich ogrzewania nie puszcza. Także to jest chyba tylko tak, żeby... [FGI_mężczyźni_umowa o pracę]

Inną zidentyfikowaną dobrą praktyką jest umożliwienie dzieciom pracowników darmowego korzystania z usług, które oferuje pracodawca – w zależności od branży i specyfiki działania danej firmy. Jest to możliwe do wprowadzenia w firmach usługowych (np. szkoły językowe, instytucje kulturalne). Dzięki temu rodzice odciążeni są finansowo oraz organizacyjnie.

Pierwsze dziecko, bo za kolejne trzeba już płacić, ale pierwsze dziecko ma jakby całą edukację w trakcie roku szkolnego nieodpłatnie. I to niezależnie, w której filii. [IDI_6_HR_firma 9-49 pracowników]

Warto zauważyć, że pracodawcy temat rodzicielstwa i związanych z tym uprawnień sprowadzają najczęściej do kwestii macierzyństwa. Mówiąc o elastycz-

nych formach pracy jako udogodnieniu dla rodziców posiadających dzieci, odnoszą się najczęściej jedynie to matek. Zauważają, że warto wspierać kobiety, umożliwić im godzenie macierzyństwa z pracą zawodową i dostosować czas pracy do ich możliwości. Rzadko te uprawnienia są oferowane ojcom.

Naszym obowiązkiem jest oczywiście wspierać kobiety, pomagać im i mamy na to szereg rozwiązań. Kobiety, które wracają z urlopu i pracują dwa miesiące po 6 godzin, mamy elastyczny czas pracy, mogą przychodzić, wychodzić, lekarze, niańki, cokolwiek – mogą godzić tą pracę. (...) Tutaj mogę powiedzieć, że mniej robimy dla ojców, mają oczywiście kilka dni wolnego dodatkowo, (...), wiadomo, że jeżeli ojciec musi skorzystać z dodatkowego urlopu, potrzebuje czasu elastycznego. [IDI_19_HR_firma pow. 250 pracowników]

To stereotyp. Myślę, że tak. Ale może dlatego, że jest rzadziej spotykany. Może z tej opieki do lat czternastu korzysta u nas tata. [Musiał przynieść] zaświadczenie, że żona nie wykorzystała. No bo nie jest to spotykane, żeby z takiego korzystał ojciec (...) To jest nietypowe, więc jest zaświadczenie z zakładu pracy. [IDI_24_HR_firma pow. 250 pracowników]

Pracodawcy biorący udział w badaniu najczęściej zatrudniają pracowników na podstawie umowy o pracę i omawiane udogodnienia są właśnie takim pracownikom najczęściej oferowane. W przypadku osób zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej pracodawcy jedynie w nielicznych sytuacjach decydują się na wsparcie takich pracowników – oferując im w miarę możliwości nieformalne wsparcie (elastyczny czas rozpoczęcia pracy, zwolnienie w nagłych sytuacjach) oraz pomoc w skorzystaniu z formalnych rozwiązań prawnych.

Osoba na umowie o pracę (...) ma więcej przywilejów, no chociażby te dwa dni według Kodeksu pracy z tytułu opieki nad dzieckiem. No pozostałe mamy nie mają czegoś takiego, no bo forma zatrudnienia, umowa cywilnoprawna czy umowa współpracy między firmami, po prostu nie przewiduje takiego rozwiązania, więc no te mamy z tego nie korzystają, więc po prostu mogą zgłosić swoją niedyspozycyjność, natomiast no nie idą za tym profity finansowe. [IDI_6_HR_firma 9-49 pracowników]

Jeśli już to kończyło się, na pewno zatrudnienie zostało przedłużone do urlopu macierzyńskiego, to już płaci ZUS. Ale na pewno do rozwiązania, urodzenia była przedłużana ta umowa. [IDI_24_HR_firma pow. 250 pracowników]

Godzenie ról rodzinnych i zawodowych pracowników wiąże się także z trudnościami dla samych pracodawców. Dotyczą one głównie problemów w komunikacji pomiędzy dwoma zainteresowanymi stronami oraz nadużyć ze strony pracowników.

Kobieta z 3-letnim dzieckiem karmi piersią, no przecież to jest absurd, wszyscy wiedzieli, że to jest po prostu naciąganie systemu (...) [IDI_1_HR_firma 9-49 pracowników]

Zaangażowanie ojców w życie rodzinne

Z relacji badanych wynika, że w sytuacji zaangażowania się ojców w wychowanie dzieci następuje nie tylko „odciążenie” matek, stworzenie przestrzeni do ich większego zaangażowania zawodowego, ale też pogłębienie relacji ojców z dziećmi. Niemniej takie sytuacje występują bardzo rzadko – dotyczyło to jedynie kilku badanych. W dwóch wypadkach była to świadoma decyzja ojca, w innych wynikało to z wyższych zarobków matki lub choroby czy niepełnosprawności ojca, który z powodów zdrowotnych przebywał w domu. Większe zaangażowanie ojca w opiekę nad dzieckiem wiąże się niekiedy również z pracą na podstawie umowy cywilnoprawnej lub samozatrudnieniem.

Żona trochę chciała, trochę musiała już wracać do pracy. Ja założyłem wtedy firmę, sklep internetowy, który nie wymagał za wiele uwagi. Więc żona pracowała na etat, a ja byłem w domu z małą. Jak [żona] wracała do domu, to mogłem się trochę sklepem zająć, była też teściowa do pomocy. Żona pracuje jako logopeda, więc wyrabiała jeden etat w szkole, a drugi w ramach prywatnej praktyki. Ale też mogła to sobie układać tak jak chciała... [IDI_rodzic-wywiad dodatkowy].

Podejmowanie dłuższej opieki nad dzieckiem przez ojca było często odbierane – lecz nie przez ojców decydujących się na to świadomie – jako trudna, niekomfortowa i społecznie mniej akceptowana decyzja.

*On nawet czasami chce zająć się dzieckiem i mnie wyręczyć. Nie ukrywajmy, ja też potrzebuję czasami gdzieś wyjść, coś załatwić. Ale ja już wolę zrobić wszystko sama, bo on przecież nie potrafi, albo robi po swojemu, i potem mam więcej roboty z poprawianiem. [FGI_kobiety_samozatrudnione]
Zaniżenie wartości mężczyzny siedzeniem w domu, on nawet dla mnie stałby się mniej atrakcyjny. [FGI_kobiety_umowy o pracę]*

Ciekawa obserwacja dotyczy wprowadzania tematu „tata w domu, mama w pracy” podczas wywiadów grupowych. Nawet przy założeniu, że jest to hipotetyczna sytuacja, a badani mają się tylko zastanowić nad potencjalnymi wadami i zaletami sytuacji, gdy mężczyzna zajmuje się domem i dzieckiem, a kobieta poświęca się pracy zawodowej, temat budził ogromne zdziwienie i często wywoływał emocjonalne reakcje (np. jedna z badanych odmówiła uczestnictwa w dyskusji na ten temat mówiąc, że „to skrajnie głupie i niemożliwe, i po co na to tracić czas”).

Z punktu widzenia ojców pracujących na podstawie umów o pracę, taka sytuacja jest raczej niespotykana. Samo pytanie spotkało się na początku z zaskoczeniem rozmówców. Ojcowie twierdzili również, że w przypadku, gdy mężczyzna zdecydowałby się na wzięcie urlopu wychowawczego, nie spotkałby się z pozytywną reakcją pracodawcy:

R6: Jeszcze by koledzy mówili nie wygłupiaj się, co ty robisz.

R4: Szybko można byłoby wylecieć.

R6: U mnie nie byłoby już miejsca dla mnie.

[FGI_mężczyźni_umowy o pracę]

Niemniej jednak niektórzy z nich podawali przykłady korzystania przez ojców z półrocznego urlopu dla opieki nad dzieckiem, podczas gdy matki powracały do pracy.

Mogę powiedzieć na moim przykładzie – kolega. Najpierw żona była pierwsze pół roku na tym urlopie, a potem on wziął sobie drugie pół roku, siedział z dzieckiem i wszystko robił to, co wcześniej żona, i był zadowolony. [FGI_mężczyźni_umowy cywilno-prawne]

Jeden z ojców, pracujący na podstawie umowy cywilnoprawnej, świadomie ograniczył zakres wykonywanej pracy w pierwszym roku życia dziecka, podkreślając, że jest to efekt wcześniejszych doświadczeń rodzicielskich.

Teraz przy drugim dziecku to świadomie odpuściłem ze zleceniami, przy pierwszym chciałam jakoś to połączyć, ale to bardzo trudne. Dużo się traci, jak się przegapi te początki. [FGI_mężczyźni_umowy cywilnoprawne]

W toku wywiadu swobodnego zidentyfikowano inny przykład świadomie podjętej decyzji o dalszym rozwoju kariery zawodowej matki, podczas gdy odpowiedzialność za opiekę nad dzieckiem ponosił ojciec, który bez negatywnych konsekwencji może pozwolić sobie na przerwę w karierze.

Osobiście znam jeden taki przykład, gdzie ta rola ojca w codziennej opiece jest większa od matki. Jedni moi znajomi, gdzie żona jest wolnym strzelcem, a mąż menadżerem wyższego szczebla w zagranicznej firmie, sytuacja wygląda tak, że teraz przy kolejnym dziecku, ona pracuje zawodowo na całego, a on może sobie pozwolić na to, że kilka dni w tygodniu pracuje z domu zadaniowo (...). Jak coś się dzieje, to bierze pomoc do dziecka, żeby zająć się pracą. A na co dzień zajmuje

się dzieckiem. Z tego co wiem, przy wcześniejszym, starszym synu, to on bardzo dużo pracował i wyjeżdżał, a teraz doszli do wniosku, że tak będzie lepiej, jego kariera nie ucierpi, bardzo dużo już osiągnął, a ona może się rozwijać. [IDI_rodzic – wywiad dodatkowy].

Postulaty zgłaszane przez badanych

W toku badania wszystkie grupy respondentów – rodzice, pracodawcy, organizacje pracodawców i związki zawodowe – zastanawiali się nad rozwiązaniami, które warto wprowadzić w celu ułatwienia godzenia ról rodzinnych i zawodowych. Należy odnotować, że w tym kontekście postulaty zgłaszały najczęściej kobiety biorące udział w badaniu.

Do szczególnie kobiety proponowały zwiększenie zaangażowania babć w opiekę nad dziećmi. W ich opinii przeszkodą jest wydłużanie aktywności zawodowej kobiet poprzez podwyższenie wieku emerytalnego. Zgłaszanym postulatem jest powrót do wcześniejszych limitów wiekowych związanych z nabywaniem praw emerytalnych dla kobiet.

Dłuższa emerytura dla kobiet, wykluczenie instytucji babci, bo nie możemy... W tym sensie, że kobiety, które mają pracować do 67 roku życia, nie mogą pomóc córce czy synowi w opiece nad dziećmi. [FGI_kobiety_samozatrudnienie] Pewnie rząd się z tego już nie wycofa, ale to jest bardzo trudne, kiedy moja mama i teściowa ciągle pracują. Nawet jakby chciały pomóc, to jest trudno. Moja mama zresztą planuje odejść sama z pracy, bo mówi, że ważniejsze jest wychowanie wnuków niż ciągle pracowanie... [FGI_kobiety_umowy o pracę].

W trakcie jednego z wywiadów pojawił się również pomysł wspierania organizacji, które mogą zapewnić opiekę nad dziećmi dzięki „babciom” i „dziadkom zastępczym”.

Bo ja akurat nie chciałabym zarządzać czasem mojej babci, ale żeby wzmacniać instytucję babć zastępczych. Są takie organizacje, które pracują z seniorkami i pojawia się już taki motyw – super babcia, super dziadek, jak babcia, dziadkowie zastępczy, którzy chcą być z dziećmi. [FGI_kobiety_samozatrudnienie]

W każdym wywiadzie grupowym z rodzicami oraz w dużej części rozmów z pracodawcami, przedstawicielami organizacji pracodawczych i związków zawodowych, pojawiały się postulaty zwiększenia zakresu instytucjonalnego wsparcia młodych rodziców. Chodzi przede wszystkim o dostępność żłobków oraz przedszkoli.

Żłobków to jest jeden albo dwa w całym mieście i nawet nie ma co składać papierów (...) a co do przedszkoli to moje dziecko akurat chodzi, ale muszą je

wozić na drugi koniec miasta, i jakby nie to, że mam swoją firmę i nie muszę rano być w biurze, to nie wiem, jak bym się z tym wyrabiała. [FGI_kobiety_samozatrudnienie]

W trakcie wywiadów kilka razy pojawił się pomysł dotyczący promowania i zachęcania do tworzenia domowych przedszkoli. Badani przyznają, że jest to odpowiedź na brak miejsc w publicznych żłobkach i przedszkolach, wciąż jednak rzadko spotykana w Polsce.

Ja w Anglii słyszałem o takim rozwiązaniu, że właśnie matka, która wychowuje swoje dziecko i postanawia zostać w domu, to może podjąć taką pracę, że po prostu przygarnie dzieci jako takie powiedzmy domowe przedszkole, trójkę czy czwórkę innych dzieci i za to państwo płaci jej pieniądze. [FGI_mężczyźni_umowa o pracę]
We Francji jest coś takiego, że są przedszkola domowe, gdzie się te 5 dzieci zbiera i ta osoba, ta niania domowa się nimi zajmuje. [IDI_19_HR_firma pow. 250 pracowników]

Zdaniem badanych konieczne jest wspieranie rodziców chcących zakładać własne przedszkola, zwłaszcza poprzez informowanie o istnieniu takiej możliwości i wspieranie na etapie rozpoczynania i prowadzenia takiej działalności.

Teoretyczna możliwość jest. Jest teoretyczna możliwość stworzenia punktów przedszkolnych, ale nie ma za bardzo wsparcia rodziców w świadomości, że mogą coś takiego robić, żeby wspierać osoby, organizacje, które chcą tworzyć małe miejsca...(...) *Możliwość formalna jest, ale moim zdaniem nie ma systemowego wsparcia.* [FGI_kobiety_samozatrudnienie]

W opinii rodziców ciekawym rozwiązaniem są również przedszkola prowadzone przy zakładach pracy lub zapewnienie przez pracodawcę miejsca umożliwiającego opiekę nad dzieckiem. Badani proponują, aby wspierać finansowo (np. poprzez ulgi podatkowe) pracodawców, którzy zapewniają takie rozwiązania.

Dla matki, dla ojca, wiedząc, że pracujesz w jakimś zakładzie 8 godzin, a dziecko masz 200m od siebie w przedszkolu, które funduje zakład, to jest idealna sprawa. Kończysz pracę, idziesz po dziecko i jedziesz do domu. To jest super. [FGI_mężczyźni_umowa o pracę]
Myślałam o tym, żeby ulgi dla zakładu pracy, czy tam dla pracodawcy, żeby zrobił jakieś miejsce opieki nad dzieckiem w trakcie pracy rodziców. (...) *Przedszkole przy zakładzie.* [FGI_kobiety_umowa o pracę]

Innym rozwiązaniem jest forma *co-workingu*, który pozwala na godzenie ról zawodowych i rodzicielskich (szczególnie w wypadku rodziców samozatrudnionych). W takim wspólnym miejscu pracy można zorganizować przestrzeń do sprawowania opieki nad dziećmi.

Jest opieka zapewniona dla dzieci, możemy pracować,(...) są stanowiska pracy stworzone, tu dzieci mają opiekę. Jest to świetny pomysł. (...) Moim zdaniem jakby była taka sieć takich biur co-workingowych, gdzie są te dzieci, to tak mógłby być support dla osób wykonujących jednoosobową działalność gospodarczą (...) Miejsce, w którym mając małe dziecko, możesz na kilka godzin przyjść popracować, ktoś ci popilnuje w tym czasie dziecka, możesz się umówić w tym czasie z klientem na spotkanie. [FGI kobiety samozatrudnione]

Sporym wyzwaniem jest zapewnienie opieki nad dzieckiem będącym już w wieku szkolnym. Krótki czas przebywania dzieci w placówkach edukacyjnych oraz częste przerwy w nauce przy okazji ferii, wakacji czy świąt, wymagają dodatkowej organizacji opieki nad dziećmi. W przypadku tych trudności pojawia się postulat zwiększenia dostępności i wydłużenia czasu pracy świetlic.

R7: W szkole polskiej po prostu normalnie są permanentne wakacje.

R3: No. I idą do szkoły na dwa tygodnie albo trzy i są ferie.

R3: W ogóle ja pamiętam z czasów szkolnych, że był Dzień Nauczyciela, teraz to jest Święto Edukacji.

R7: Kiedyś się z goździkiem szło i do widzenia po prostu.

R3: A teraz dzień wolny i nie idą dzieci do szkoły. To już jest tak od kilku lat. Dzieci nie chodzą wtedy do szkoły.

[FGI_kobiety_samozatrudnione]

Jednocześnie oprócz często zbyt krótkiego czasu przebywania dzieci w instytucjach problemem jest organizacja w godzinach pracy wydarzeń szkolnych, podczas których pożądana jest obecność rodziców.

Załatwić trzeba, zwolnić się bo tam (w szkole) zebranie, na przykład wywiadówka o 15.00. Jak dziecko nagle zachoruje, to też natychmiast trzeba lecieć do przedszkole i odbierać, nieważne która godzina. [FGI_kobiety_umowa o pracę].

Podczas niemal wszystkich wywiadów z rodzicami i pracodawcami pojawiały się postulaty większego wsparcia finansowego rodziców, zwłaszcza związanego z zapewnieniem opieki nad dzieckiem. Wsparcie, zdaniem badanych, powinno być zapewnione zarówno przez państwo, jak i pracodawców.

Miesięczne dopłaty do opieki nad dzieckiem (np. opłaty przedszkolne, opłacenie opiekunki): Moja znajoma pracuje w firmie, gdzie młodym rodzicom dokłada się do przedszkola co miesiąc. To jest jednak duża stawka, do przedszkola lub do opiekunki. Także to też jest jakieś udogodnienie. Ale tylko jeden taki przypadek znam. Z reguły nie ma takiej przychylności. [IDI_17_HR_firma 50-249 pracowników]

Zabezpieczenia socjalne dla matek posiadających kilkoro dzieci - wprowadzenie bardzo prorodzinnej polityki Państwa (przykład Szwecji): jeśli kobieta ma troje dzieci, to jej się absolutnie nie opłaca iść do pracy. Są tak duże dotacje od państwa, wręcz nie jest wskazane, aby ona szła do pracy. Ona powinna się rodziną zająć, ona powinna się opiekować tymi dziećmi. I to jest ok, i tak być powinno. (...) A u nas tylko mówi się głośno, ale nic się w tym kierunku nie robi. [IDI_17_HR_firma 50-249 pracowników]

Istotne dla badanych jest również wprowadzenie większych ulg finansowych dla młodych rodziców:

Głównie myślę o kwestiach podatkowo-finansowych. Tutaj, żeby te osoby miały jakieś wsparcie, ponieważ, jeżeli ta osoba idzie na urlop wychowawczy, nie otrzyma żadnych świadczeń wychowawczych (...). To wtedy jest bardzo znaczące osłabienie budżetu domowego i ten system zasiłków jest daleko niezadowolający. Tutaj jest bardzo dużo do zrobienia, żeby to państwo w sposób mocniejszy działało pod kątem wsparcia finansowego takich rodziców, którzy idą na urlop wychowawczy. [IDI związek zawodowy_2]

W odniesieniu do kwestii godzenia ról bardzo istotnym postulatem formułowanym przez badanych jest dowartościowanie pracy domowej kobiet oraz łączenia jej z pracą zawodową (szczególnie w wypadku matek samozatrudnionych).

R9: Z jednej strony trudno jest być w domu i tylko pracować, jak się chodzi do biura to tylko tam się człowiek koncentruje na pracy, a z drugiej takie oczekiwanie jest na przykład ze strony męża, czy takie myślenie otoczenia, że przecież jesteś w domu, więc możesz różne rzeczy zrobić. W międzyczasie zrób obiad, coś takiego.

R7: Ja mam np. duży problem, bo przychodziła teściowa, pomagała w opiece nad dziećmi, trudno jej było jakoś zrozumieć, że ona przychodzi mi pomaga, a ja jestem w tym czasie w domu.

R3: «To po co ja tu przychodzę?» [FGI kobiety samozatrudnione]

Same badane wskazywały na potrzebę realizacji kampanii społecznych, które wzmacniałyby pozytywny wizerunek pracujących matek oraz ojców opiekujących się dziećmi w większym niż dotychczas zakresie.

Moim zdaniem język kształtuje świadomość. Pierwsza rzecz, która mogłaby być, to jednak w każdej sytuacji, kiedy mówi się o opiece nad dzieckiem, nie mówić tylko o mamach, ciągle mamy, mamo. [FGI kobiety samozatrudnione]

Kolejny postulat dotyczył wdrażania elastycznego czasu pracy dla młodych rodziców. Badani wskazywali, że elastyczność pojawia się w wypadku małych firm, gdzie jest możliwość bezpośredniego umówienia się z pracodawcą przez pracownika.

U mnie w firmie jest tak, że jedna osoba musi być o 9.00 w pracy, a pozostali pracownicy, nie tylko chodzi o młodych rodziców, mogą dowolnie przyjść do pracy do godz. 11.00. Sami o tym decydują, i mają czas na odwiezienie dziecka, śniadanie z rodziną, czy co tam potrzebują. Potem oczywiście ja wypełniam fikcyjne karty czasu pracy, żeby się jakaś kontrola nie przyczepiła. [IDI 4_HR_firma 9-49_izba rolna].

Większość badanych, szczególnie kobiety, podkreślało wartość dodatkowych kilku dni urlopu (w skali roku) dla pracowników mających małe dzieci. Obecnie można skorzystać z dwóch dni urlopu, niezależnie ile ma się dzieci. Jako uzasadnienie podawano przykład z Francji, gdzie takie rozwiązanie dobrze się sprawdza.

Chodzi mi o te dodatkowe dni opieki nad dzieckiem i (...) Troszeczkę jest ich za mało – przydałoby się kilka dni dodatkowych – niekoniecznie dla wszystkich, tylko dla rodziców sześciolatków. Bo są dni, kiedy szkoła jest zamknięta, a ja muszę wziąć urlop. [IDI związki zawodowe_6]

Uelastycznienie czasu pracy to również możliwość podejmowania pracy w niepełnym wymiarze czasu. Jest to rozwiązanie szczególnie chwalone przez organizacje pracodawcze, które jednocześnie może być sporym wyzwaniem dla samych pracodawców.

Trzeba pamiętać, że jak pracodawca poszukuje pracownika na cały etat, to on realnie na tyle potrzebuje pracownika. Więc się nie dziwmy, że może nie być chętny zmianą zakresu zatrudnienia... [IDI 3, organizacja pracodawców].

Inna propozycja wskazana przez pracodawców dotyczy ułatwienia powrotu rodziców z urlopów macierzyńskich i rodzicielskich. W tym zakresie funkcję wspomagającą spełniałyby warsztaty, pomoc we wdrożeniu się do pracy czy też stopniowe zwiększanie wymiaru pracy.

(...) żeby każda kobieta, która chce wracać do pracy, żeby miała gdzieś możliwość zdobycia wiedzy, na temat jak sobie radzić, bo myślę, że już tutaj następuje

ten problem, że kobiety albo się nie odważają, albo mówią – ok, wolę zostać z dzieckiem, po jakimś czasie chciałaby wrócić, ale już nie umieją wracać (...) Ja nie mówię, żeby miała pogadankę, ale może żeby jakieś warsztaty – jak bezpiecznie wrócić do pracy. Bo jak rozmawiam z kobietami to wiecznie jest to poczucie winy, że ja nie wystarczam we wszystkich obszarach, które mam. [IDI_19_HR_firma_pow 250 pracowników]

Dla badanych bardzo istotne jest objęcie wszystkich osób powracających z urlopów macierzyńskich, rodzicielskich i wychowawczych, ochroną przed zwolnieniem, dzięki czemu nie będą mieć obaw przed korzystaniem z nich.

Moim zdaniem, byłoby jeszcze lepiej, jakby ta matka miała tam te 5 lat płatnego urlopu i mogła wrócić do firmy, w której wcześniej pracowała i nie można by było jej zwolnić przez najbliższe 5 lat. To byłoby super. Wtedy, kiedy ona wróci po tych 5 latach, ma jeszcze kolejne 5 lat spokojnej pracy, której można się nauczyć, albo się przekwalifikować, jest ten czas. [FGI_mężczyźni_umowa o pracę]

Badani mają poczucie, że z jednej strony rozwiązania stosowane w innych krajach w stosunku do młodych rodziców są korzystniejsze, a z drugiej strony sami deklarują, że wiedza, także ich własna, na temat możliwości oferowanych w naszym kraju jest niewystarczająca. Pojawiają się więc propozycje dotyczące skutecznego informowania rodziców o przysługujących im prawach poprzez np. kampanię promocyjną lub zapewnienie informacji w urzędach.

Naprawdę w Polsce nie wiemy o połowie rzeczy, które nam się należą. Bo to nigdzie nie jest, po prostu powinno być jakieś biuro konkretne gdzie się idzie i pyta i wszystko jest na talerzu położone, nie ma czegoś takiego. [FGI_mężczyźni_umowa o pracę]

Informacyjne, bo u mnie np. jak o tej opiece, że to są 2 dni, to najlepiej nikomu nie mówić, żeby nie brał przypadkiem. Może taka właśnie kampania informacyjna. [FGI_mężczyźni_umowa o pracę]

Myślę, że przede wszystkim trzeba promować i informować, propagować, bo nie wszyscy obywatele, młodzi rodzice czy też pracownicy w ogóle wiedzą o takich możliwościach, zakładając, że mają to stałe zatrudnienie. [IDI związek zawodowy_6]

IV. WNIOSKI RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH

Badania Rzecznika Praw Obywatelskich potwierdziły powszechne przekonanie, że **odpowiedzialnością za opiekę nad dziećmi i pracę w domu obarczane są przede wszystkim kobiety**, zaś ojcowie raczej okazjonalnie angażują się w opiekę nad dzieckiem i obowiązki domowe. Z badania wynika ponadto, że możliwość wykorzystania przez ojców dłuższych urlopów rodzicielskich w dalszym ciągu, mimo wprowadzonych w 2013 roku zmian ustawowych, nie jest wykorzystywana. Wniosek ten potwierdzają statystyki Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, według których w 2014 roku zaledwie 5,2 tys. ojców zdecydowało się skorzystać z tego uprawnienia i podjąć się opieki nad dzieckiem przez dłuższy czas. Tym samym mężczyźni stanowią jedynie 1,65% ogółu osób korzystających z urlopu rodzicielskiego, w porównaniu do 310,6 tys. kobiet decydujących się na ten urlop (98,35% ogółu)³⁰. Znacznie większe przyzwolenie wśród badanych dostrzega się dla korzystania z dwutygodniowego urlopu ojcowskiego. Na ten trend wskazują także dane ZUS-u – w 2014 roku z urlopu ojcowskiego skorzystało bowiem 129,4 tys. uprawnionych ojców³¹, i – co istotne – liczba ta znacząco wzrosła w porównaniu z 2013 rokiem – wówczas zaledwie 28,5 tys. ojców skorzystało z przysługującego im uprawnienia³².

Poruszony w trakcie rozmów temat czasowej rezygnacji z pracy zawodowej przez ojców na rzecz podjęcia przez nich długoterminowej opieki nad dzieckiem nie spotkał się z akceptacją i został uznany za sytuację obecnie rzadko spotykaną. Jeśli taki układ ról zaistniał między rodzicami, to nie wynikał on z wyboru, lecz konieczności, uwarunkowanej wyższymi zarobkami matki lub formą zatrudnienia ojca, tj. w ramach samozatrudnienia czy na podstawie umowy cywilno-prawnej. Zdaniem

³⁰ Por. Dane Departamentu Statystyki i Prognoz Aktuarialnych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, *Informacja o wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego (podstawowego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu rodzicielskiego) w okresie styczeń - grudzień 2014 r.*, dane dostępne pod adresem: http://rownetraktowanie.gov.pl/sites/default/files/zasilki_macierz_w_okresie_i-xii_2014_r.pdf (ostatnia wizyta 15.07.2015).

³¹ Por. Dane Departamentu Statystyki i Prognoz Aktuarialnych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, *Informacja o wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego (podstawowego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu rodzicielskiego) w okresie styczeń - grudzień 2014 r.*, dane dostępne pod adresem: http://rownetraktowanie.gov.pl/sites/default/files/zasilki_macierz_w_okresie_i-xii_2014_r.pdf (ostatnia wizyta 15.07.2015).

³² Por. <http://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/art,5538,7272,tata-na-urlopie.html> (ostatnia wizyta 15.07.2015).

rodziców, formy te umożliwiają bardziej elastyczne regulowanie godzin pracy i wykonywanie przynajmniej części obowiązków w domu.

Zaprezentowane wnioski zdają się potwierdzać opinie Polaków i Polek wyrażone w badaniu opinii publicznej zrealizowanym przez CBOS w 2013 roku³³ – choć 91% społeczeństwa popierało wówczas wprowadzenie rocznego, płatnego urlopu rodzicielskiego, jednocześnie 33% badanych było zdania, że niewielka część ojców skorzysta z takiego prawa, a co czwarty respondent sądził, że jedynie nieliczni (24%). Mniej niż co piąty badany (18%) był zdania, że z tego prawa skorzysta większość uprawnionych do tego mężczyzn, a co szósty (16%) – że mniej więcej połowa³⁴. Jednocześnie co piąty respondent uznał, że roczne płatne urlopy rodzicielskie pogorszą sytuację kobiet na rynku pracy³⁵. Respondenci w badaniu zrealizowanym na zlecenie Rzecznika dostrzegali również **zagrożenia związane z przedłużającym się okresem urlopu z tytułu opieki nad dzieckiem**, odnosili je jednak wyłącznie do mężczyzn, wskazując przy tym na zły stan psychiczny ojca spowodowany przedłużającą się nieobecnością w pracy, czy przytłoczenie obowiązkami domowymi, nie odnosili ich natomiast do sytuacji młodych kobiet na rynku pracy.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na fakt, że nadal **powtarzają się sytuacje niezatrudniania kobiet ze względu na (potencjalne) macierzyństwo lub zwalniania pracowników, w szczególności kobiet, powracających do pracy po przerwie związanej z opieką nad małym dzieckiem**. Wprawdzie dane podawane przez Państwową Inspekcję Pracy nie wskazują, aby skala problemu była duża, to wydaje się, że należałoby wzmocnić działania prewencyjne i kontrolne w tym zakresie. Trzeba także zaznaczyć, że podobnie jak w odniesieniu do innych spraw dotyczących dyskryminacji, mamy tu do czynienia z tzw. „under-reportingiem”, tj. zgłaszaniem mniejszej liczby spraw, w porównaniu do rzeczywistej ich liczby.

Rok, w którym nastąpił powrót pracownika z urlopu macierzyńskiego	Liczba osób powracających z urlopu macierzyńskiego (dot. urlopów podstawowych, jak i dodatkowych)		Liczba osób, którym wypowiedziano lub z którymi rozwiązano umowę o pracę w okresie do pół roku po zakończeniu urlopu macierzyńskiego	
	kobiet	mężczyzn	kobiet	mężczyzn
2012	875	87	50	11
2013	785	39	34	4

Informacja Głównego Inspektora Pracy na podstawie rozpoznania u 581 objętych kontrolą pracodawców (pismo do Rzecznika Praw Obywatelskich z dnia 19.05.2014)

³³ Centrum Badań Opinii Społecznej, Komunikat z badań, *Polacy o urlopach rodzicielskich*, Warszawa, czerwiec 2013.

³⁴ *Tamże*, s. 2.

³⁵ Centrum Badań Opinii Społecznej, Komunikat z badań, *Polacy o urlopach rodzicielskich*, Warszawa, czerwiec 2013.

PIP podkreśla, że stosunkowo dużo przypadków rozwiązania z pracownikami umów o pracę po powrocie z urlopów macierzyńskich dotyczyło umów terminowych – pracodawcy bądź nie przedłużali stosunku pracy z pracownikami poprzez zawarcie kolejnych umów o pracę, bądź w przypadku umów na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, zawierających klauzulę o możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy z dwutygodniowym wyprzedzeniem, rozwiązywali w ten sposób umowę z pracownikiem – przy czym z uwagi na fakt, że przepisy prawa nie zobowiązują pracodawcy do uzasadniania wypowiedzenia takiej umowy, nie jest możliwe ustalenie przyczyny wypowiedzenia. W przypadkach dotyczących wypowiedzenia i rozwiązywania umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, ocena zasadności i dopuszczalności rozwiązania umowy leży w wyłącznej kompetencji sądu pracy.

W związku z powyższym za słuszne, również z punktu widzenia ochrony przed dyskryminacją ze względu na płeć, należy uznać działania mające na celu ograniczenie stosowania umów terminowych. Potrzebne jest też zapewnienie efektywnego postępowania w sprawach o dyskryminację przed właściwym organem. Niezbędne jest ponadto wspieranie pracowników, zwłaszcza kobiet, w utrzymaniu osiągniętego poziomu kompetencji zawodowych, by powrót do pracy był możliwy i satysfakcjonujący dla obu stron. Jest to szczególnie istotne dopełnienie działań mających na celu wspieranie młodych rodziców w ich różnych rolach życiowych. Długotrwałe urlopy mogą bowiem zmniejszać chęć pracodawców do inwestowania w pracowników płci żeńskiej, czemu należy zdecydowanie przeciwdziałać.

Korzystniejsza sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy i równy podział obowiązków opiekuńczych mogą być uzyskane, w ocenie Europejskiego Instytutu ds. Równości Płci, dzięki przydzieleniu ojcom dedykowanego tylko im okresu urlopu rodzicielskiego, uwzględniającego kwestię odpowiedniego poziomu finansowania (rekompensaty)³⁶. Jak wynika z przeprowadzonych na zlecenie Rzecznika badań, pracodawcy w przypadku mężczyzn nie są skłonni zaakceptować dłuższej (niż np. 2 tygodnie) nieobecności uzasadnionej rodzicielstwem. Tym bardziej zarezerwowanie części urlopu rodzicielskiego do wyłącznej dyspozycji każdego z rodziców wydaje się zatem instrumentem koniecznym w celu ułatwienia kobietom powrotu na rynek pracy, a mężczyznom skorzystania z uprawnień związanych z ojcostwem.

Na zadedykowanie ojcom znacznej części przysługujących rodzicom urlopów zdecydowało się wiele krajów Unii Europejskiej. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej podkreśla, że Polska dołączyła do państw z najdłuższymi urlopami rodzicielskimi w Europie, porównując Polskę do Danii, w której urlopy rodzicielskie to 50 tygodni,

³⁶ Por. Europejski Instytut ds. Równości Płci (EIGE), *Przegląd realizacji Pekinjskiej Platformy Działania: kobiety i gospodarka. Godzenie pracy z życiem rodzinnym jako warunek równego uczestnictwa w rynku pracy. Główne wnioski*, 2012, s. 24.

Finlandii – 43 tygodnie, czy Szwecji – 68 tygodni³⁷. Tymczasem należy zwrócić uwagę na istotną różnicę pomiędzy rozwiązaniami przyjętymi w Polsce a tymi w Danii, Finlandii, czy Szwecji. Wszystkie te kraje tworzą **systemy zachęcające do dzielenia urlopu pomiędzy matki i ojców**. W Danii matce przysługuje 18 tygodni urlopu zastrzeżonego dla niej po porodzie, ojcu 2 tygodnie do wykorzystania w pierwszych 14 tygodniach życia dziecka, a następnie każdemu z rodziców przysługują 32 tygodnie płatnego urlopu rodzicielskiego. W Szwecji 60 dni jest zarezerwowanych dla każdego z rodziców i urlop ten nie może zostać przeniesiony na drugiego rodzica. W sytuacji, kiedy urlop rodzicielski wykorzystywany jest przez oboje rodziców, dostają oni wyższy zasiłek. W Finlandii poza 158 dniami urlopu rodzicielskiego, do wyłącznej dyspozycji matki jest dodatkowych 105 dni, a do wyłącznej dyspozycji ojca – 54 dni.

W Polsce jedynymi uprawnieniami, które przysługują wyłącznie ojcu bez możliwości przeniesienia na matkę, są aktualnie dwutygodniowy urlop ojcowski oraz jeden z 36 miesięcy urlopu wychowawczego, który jeśli nie zostanie wykorzystany przez drugiego z rodziców – przepada³⁸. W świetle przytaczanych wcześniej danych statystycznych należy jednak stwierdzić, że rozwiązania te nie są wystarczające dla zapewnienia zrównoważonego podziału obowiązków opiekuńczych pomiędzy rodziców dziecka.

Warto rozważyć, dlaczego ojcowie nie decydują się na przerwę w pracy zawodowej na rzecz podjęcia opieki nad swoim dzieckiem. Z badania Rzecznika wynika, że przede wszystkim **z powodów finansowych** – częściej mężczyźni zarabiają więcej, aniżeli ich partnerki, a więc rezygnacja z pracy na rzecz podjęcia opieki nad dzieckiem w ramach urlopu rodzicielskiego, staje się ekonomicznie niekorzystna.

Na zjawisko uzyskiwania przez mężczyzn wyższych, aniżeli kobiety, zarobków wskazują liczne krajowe i międzynarodowe statystyki – według Głównego Urzędu Statystycznego w 2012 roku przeciętne wynagrodzenie mężczyzn było o 20% wyższe aniżeli przeciętne wynagrodzenie kobiet³⁹. Z danych Eurostatu wynika natomiast, że w całej Unii Europejskiej w 2013 roku kobiety zarabiała przeciętnie o 16% mniej niż mężczyźni⁴⁰. Sytuacja kobiet w zatrudnieniu oraz podejmowanie w większym wymiarze obowiązków rodzinnych i domowych to zjawiska wzajemnie sobą warunkowane. Z powodu niższych zarobków opieki nad małym dzieckiem podejmuje się głównie kobieta. To z kolei może niekorzystnie wpływać na sytuację kobiet na rynku pracy, gdyż przez pracodawców mogą być one postrzegane jako osoby, które ze względu na opiekę nad dzieckiem są częściej nieobecne w pracy.

³⁷ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Nowa Polityka Rodzinna w Polsce 2011-2015*, Warszawa 2015, s. 5.

³⁸ Por. ustawa z dnia 26 lipca 2013 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy, Dz. U. poz. 1028.

³⁹ Por. Główny Urząd Statystyczny, *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2012 r.*, Warszawa 2014, s. 24.

⁴⁰ Por. Eurostat, Notatka informacyjna nr 41/2015 z dnia 05.03.2015.

Z tego też powodu pracodawcy często oferują kobietom niższe, w porównaniu do mężczyzn, wynagrodzenia. Z drugiej strony, z badania Rzecznika wynika, że często udogodnienia umożliwiające godzenie roli zawodowej i obowiązków rodzinno-domowych pracodawcy oferują wyłącznie zatrudnionym kobietom, wychodząc z założenia, że to jedynie kobieta jest odpowiedzialna za ten obszar życia codziennego. Sytuację rodziców na rynku pracy utrudnia również – wskazywana często przez badanych – nieprzewidywalność i niepewność zatrudnienia, wynikająca z rodzaju umowy zawartej z pracodawcą. Problem ten może dotyczyć aż 1,4 mln osób – tyle bowiem według danych GUS-u w 2013 roku podjęło pracę na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło⁴¹. Niewątpliwie, obawa przed utratą pracy i dochodów może skutecznie utrudnić większe zaangażowanie w życie rodzinne.

Wydaje się ponadto, że do zasadniczych powodów niepodejmowania długoterminowej opieki nad małymi dziećmi przez ojców należy zaliczyć **rozpowszechnienie w społeczeństwie stereotypów dotyczących obowiązków zawodowych i rodzinnych kobiet i mężczyzn**. Wypowiedzi respondentów uczestniczących w realizowanym przez Rzecznika badaniu wskazują na wciąż ugruntowane przekonanie, że to zadaniem kobiety jest pełne zaangażowanie się w opiekę nad dzieckiem, z czym wiąże się przerwanie pracy zawodowej i dłuższa nieobecność na rynku pracy. Jednocześnie rozmówcy często podzielali opinię, że czasowa rezygnacja z pracy zawodowej na rzecz podjęcia obowiązków rodzinnych przez mężczyzn jest „niemęska”, społecznie nieakceptowana i dla mężczyzn niekomfortowa, bo obniżająca poczucie własnej wartości. Co ciekawe, takie wnioski – oprócz ojców, czy pracodawców – formułowały bardzo często matki biorące udział w badaniu Rzecznika.

Warto w tym miejscu nawiązać do wyników badań CBOS-u, które wskazują, że **najczęściej preferowanym przez Polki i Polaków modelem rodziny jest model partnerski**, w którym partnerzy w równym stopniu poświęcają czas na pracę, dom i opiekę nad dziećmi (48% wskazań). W dalszej kolejności jest model, w którym obie osoby pracują zawodowo, lecz to mąż/partner poświęca więcej czasu na obowiązki zawodowe, natomiast żona/partnerka oprócz pracy zawodowej zajmuje się prowadzeniem domu i opieką nad dziećmi (27% wskazań). Na model tradycyjny, przypisujący mężczyźnie wyłączną odpowiedzialność za utrzymywanie rodziny, a kobiecie za prace domowe i wychowywanie dzieci, wskazuje 22% społeczeństwa⁴². **Preferowane formy życia rodzinnego nie znajdują jednak odzwierciedlenia w rzeczywistości**. W 2012 roku zaledwie 28% Polaków i Polek realizowało opisany wyżej model

⁴¹ Por. Główny Urząd Statystyczny, Notatka informacyjna z dnia 6 lutego 2015 r., *Wybrane zagadnienia rynku pracy*.

⁴² Por. Centrum Badań Opinii Społecznej, Komunikat z badań, *Potrzeby prokreacyjne oraz preferowany i realizowany model rodziny*, Warszawa 2012, s. 5-6.

partnerski (choć należy przyznać, że odsetek ten z biegiem lat wzrasta – w 2006 roku wynosił on 20%), natomiast większe zaangażowanie mężczyzny w pracę zawodową, a kobiety w obowiązki domowe i rodzinne deklaruje 26% społeczeństwa. Model tradycyjny realizowany jest przez 20% dorosłych kobiet i mężczyzn⁴³.

Na ograniczone zaangażowanie mężczyzn w życie domowe i rodzinne wskazują również statystyki instytucji krajowych i międzynarodowych. Według badania budżetu czasu przeprowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny w 2013 roku bezpłatną pracę na rzecz domu wykonywały niemal wszystkie, bo 96,7%, dorosłe kobiety i 85,2% mężczyzn. Na wykonywaniu obowiązków domowych kobiety dziennie spędzały statystycznie o 1 godzinę 45 minut więcej czasu niż mężczyźni, jednocześnie poświęcając pracy zawodowej o 1 godzinę i 1 minutę mniej czasu niż mężczyźni. Tym samym kobiety przeciętnie miesięcznie wykonywały pracę domową o wartości 2113,24 zł, podczas gdy wykonywanie tych obowiązków przez mężczyzn odpowiadało wartości 1218,01 zł⁴⁴. Istotny w tym zakresie wniosek przedstawia Europejski Instytut ds. Równości Płci (EIGE), prezentując stan realizacji Pekińskiej Platformy Działania w obszarze „kobiety i gospodarka” Wskazuje on, że ogółem kobiety są w większym stopniu obciążone pracą, jeśli uwzględnimy czas wykonywania zarówno pracy płatnej, jak i bezpłatnej⁴⁵. Na **nierównomierny rozkład obowiązków domowo-rodzinych między płciami** wskazują ponadto wyniki realizowanego przez EIGE badania Gender Equality Index – tzw. domena czasu pozostaje najbardziej problematycznym obszarem z punktu widzenia równości płci. Domena ta obejmuje m. in. kwestię podejmowania obowiązków opiekuńczych i domowych. W tym zakresie Polska uzyskała wynik 26,9 punktu – dużo niższy niż przeciętna dla całej Unii Europejskiej, która wyniosła 42,8 punktów (na możliwych do zdobycia 100 punktów świadczących o osiągnięciu pełnej równości płci). Co również istotne, wyniki badania wskazują, że sytuacja w Polsce w tym obszarze uległa w porównaniu do 2005 roku znacznemu pogorszeniu – wówczas Polska uzyskała 42,8 punktu, wobec ówczesnej średniej unijnej 41,5 punktów⁴⁶. Jednocześnie warto odnotować, że w opinii Polaków i Polek promowanie równych ról kobiet i mężczyzn w rodzinie nie jest wymieniane jako priorytet działań państwa w zakresie polityki rodzinnej (wartość ta uzyskała zaledwie 10% wskazań w badaniu TNS dla Najwyższej Izby Kontroli)⁴⁷.

⁴³ Por. Centrum Badań Opinii Społecznej, Komunikat z badań, *Potrzeby prokreacyjne oraz preferowany i realizowany model rodziny*, Warszawa 2012, s. 8.

⁴⁴ Por. Główny Urząd Statystyczny, *Budżet czasu ludności 2013. Część I*, Warszawa 2015, s. 75-77.

⁴⁵ Por. Europejski Instytut ds. Równości Płci (EIGE), *Przegląd realizacji Pekińskiej Platformy Działania: kobiety i gospodarka. Godzenie pracy z życiem rodzinnym jako warunek równego uczestnictwa w rynku pracy. Główne wnioski*, 2012, s. 21-22.

⁴⁶ Por. Europejski Instytut ds. Równości Płci (EIGE), *Gender Equality Index 2015. Pomiar równości płci w Unii Europejskiej w latach 2005-2012. Raport*, 2015, s. 47 i s. 85-87.

⁴⁷ Por. Najwyższa Izba Kontroli, *Koordinacja polityki rodzinnej w Polsce*, 2015, s. 38.

Rodzice nie korzystają też z uprawnień związanych z rodzicielstwem ze względu na specyfikę systemu skonstruowanego w Kodeksie pracy. W szczególności należy zwrócić uwagę, że uprawnienia związane z rodzicielstwem uzależnione są od typu zatrudnienia, przy czym **dostęp ojca do uprawnień związanych z rodzicielstwem uzależniony jest od tego, czy przysługują one matce**. Jeżeli zatem matka dziecka nie pozostaje w stosunku pracy lub nie jest objęta ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, to uprawnienia związane z rodzicielstwem z Kodeksu pracy nie przysługują ojcu, nawet jeśli on sam jest zatrudniony. Ojciec nie może zatem skorzystać z płatnego urlopu ojcowskiego czy rodzicielskiego, gdy matka dziecka jest np. osobą bezrobotną. Ojcu przysługuje pozostała część urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu przez matkę co najmniej 14 tygodni (art. 180 § 4 pkt 1 Kodeksu pracy) lub 8 tygodni w sytuacji, gdy matka legitymuje się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, jej stan zdrowia uniemożliwia jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem i przebywa w szpitalu, w przypadku zgonu matki albo w przypadku porzucenia przez nią dziecka. Na aprobatę zasługuje nowelizacja Kodeksu pracy, w wyniku której, od dnia 2 stycznia 2016 r. we wskazanych wyżej, wyjątkowych przypadkach, pozostałą część urlopu macierzyńskiego mogą wykorzystać także członkowie najbliższej rodziny. Ustawa nie definiuje pojęcia „członka najbliższej rodziny”, należy zatem przyjąć, że ustawodawca miał na celu ujęcie rodziny opierające się na uznaniu faktycznych więzi emocjonalnych, szczególnie biorąc pod uwagę zmiany w strukturze rodziny w ostatnich latach⁴⁸. Z tego uprawnienia skorzystać zatem mogą np. rodzice matki, jej dalsi krewni czy partner niebędący ojcem dziecka lub partnerka. Pozostała część urlopu macierzyńskiego mogą wykorzystać zarówno członkowie najbliższej rodziny będący pracownikami, jak i osoby objęte ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Prawo do wykorzystania tej części urlopu macierzyńskiego przysługuje im nawet w sytuacji, gdy matka nie była ani pracownicą, ani też nie była ubezpieczona (art. 180 § 15 Kodeksu pracy).

Warto przy tym zwrócić uwagę na wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) z dnia 16 lipca 2015 roku w sprawie odmowy udzielenia urlopu rodzicielskiego ojcu, ponieważ nie nabyła do niego uprawnień matka⁴⁹. TSUE uznał,

⁴⁸ B. Godlewska-Bujok, *Uprawnienia związane z rodzicielstwem – nowa odsłona* w: Praca i Zabezpieczenie Społeczne, nr 9/2015, s. 18.

⁴⁹ Sprawa C-222/14.

że taka odmowa jest sprzeczna z prawem Unii. Zgodnie z tym prawem⁵⁰, każde z rodziców dziecka jest indywidualnie uprawnione do urlopu rodzicielskiego. Chodzi tu o wymóg minimalny, od którego państwa członkowskie nie mogą wprowadzać odstępstw w swoich ustawodawstwach lub układach zbiorowych. Wynika stąd, że **rodzic nie może zostać pozbawiony prawa do urlopu rodzicielskiego, a sytuacja zawodowa małżonka nie może niweczyć wykonywania tego prawa**. TSUE ocenił ponadto, że w sprawie występuje **bezpośrednia dyskryminacja ze względu na płeć**, co jest także sprzeczne z dyrektywą o równym traktowaniu w dziedzinie zatrudnienia⁵¹. Dodatkowo zostało odnotowane, że zaskarżone ustawodawstwo, dalekie od zapewnienia w praktyce pełnej równości kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym, może raczej **utrwalić tradycyjny podział ról między mężczyznami i kobietami, podtrzymując pomocniczą rolę mężczyzn względem roli kobiet w zakresie wykonywania funkcji rodzicielskich**. Konstatacja ta jest szczególnie istotna w świetle wyników badań Rzecznika i aktualnego stanu prawnego, ukształtowanego przepisami Kodeksu pracy.

Należy zwrócić uwagę, że **rodzice nie mają całościowej wiedzy o przysługujących im uprawnieniach i dostępnych instrumentach umożliwiających godzenie życia zawodowego z rodzicielstwem**, np. możliwości łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą. Z pewnością system urlopów, na który składa się urlop macierzyński, dodatkowy urlop macierzyński, urlop rodzicielski, urlop ojcowski i urlop wychowawczy, jest na tyle skomplikowany, że nie sprzyja podejmowaniu świadomych decyzji. Z aprobatą należy zatem przyjąć nowelizację Kodeksu pracy i niewielkie uproszczenie systemu urlopów związanych z rodzicielstwem po wejściu w życie ustawy z dnia 24 lipca 2015 r o zmianie ustawy Kodeks pracy i niektórych innych ustaw⁵² – do wyłącznej dyspozycji matki pozostanie podstawowy 14-tygodniowy wymiar urlopu macierzyńskiego, zaś dodatkowy urlop macierzyński włączony został do urlopu rodzicielskiego, który w całości może zostać podzielony pomiędzy oboje rodziców.

O obowiązujących przepisach prawa dotyczących uprawnień związanych z rodzicielstwem respondenci nie wiedzą również z tego powodu, że pracodawcy z własnej inicjatywy nie informują o uprawnieniach związanych z rodzicielstwem

⁵⁰ TSUE powołał dyrektywę Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC; Dz.Urz. L 145, s. 4 - wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t 2, s. 285, zmienioną dyrektywę Rady 97/75/WE z dnia 15 grudnia 1997 r., Dz.Urz. 1998, L 10, s. 24 - wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t 3, s. 263.

⁵¹ Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy; Dz.Urz. UE L 204, s. 23.

⁵² Dz.U. 2015 poz. 1268.

– wobec braku takiego obowiązku. Zgodnie z art. 94¹ Kodeksu pracy, pracodawca udostępnia pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnia pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy. Kodeks pracy nakłada zatem na pracodawców obowiązek informowania pracowników o przepisach antidyskryminacyjnych, nie nakłada jednak obowiązku rzetelnego poinformowania rodziców o ich uprawnieniach.

Wreszcie respondenci wiele uwagi poświęcili problemowi **braku odpowiedniej opieki instytucjonalnej dla dzieci, niedostosowanych godzin pracy, czy niedostępności elastycznych form zatrudnienia**. Konieczność zapewnienia opieki nad małym dzieckiem stanowi duże wyzwanie dla pracujących rodziców. Z badania Rzecznika wynika, że rodzice realizują liczne formalne i nieformalne strategie umożliwiające łączenie pracy zawodowej i opieki nad dzieckiem. W tym obszarze uczestnicy badania często podkreślali kluczową rolę wsparcia otrzymanego ze strony babć i dziadków dziecka. Rodzice w dużej mierze liczyli jednak wyłącznie na pomoc babci, a nie dziadka. Z wypowiedzi respondentów wynika, że nierzadko opieka nad wnukiem lub wnuczką nie jest traktowana jako dobrowolna oferta pomocy ze strony babci, ale jako jej obowiązek. W konsekwencji jego niewypełnienia rodzice formułowali negatywne i krytyczne uwagi względem babć, które z różnych względów, np. zawodowych, odmawiały podjęcia codziennej i długookresowej opieki nad wnukami. Niektórzy rozmówcy – zarówno matki, jak i ojcowie – sugerowali nawet, że wiek emerytalny powinien być dla kobiet obniżony, by po przejściu na emeryturę mogły się one zająć wnukami. W tym miejscu należy odnotować, że zgodnie z ustawą z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3⁵³ istnieje możliwość zatrudnienia na podstawie umowy o świadczeniu usług niani osoby fizycznej sprawującej opiekę nad dziećmi w wieku od ukończenia 20 tygodnia życia. Niania otrzymuje nie tylko wynagrodzenie za swoją pracę, ale również opłacane są za nią składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i zdrowotne. W świetle obowiązujących przepisów, również babcie i dziadkowie mogą w tej formie sprawować opiekę nad wnukami, co może w pewnym stopniu uwzględnić oczekiwania obu stron.

Oczekiwanie od babć podejmowania opieki nad wnukami w związku z obowiązkami zawodowymi rodziców wynika między innymi z **niedostępności instytucji opieki nad dziećmi**, które nie są jeszcze objęte obowiązkiem szkolnym. Problem ten zauważają nie tylko rodzice biorący udział w badaniu Rzecznika, ale również władze publiczne. Mimo, że na rządowy program „Maluch” – w latach 2011-

⁵³ Artykuły 50-53 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz.U. z 2013 r., poz. 1457 z późn. zm.).

2015 przeznaczono aż 472,4 mln zł, dzięki którym dofinansowano utworzenie 70 tys. miejsc opieki nad małymi dziećmi⁵⁴ – dane Eurostatu wskazują, że w 2013 roku zaledwie 5% dzieci było objętych opieką w żłobkach, a 38% dzieci miało zapewnioną opiekę przedszkolną. Odsetek ten znacząco odbiega od średniej dla wszystkich krajów Unii Europejskiej – w całej Europie 27% dzieci korzysta z opieki w żłobku, a 83% dzieci uczęszcza do przedszkoli. Zgodnie z danymi GUS-u na koniec 2013 roku funkcjonowało 1526 placówek opieki nad dziećmi, w tym 1112 żłobków, 238 klubów dziecięcych, 108 oddziałów żłobkowych i 68 innych placówek. Należy jednak wskazać na wciąż utrzymującą się niedostępność placówek opieki nad małymi dziećmi dla rodziców aktywnych zawodowo – zgodnie ze statystykami GUS-u nawet w miastach oferujących największą liczbę miejsc w takich placówkach (Wrocław, Kraków, Poznań, Warszawa, Łódź) liczba ta kształtuje się maksymalnie na poziomie 182 miejsc w przeliczeniu na 1000 dzieci w wieku do 3 lat, co stanowi 18,2% potencjalnego zapotrzebowania. Co istotne, w wielu regionach Polski liczba oferowanych miejsc opieki nad dzieckiem mieści się w przedziale 11-30 na 1000 dzieci w wieku do 3 lat, co bezsprzecznie przekłada się na bardzo niski poziom dostępności opieki instytucjonalnej dla najmłodszych dzieci⁵⁵.

Odsetek małych dzieci objętych w Polsce opieką instytucjonalną należy do najniższych w skali Europy⁵⁶. Na fakt, że problem ten jest nadal nierozwiązany, wskazuje brak osiągnięcia celu barcelońskiego Rady Europejskiej z 2002 r., który zakłada, iż minimum 33% dzieci poniżej 3 roku życia ma mieć zapewnioną opiekę⁵⁷. Na potrzebę zapewnienia instytucjonalnych form opieki nad małymi dziećmi wskazują nie tylko instytucje międzynarodowe. Również przez samych Polaków i Polki możliwość opieki poza domem nad dziećmi do 7. roku życia jest wymieniana jako jedno z najpopularniejszych rozwiązań pozwalających godzić pracę zawodową z obowiązkami rodzinnymi – aż 33% mężczyzn i 37% kobiet wskazało taką odpowiedź⁵⁸.

Za próbę odpowiedzi na problem niedostępności placówek opieki dla małych dzieci można uznać uchwalenie ustawy z dnia 10 lipca 2015 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz ustawy o podatku dochodowym od

⁵⁴ Por. <http://www.zlobki.mpips.gov.pl/statystyki/> (ostatnia wizyta: 20.08.2015 r.)

⁵⁵ Por. Główny Urząd Statystyczny, Departament Badań Społecznych i Warunków Życia, Notatka informacyjna z dnia 30 maja 2014 r., *Żłobki i kluby dziecięce w 2013 r.*

⁵⁶ Por. Najwyższa Izba Kontroli, Informacja o wynikach kontroli, *Koordinacja polityki rodzinnej w Polsce*, 2015, s. 41.

⁵⁷ Por. Europejski Instytut ds. Równości Płci (EIGE), *Przegląd realizacji Pekińskiej Platformy Działania: kobiety i gospodarka. Godzenie pracy z życiem rodzinnym jako warunek równego uczestnictwa w rynku pracy. Główne wnioski*, 2012, s. 21-22.

⁵⁸ Por. J. Czapiński, T. Panek (red.), *Diagnoza Społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków*, Warszawa 2013, s. 130.

osób prawnych⁵⁹, która wprowadza do polskiego systemu podatkowego preferencje podatkowe adresowane zarówno do pracujących rodziców, jak i do tych pracodawców, którzy ponoszą wydatki związane z tworzeniem zakładowych żłobków, klubów dziecięcych i przedszkoli, bądź finansują część wydatków ponoszonych przez pracowników w związku z opieką nad dziećmi. Dzięki nowelizacji za koszty uzyskania przychodów uznane zostaną koszty poniesione przez pracodawcę na utworzenie i prowadzenie zakładowego żłobka, zakładowego klubu dziecięcego lub zakładowego przedszkola. Kategorią kosztów uzyskania dochodu objęte zostaną koszty z tytułu dofinansowania pracownikowi wydatków związanych z objęciem dziecka opieką sprawowaną przez dziennego opiekuna, uczęszczaniem dziecka pracownika do żłobka lub klubu dziecięcego oraz uczęszczaniem dziecka pracownika do przedszkola. Ponadto w myśl ustawy wolnymi od podatku dochodowego będą otrzymane przez pracownika świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych związane z pobytem dzieci w przedszkolach (do tej pory taki przywilej dotyczył jedynie pobytu w żłobkach i klubach dziecięcych). Ustawa wprowadza również nowe zwolnienie obejmujące **świadczenia, które nie są finansowane z zakładowego** funduszu świadczeń socjalnych, otrzymane od pracodawcy z tytułu: objęcia dziecka pracownika opieką sprawowaną przez dziennego opiekuna, uczęszczania dziecka pracownika do żłobka lub klubu dziecięcego, a także uczęszczania dziecka pracownika do przedszkola. Limit zwolnienia został ustalony na 400 zł w przypadku objęcia dziecka pracownika opieką sprawowaną przez dziennego opiekuna i uczęszczania dziecka do żłobka lub klubu dziecięcego oraz na 200 zł – w odniesieniu do świadczeń związanych z uczęszczaniem dziecka pracownika do przedszkola. Ustawa ta wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2016 roku⁶⁰.

Dostępność instytucji opieki nad małym dzieckiem niewątpliwie wpływa na aktywność zawodową kobiet. Jest ona jednym z najczęściej wskazywanych przez Polaków czynników wpływających na wzrost uczestnictwa kobiet na rynku pracy (34%), obok niwelowania luki płacowej (34%) oraz możliwości korzystania z elastycznych form pracy (praca na niepełny etat, telepraca) (30%) – zgodnie z danymi Eurostatu z 2014 roku⁶¹.

Z badania Rzecznika wynika, że dość popularnym rozwiązaniem umożliwiającym wypełnianie roli rodzicielskiej, jest decydowanie się przez kobiety na samozatrudnienie. Należy jednak podkreślić, że często taka decyzja wynika z niemożności skorzystania z elastycznych form pracy w ramach dotychczasowego zatrudnienia. Prowadząc

⁵⁹ Dz. U. poz. 1296.

⁶⁰ Informacja w sprawie ustawy z dnia 10 lipca 2015 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych, dostępna pod adresem: <http://www.prezydent.pl/prawo/ustawy/podpisane/art,1,sierpień-2015-r.html> (ostatnia wizyta: 20.08.2015 r.)

⁶¹ Por. Komisja Europejska, Eurobarometr nr 428, *Równość płci*, marzec 2015, s. 64.

własną działalność gospodarczą, zdaniem badanych kobiet, można samodzielnie wyznaczać godziny swojej pracy i wykonywać ją w trybie zadaniowym. Warto odnotować, że zgodnie z danymi OECD z 2013 roku aż 18,4% spośród kobiet aktywnych zawodowo prowadziło własną działalność gospodarczą⁶². Często rodzice wykonują także pracę w niepełnym wymiarze godzin. W I kwartale 2015 roku 11% Polek podejmowało pracę na niepełny etat, w porównaniu do 5,1% mężczyzn⁶³. Jednocześnie uwzględnienia wymaga fakt, że zdaniem GUS-u wśród osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu należy wyróżnić też i takie, które mogłyby i chciałyby pracować dłużej (tzw. niepełnozatrudnieni). Co istotne, 63% takich osób stanowią kobiety, co może wskazywać na to, że podejmowanie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy niekoniecznie wiąże się ze świadomą decyzją o ograniczeniu aktywności zawodowej na rzecz obowiązków rodzinnych, lecz jest odpowiedzią na realia rynku pracy i niedostępność pracy w pełnym wymiarze czasu. Problem ten porusza m.in. Europejski Instytut ds. Równości Płci wskazując, że praca w niepełnym wymiarze czasu pracy dotyczy najczęściej kobiet i w większości krajów europejskich ta forma pracy wiąże się z niskopłatnymi stanowiskami i mniejszymi możliwościami rozwoju zawodowego⁶⁴. Należy w tym względzie również odnotować, że **w Polsce to kobiety są statystycznie lepiej wykształcone niż mężczyźni**⁶⁵. Zgodnie z danymi Eurostatu różnica między mężczyznami a kobietami (w wieku 30-34 lat), którzy posiadają wyższe wykształcenie w 2012 roku wynosiła w Polsce – na korzyść kobiet – aż 16%, podczas gdy w odniesieniu do wszystkich krajów UE kształtowała się na poziomie 8,4%⁶⁶. W świetle statystyk świadczących o wysokich kompetencjach kobiet, należy zwrócić więc szczególną uwagę na dość niską na tle innych państw członkowskich UE aktywność zawodową Polek, wynoszącą w 2013 roku 53,4%, wobec średniej unijnej na poziomie 58,8%. Na przyczyny tego stanu rzeczy zdają się wskazywać wyniki Diagnozy Społecznej z 2013 roku – w opinii aż połowy Polek w wieku 25-44 lat głównym powodem nieaktywności zawodowej jest konieczność podejmowania opieki nad dzieckiem⁶⁷.

Oprócz dostępności instytucji opieki nad dziećmi za kluczową kwestię w zakresie łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi uznaje się

⁶² <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm> (ostatnia wizyta: 14.10.2015)

⁶³ Por. Główny Urząd Statystyczny, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, Warszawa 2015, s. 27-28.

⁶⁴ Por. Europejski Instytut ds. Równości Płci (EIGE), *Wspieranie godzenia życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego. Dobre praktyki*, 2015, s. 12.

⁶⁵ Por. Główny Urząd Statystyczny, *Ludność. Stan i struktura demograficzno-społeczna. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011*, Warszawa 2013, s. 105-106.

⁶⁶ Por. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics (ostatnia wizyta: 17.09.2015)

⁶⁷ Por. J. Czapiński, T. Panek (red.), *Diagnoza Społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków*, Warszawa 2013, s. 132.

również możliwość korzystania z elastycznych form zatrudnienia – elastycznego czasu pracy, rozliczania czasu pracy, czy kompresji tygodnia pracy. Elastyczne formy zatrudnienia zapewniają pracownikowi większą autonomię i kontrolę nad czasem wykonywania obowiązków zawodowych, co z kolei pozytywnie wpływa na łączenie dwóch dziedzin życia oraz urzeczywistnianie równych szans kobiet i mężczyzn na polu zawodowym⁶⁸. Zalety korzystania z elastycznego trybu pracy dostrzegają również coraz częściej Polki i Polacy. Według Diagnozy Społecznej z 2013 roku 55,1% mężczyzn i 56,9% kobiet uznało, że elastyczny czas pracy jest najpopularniejszym rozwiązaniem umożliwiającym godzenie pracy zawodowej i wychowywania dzieci⁶⁹. W toku badania Rzecznika dostrzeżono natomiast, że **takie elastyczne rozwiązania są często niedostępne dla pracujących rodziców**, czego efektem może być podejmowanie samozatrudnienia zwłaszcza przez matki. Wyniki badania wskazują ponadto, że **ewentualne rozwiązania gwarantujące elastyczność mają charakter nieformalny, jednostkowy i okolicznościowy** – dopuszczane są w sytuacjach wyjątkowych, jak np. wizyta z dzieckiem u lekarza, czy udział w uroczystościach szkolnych. Przewidziana w Kodeksie pracy możliwość podejmowania zatrudnienia w formie telepracy, tj. poza zakładem pracy i z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, wydaje się być niewykorzystywana. Według danych Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości w 2010 roku w zaledwie 13% przedsiębiorstwach pracownicy wykonywali obowiązki służbowe w ramach telepracy, choć aż 83% przedsiębiorstw miało wiedzę na temat istnienia tej formy pracy⁷⁰. Z kolei z badania *European Labour Force Survey* Eurostatu z 2010 roku wynika, że zaledwie około 20% Polek i Polaków ma możliwość ustalenia różnego czasu rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy z powodów rodzinnych oraz organizacji czasu pracy pozwalającej na wykorzystanie całego dnia lub kilku dni na sprawy rodzinne bez wykorzystywania urlopu⁷¹.

Za istotne ograniczenie można więc uznać niewystarczające uregulowanie kwestii korzystania z elastycznych rozwiązań w pracy zawodowej⁷². Warto odnotować podejmowane próby poprawy regulacji prawnych w tym zakre-

⁶⁸ Por. RAND Europe dla Komisji Europejskiej – Dyrekcji Generalnej ds. Sprawiedliwości i Praw Podstawowych, *Równość kobiet i mężczyzn na rynku pracy: Godzenie życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego w Europie. Raport końcowy*, 2014, s. 25-28.

⁶⁹ Por. J. Czapiński, T. Panek (red.), *Diagnoza Społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków*, Warszawa 2013, s. 130.

⁷⁰ Por. <http://www.parp.gov.pl/83-przedsiębiorstw-slyszalo-o-telepracy-ale-tylko-13-ja-stosuje>

⁷¹ Por. RAND Europe dla Komisji Europejskiej – Dyrekcji Generalnej ds. Sprawiedliwości i Praw Podstawowych, *Równość kobiet i mężczyzn na rynku pracy: Godzenie życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego w Europie. Raport końcowy*, 2014, s. 27.

⁷² Np. nie ma możliwości łączenia telepracy z pracą w siedzibie pracodawcy.

sie, np. w projekcie przedłożonym przez Prezydenta RP⁷³ wzmocniono pozycję pracownika wnioskującego o zmniejszenie wymiaru czasu pracy lub ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracy – pracodawca w takiej sytuacji byłby zobowiązany taki wniosek uwzględnić, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca zatrudniający do najmniej 20 pracowników informowałby pracownika na piśmie. Niestety, kwestia ta została ostatecznie pominięta w przyjętej przez Sejm i Senat ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw⁷⁴, mimo że o szczególnym znaczeniu możliwości wystąpienia przez pracowników powracających z urlopu rodzicielskiego o zmianę godzin pracy i organizacji czasu pracy przez pewien okres bezpośrednio mówi dyrektywa Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego⁷⁵.

Dla urzeczywistnienia zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć niezbędne są rozwiązania umożliwiające godzenie ról rodzinnych i zawodowych, dostępne zasadniczo dla obojga rodziców w tym samym stopniu. Z wyników badania Rzecznika wynika, że kwestia godzenia pracy i opieki nad dzieckiem była omawiana najczęściej wyłącznie w odniesieniu do sytuacji kobiet, podczas gdy rolą ojców było głównie zapewnienie finansowej stabilizacji rodziny. Problem ten jest zauważany również na poziomie Unii Europejskiej – kobiety, mimo że większość z nich jest aktywna zawodowo, są wciąż postrzegane jako odpowiedzialne za opiekę, a nie pracownice, którym na równych zasadach przysługuje pełnia praw z tytułu zatrudnienia. Ograniczona dostępność instytucji opieki również przyczynia się do utrwalenia tradycyjnej roli kobiety w rodzinie⁷⁶. Europejski Instytut ds. Równości Płci również zwrócił uwagę, że na podtrzymywanie stereotypowych ról kobiet i mężczyzn w rodzinie i na rynku pracy istotnie wpływa korzystanie z rozwiązań z zakresu „work-life balance” – w tym elastycznych warunków i czasu pracy – wyłącznie przez kobiety⁷⁷. Należy podkreślić, że efektem tego jest nie tylko dyskryminacja kobiet w zatrudnieniu, ale również utrudnianie angażowania się mężczyzn w życie prywatne i rodzinne.

⁷³ Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 27 marca 2015 r., druk nr 3288.

⁷⁴ Dz.U. 2015 poz. 1268.

⁷⁵ Por. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=URISERV:em0031>

⁷⁶ Por. Europejska Sieć Ekspertów Prawa w zakresie Równości Płci dla Komisji Europejskiej, *Przegląd Europejskiego Prawa z zakresu Równości Płci* Nr 2-2013, 2014, s. 13.

⁷⁷ Por. Europejski Instytut ds. Równości Płci (EIGE), *Wspieranie godzenia życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego. Dobre praktyki*, 2015, s. 12-13.

V. ZALECENIA RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH

Przedstawiona w raporcie analiza stanowi podstawę do sformułowania zaleceń kierunkowych w zakresie dalszych działań, które należy podjąć w celu urzeczywistnienia zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w obszarze zatrudnienia i w życiu rodzinnym. Z uwagi na specyfikę tej problematyki niezbędne w tym zakresie jest ścisłe współdziałanie organów władzy publicznej z partnerami społecznymi.

1. Badania i statystyki dowodzą, że **odpowiedzialnością za opiekę nad dziećmi i nieodpłatną pracą w domu obarczane są przede wszystkim kobiety**, zaś ojcowie jedynie okazjonalnie angażują się w opiekę nad dzieckiem i obowiązki domowe. Wynika to m.in. z powszechnego wciąż przekonania, że to matka jest głównie odpowiedzialna za opiekę nad dzieckiem, nie zaś oboje rodziców.

Zalecenia Rzecznika:

- **Niezbędne jest prowadzenie szeroko zakrojonych kampanii społecznych** mających na celu przeciwdziałanie stereotypowemu postrzeganiu ról społecznych kobiet i mężczyzn, a także wspieranie poczucia wspólnej odpowiedzialności mężczyzn i kobiet za wychowanie i rozwój ich dzieci. Celem kampanii powinno być ponadto ukazywanie potrzeby angażowania się w opiekę obojga rodziców dla dobra rodziny, w tym zapewnienia jak najlepszych warunków rozwoju dziecka. Odpowiedzialnym za przeprowadzenie kampanii mógłby być Minister Pracy i Polityki Społecznej.
- Przedstawianie w toku edukacji szkolnej, w szczególności w ramach przedmiotu wychowanie do życia w rodzinie, odpowiednich informacji odnoszących się do praw i obowiązków rodziców wobec dziecka oraz dostępnych możliwości łączenia wychowywania dzieci z pracą zawodową. Uwzględnianie tych treści w ramach zajęć szkolnych stanowić będzie również realizację obowiązku **prowadzenia w szkołach edukacji antydyskryminacyjnej**.
- Takie konstruowanie polityk publicznych, programów i rozwiązań prawnych, które mają na celu **zwiększenie zatrudnienia kobiet oraz zaangażowania mężczyzn w obowiązki domowo-rodzinne**.

2. Szczególnej intensyfikacji działań wymaga sytuacja kobiet na rynku pracy.

Dyskryminacja ze względu na płeć w tym obszarze przejawia się m.in. w segmentacji rynku pracy, tj. wykonywaniu przez kobiety wielu niskopłatnych zawodów, podejmowaniu pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy lub na podstawie zatrudnienia innego niż pracownicze, a także w tzw. luce płacowej. Gorszy, w porównaniu do mężczyzn, status kobiet na rynku pracy skutkuje podejmowaniem przez rodziców decyzji o przyjęciu opieki nad dzieckiem wyłącznie przez matkę. Takie rozwiązanie, choć wydaje się racjonalne, przynosi jednak dalsze negatywne konsekwencje dla kobiet na rynku pracy.

Zalecenia Rzecznika:

- **Edukacja zawodowa**, w tym na poziomie wyższym, powinna być **wolna od negatywnych stereotypów** dotyczących płci. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni są bowiem indywidualnie predysponowani do uprawiania określonych profesji. Płeć nie może być przeszkodą, choćby tylko kulturową, dla podjęcia danego kształcenia lub pracy zawodowej. Podmiotem szczególnie odpowiedzialnym za bieżące monitorowanie realizacji zasady równego traktowania w obszarze edukacji powinien być Minister Edukacji Narodowej oraz Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego.
- Niezbędne jest stałe **monitorowanie trendów na rynku pracy z uwzględnieniem perspektywy płci**, co umożliwi konstruowanie odpowiednich narzędzi (programów, regulacji prawnych) mających na celu eliminowanie dyskryminującego traktowania kobiet lub mężczyzn. Odpowiedzialnym w tym zakresie powinien być Minister Pracy i Polityki Społecznej.
- Należy zwiększyć wysiłki dla efektywnego **wdrożenia zasady równej płacy za tę samą pracę lub pracę tej samej wartości** i likwidacji zjawiska luki płacowej (*gender pay gap* – różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć) tak, by rodzice mogli podejmować świadome decyzje dotyczące opieki nad dziećmi, niepodyktowane wyłącznie ich sytuacją finansową. W tym celu należy wprowadzić do prawa pracy obowiązek transparentności wynagrodzeń, a także efektywnie implementować zalecenia Komisji Europejskiej⁷⁸, wskazujące na środki zwiększające przejrzystość wynagrodzeń, takie jak: udostępnianie pracownikom informacji o zarobkach, składanie przez firmy odpowiednich sprawozdań, audyty wynagrodzeń w dużych przedsiębiorstwach oraz włączenie kwestii równości wynagrodzeń do układów zbiorowych⁷⁹.

⁷⁸ Zalecenie Komisji z dnia 7 marca 2014 r. w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości (Dz. Urz. UE z 8.03.2014, L 69/112).

⁷⁹ Rzecznik Praw Obywatelskich zwrócił się w tej sprawie do Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w wystąpieniu z dnia 4 sierpnia 2014 r. (ozn.: I.816.10.2014).

- Wskazane jest **dalsze upowszechnianie wiedzy na temat przepisów antydyskryminacyjnych** odnoszących się do sfery zatrudnienia, w tym ochrony kobiet w ciąży i rodziców korzystających z uprawnień rodzicielskich. Istnieje także **potrzeba zintensyfikowania kontroli**, podejmowanych również z urzędu, przestrzegania prawa pracy w tym obszarze. Osobom pozostającym w zatrudnieniu niepracowniczym należy zapewnić środki ochrony przed dyskryminacją takie, jakie przysługują pracownikom w rozumieniu Kodeksu pracy. W związku z powyższym należy istotnie poszerzyć uprawnienia kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy tak, aby odnosiły się również do kontroli przestrzegania zasady równego traktowania wobec osób zatrudnionych na podstawie umowy cywilnej lub w innych formach pozakodeksowych.

3. Każdy z rodziców dziecka powinien być indywidualnie uprawniony do urlopu rodzicielskiego, a status zawodowy drugiego z rodziców nie może stać na przeszkodzie realizacji tego prawa. Obecny system prawny uzależnia przyznanie ojcu uprawnień z tytułu rodzicielstwa od tego, czy przysługują one matce dziecka. Tym samym, jeżeli matka dziecka nie pozostaje w stosunku pracy lub nie jest objęta ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015 r. poz. 121, z późn. zm.), to uprawnienia związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy nie przysługują ojcu, nawet jeśli on sam jest zatrudniony. W konsekwencji ojciec nie może skorzystać z płatnego urlopu rodzicielskiego. Taka sytuacja stanowi przykład **dyskryminacji ze względu na płeć**, ponieważ kobiety – matki pozostające w zatrudnieniu pracowniczym lub objęte ubezpieczeniem nabywają pełnię uprawnień rodzicielskich bez względu na sytuację zawodową ojca dziecka. Uprawnienia związane z rodzicielstwem powinny również przysługiwać członkowi najbliższej rodziny faktycznie zaangażowanemu w wychowanie dziecka wraz z jednym z rodziców, np. rodzicowi, innemu krewnemu, partnerowi czy partnerce matki lub ojca.

Zalecenia Rzecznika:

- Niezbędna jest taka nowelizacja regulacji prawnych w zakresie świadczeń z tytułu rodzicielstwa, aby **instrumenty służące godzeniu ról rodzinnych i zawodowych były skierowane na równych zasadach do kobiet i mężczyzn. Uprawnienia związane z rodzicielstwem powinny przysługiwać ojcu niezależnie od tego, czy przysługują one matce dziecka.** Jedynym wyjątkiem od tej zasady powinny być uprawnienia matki związane z okresem okołoporodowym (podstawowy wymiar urlopu macierzyńskiego).

- Konieczne jest **takie skonstruowanie urlopu rodzicielskiego, by jego część była zarezerwowana dla każdego z rodziców, bez możliwości zrzeczenia się jej na rzecz drugiego z rodziców**, z wyjątkiem sytuacji, kiedy jeden z rodziców nie może sprawować osobistej opieki nad dzieckiem (np. z powodu długotrwałej choroby czy niezdolności do samodzielnej egzystencji).
4. Istotnym problemem dla pracujących rodziców jest **niewystarczająca dostępność instytucji opieki nad dziećmi**. Odsetek małych dzieci objętych opieką instytucjonalną w Polsce należy do najniższych w Europie. Możliwość zapewnienia opieki instytucjonalnej nad dziećmi ma tymczasem bezpośredni wpływ na podejmowanie aktywności zawodowej przez rodziców oraz wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Zalecenia Rzecznika:

- Należy **zwiększać dostępność instytucji opieki nad dziećmi** – z uwzględnieniem zmniejszania nierówności w dostępie do tych instytucji między obszarami wiejskimi i miejskimi – poprzez zapewnienie adekwatnego finansowania rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 (np. programu „MALUCH”) oraz dalsze, skuteczne zachęcanie i wspieranie pracodawców w tworzeniu przyzakładowych żłobków i klubów dziecięcych.
- Należy upowszechniać wiedzę na temat różnych form opieki nad małymi dziećmi i możliwości uzyskania wsparcia dla ich wykorzystania, w tym **propagować dobre praktyki samoorganizacji rodziców**, jak np. miejsca coworkingu zapewniające opiekę nad dziećmi, czy „babci/dziadka zastępczych”.

5. Nadal w niewystarczającym stopniu dostępne są elastyczne formy zatrudnienia dla pracujących rodziców. Wynika to zarówno z niewiedzy pracowników o dostępnych rozwiązaniach prawnych, ale również z zaniechania udzielania przez pracodawców informacji o przysługującym pracownikom uprawnieniach.

Zalecenia Rzecznika:

- Należy **poszerzyć obowiązki informacyjne pracodawców** wynikające z przepisu art. 94¹ Kodeksu pracy, **zobowiązując ich do rzetelnego i pełnego informowania pracowników o uprawnieniach związanych z rodzicielstwem** i możliwościami korzystania z **elastycznych form zatrudnienia** jako instrumentów godzenia ról rodzinnych i zawodowych.
- Należy wprowadzić kompleksowe regulacje prawne umożliwiające korzystanie przez pracodawców i pracowników z elastycznych rozwiązań w zakresie organizacji pracy zawodowej. Wskazane jest **wzmocnienie pozycji pracownika wnio-**

skującego o zmniejszenie wymiaru czasu pracy poza okresem, w którym pracownik mógłby korzystać z urlopu wychowawczego, lub ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracy. Pracodawca w takiej sytuacji byłby zobowiązany uwzględnić wniosek, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika (przyczyna odmowy musiałaby być sformułowana na piśmie).

ŹRÓDŁA

Centrum Badań Opinii Społecznej, Komunikat z badań, *Potrzeby prokreacyjne oraz preferowany i realizowany model rodziny*, Warszawa 2012;

Centrum Badań Opinii Społecznej, Komunikat z badań, *Polacy o urlopach rodzicielskich*, Warszawa 2013;

Czapiński J., Panek T. (red.), *Diagnoza Społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków*, Warszawa 2013;

Europejska Sieć Ekspertów Prawa w zakresie Równości Płci dla Komisji Europejskiej, *Przegląd Europejskiego Prawa z zakresu Równości Płci Nr 2-2013*, 2014;

Europejska Sieć Organów ds. Równego Traktowania (Equinet), *Promowanie przez organy ds. równego traktowania lepszego godzenia ról rodzinnych i zawodowych dla wszystkich. Perspektywa Equinetu*, 2013;

Europejski Instytut ds. Równości Płci (EIGE), *Gender Equality Index 2015. Pomiar równości płci w Unii Europejskiej w latach 2005-2012. Raport*, 2015;

Europejski Instytut ds. Równości Płci (EIGE), *Przegląd realizacji Pekińskiej Platformy Działania: kobiety i gospodarka. Godzenie pracy z życiem rodzinnym jako warunek równego uczestnictwa w rynku pracy. Główne wnioski*, 2012;

Europejski Instytut ds. Równości Płci (EIGE), *Wspieranie godzenia życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego. Dobre praktyki*, 2015;

Eurostat, Notatka informacyjna nr 41/2015 z dnia 05.03.2015;

Główny Urząd Statystyczny, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, Warszawa 2015;

Główny Urząd Statystyczny, *Budżet czasu ludności 2013. Część I*, Warszawa 2015;

Główny Urząd Statystyczny, Departament Badań Społecznych i Warunków Życia, Notatka informacyjna z dnia 30 maja 2014 r., *Żłobki i kluby dziecięce w 2013 r.*;

Główny Urząd Statystyczny, *Ludność. Stan i struktura demograficzno-społeczna. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011*, Warszawa 2013;

Główny Urząd Statystyczny, Notatka informacyjna z dnia 6 lutego 2015 r., *Wybrane zagadnienia rynku pracy*;

Główny Urząd Statystyczny, *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2012 r.*, Warszawa 2014;

Komisja Europejska, Eurobarometr nr 428, *Równość płci*, Marzec 2015;

Komisja Europejska, *Europejska Strategia na Rzecz Równości Kobiet i Mężczyzn na lata 2010-2015*, 2011;

Komisja Europejska, *Nowy początek dla sprostania wyzwaniom godzenia życia zawodowego i rodzinnego, z jakimi borykają się pracujące rodziny. Inicjatywa/Plan działania*, 2015;

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Nowa Polityka Rodzinna w Polsce 2011-2015*, Warszawa 2015;

Najwyższa Izba Kontroli, Informacja o wynikach kontroli, *Koordinacja polityki rodzinnej w Polsce*, Warszawa 2015;

RAND Europe dla Komisji Europejskiej – Dyrekcji Generalnej ds. Sprawiedliwości i Praw Podstawowych, *Równość kobiet i mężczyzn na rynku pracy: Godzenie życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego w Europie. Raport końcowy*, 2014.