

Dyrektywa O GODZENIU ŻYCIA ZAWODOWEGO

SYNDICAT
EUROPEEN
TRADE UNION

TAK!

PRYWATNEGO

Godzenie życia zawodowego z życiem osobistym

Problemy związane z nierównym traktowaniem kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz w życiu rodzinnym są również dostrzegane na poziomie Unii Europejskiej. Trzy państwa pełniące prezydencję w Radzie Unii Europejskiej w okresie od lipca 2017 r. do grudnia 2018 r., czyli Estonia, Bułgaria i Austria, zawarły porozumienie dotyczące działań na rzecz równości płci. Podkreślono w nim konieczność zwiększenia zaangażowania mężczyzn w płatne oraz bezpłatne prace opiekuńcze. Zadeklarowano podejmowanie dalszych starań na rzecz ułatwiania godzenia ról rodzinnych i zawodowych poprzez rozwijanie i tworzenie nowych, dostępnych instytucji opieki nad dziećmi i innymi osobami zależnymi. Uznano, że równy podział odpowiedzialności za czynności opiekuńcze jest kluczowy dla osiągnięcia niezależności finansowej przez kobiety i mężczyzn.¹

Polityka sprzyjająca godzeniu życia zawodowego z życiem osobistym w ostatnich latach zyskała na wadze w wielu państwach członkowskich UE. Stała się również jednym z narzędzi służących zapewnieniu równości kobiet i mężczyzn oraz odpowiedzią na wyzwania natury gospodarczej i demograficznej. Od wielu lat Europejska Konfederacja Związków Zawodowych i związki w niej zrzeszone podejmowały działania na rzecz wdrażania polityki zapewniającej kobietom i mężczyznom możliwość łączenia dobrej jakości pracy z obowiązkami rodzicielskimi i opiekuńczymi, uznając ją za warunek wstępny dla umożliwienia prawdziwej równości płci.

Kryzys doprowadził do cięć w sektorze publicznym w całej Europie, co miało wpływ na świadczenie usług w zakresie opieki nad dziećmi i osobami starszymi. Niższy poziom inwestycji w publiczne usługi opieki nałożył dodatkowy ciężar na kobiety, które sprawują opiekę w domu. Konsekwencją tego było pogłębienie nierówności, przy jednoczesnym utrudnieniu godzenia pracy zawodowej i opieki.

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 zawodową. Niski poziom zatrudnienia kobiet przekłada się z kolei na zwiększone ryzyko ubóstwa, a także niewykorzystanie wiedzy, umiejętności i kompetencji nabywanych w toku edukacji i rozwoju zawodowego przez kobiety. 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 obszarze. Co jednak również istotne – umożliwi to mężczyznom pełniejsze zaangażowanie w życie domowo-rodzinne.²

Dlatego kluczową kwestią obecnie jest z jednej strony, zagwarantowanie kobietom pracy i wynagrodzenia, które pozwoli im ekonomiczną niezależność, z drugiej, stworzenie systemu i wykorzystywania urlopów, które pozwolą kobietom i mężczyznom osiągnąć równowagę pomiędzy pracą i życiem rodzinnym. Nie bez znaczenia są też elastyczne, ale godziwe formy zatrudnienia.

Na stronie internetowej MRPiPS możemy przeczytać, że „równowaga pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym jest w Polsce towarem deficytowym. Z danych Eurostatu wynika, że Polacy pracują przeciętnie 40 godzin i 42 minuty tygodniowo. Dla porównania, statystyczny Europejczyk pracuje tylko 37 godzin i 10 minut. Z trudnościami w godzeniu życia zawodowego i prywatnego (ang. work-life balance) boryka się znaczna część osób zatrudnionych w polskich przedsiębiorstwach. Blisko 80% pracowników uważa, że zbyt dużo czasu poświęca na pracę, ponad połowa deklaruje, że dopasowanie

¹ <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/godzenie-rol-rodzinnych-i-zawodowych-czy-te-kwestie-znalazly-sie-w-przygotowywanych-przepisach>

² 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

czasu pracy do obowiązków rodzinnych przychodzi im z trudnością, zaś 43,7% ma problemy z jego dopasowaniem do opieki nad dziećmi, a 33,2% - do opieki nad starszymi członkami rodziny. Aż dla 56% pracowników sukces zawodowy jest równoznaczny z utrzymaniem równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym. Z badań wynika też, że zaburzona równowaga między życiem prywatnym a pracą 12-krotnie zwiększa ryzyko wypalenia zawodowego i 3-krotnie podnosi ryzyko wystąpienia stanów depresyjnych.” Dlatego warto zadbać o swój work-life balance. Joanna Kotzian uważa, że równowaga pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym jest jednym z warunków zachowania zdrowia, dobrego samopoczucia i satysfakcji z życia i pracy. Brak tej równowagi może prowadzić do frustracji, problemów rodzinnych, wypalenia zawodowego a nawet do poważnych chorób.³

Od 2 stycznia 2016 r. obowiązują dwa rodzaje urlopów związane z narodzinami dziecka: urlop macierzyński (20 tygodni) oraz urlop rodzicielski (32 tygodnie). To razem 52 tygodnie. Pierwsze 14 tygodni urlopu macierzyńskiego przeznaczone jest wyłącznie dla matki. Resztą urlopu rodzice mogą dzielić się między sobą. W okresie od stycznia do maja 2017 r. z tego prawa skorzystało 5,4 tys. mężczyzn. Z urlopu rodzicielskiego można skorzystać bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, jednorazowo lub w maksymalnie 4 częściach. Rodzice mają czas na jego wykorzystanie aż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko skończy 6 lat. Pracodawca nie może odmówić rodzicowi urlopu, ani zwolnić go w jego trakcie. Jak wynika z danych MRPiPS w okresie od stycznia do maja 2017 r. z urlopów rodzicielskich skorzystało 252,1 tys. osób, w tym jedynie 2,2 tys. mężczyzn. Jednakże, coraz bardziej popularny staje się urlop ojcowski. W okresie od stycznia do maja tego roku skorzystało z niego 61,4 tys. mężczyzn. Dwutygodniowy urlop ojcowski przysługuje ojcom dzieci niezależnie od urlopu rodzicielskiego. Mogą wykorzystać go w ciągu 2 lat od narodzin dziecka. Urlop ojcowski można podzielić na dwie części i skorzystać z niego w dowolnie wybranym przez siebie momencie, uwzględniając wiek dziecka. Jednak ojcowie mogą skorzystać z tego urlopu jedynie w sytuacji, gdy matka ma umowę o pracę.⁴

Godzenie ról rodzinnych i zawodowych w świetle obowiązującego prawa krajowego i unijnego⁵

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.

Kodeks pracy - Dział VIII - Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem. Pracownicy w okresie ciąży i po urodzeniu dziecka **podlegają szczególnej ochronie na gruncie prawa pracy**. Przepisy kodeksu pracy określają także **prawa, jakie przysługują matce i ojcu po urodzeniu się dziecka** - w tym prawo do urlopów macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego oraz wychowawczego.

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Art. 12. 1. W przypadku naruszeń zasady równego traktowania określonych w niniejszej ustawie, w stosunku do osoby fizycznej, w tym **w związku z ciążą, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim lub urlopem wychowawczym**, osobom fizycznym przysługuje roszczenie, o którym mowa w art. 13.

Karta Praw Podstawowych, która obecnie jest źródłem prawa pierwotnego Unii Europejskiej, 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.**

Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) w art. 153, wskazuje, że 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.

Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r., wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, za dyskryminację uważa m. in. wszelkie mniej korzystne traktowanie kobiety związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim.

³ <https://rodzinaipraca.gov.pl/dla-pracownika/porady-i-informacje-praktyczne/dlaczego-warto-zadbac-o-swoj-work-life-balance/>

⁴ MRPiPS, <https://www.mpip.gov.pl/> 30-05-2017

⁵ 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

Dyrektywa 2004/113/WE Rady z dnia 13 grudnia 2004 r., zapewniająca ochronę przed dyskryminacją poza obszarem zatrudnienia, wskazuje, że 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 macierzyństwo.

Dyrektywa 2010/41/UE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 lipca 2010 r. wymaga m. in., zapewnienia, aby kobiety prowadzące działalność na własny rachunek oraz małżonki lub partnerki życiowej 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.

Dyrektywa Rady 2010/18/UE dnia 8 marca 2010 r., w świetle której pracownikom – mężczyznom i kobietom – przyznaje 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.

Godzenie życia rodzinnego i zawodowego jest kluczowym elementem w dążeniu do osiągnięcia podstawowego celu UE określonego w strategii „**Europa 2020**”, jakim jest: **podniesienie wskaźnika zatrudnienia wśród kobiet i mężczyzn w wieku 20–64 lat do 75%** (według danych Eurostatu w 2014 r. w Polsce wskaźnik ten wynosi 60,9%).

W przyjętej przez Komisję **Strategii na rzecz Równości Kobiet i Mężczyzn na lata 2010–2015** oraz w Europejskim Pakcie na rzecz Równości Płci (2011–2020) **podkreślono niezależność ekonomiczną jako niezbędny warunek, zarówno dla kobiet jak i mężczyzn, sprawowania kontroli nad własnym życiem.**

Komisja Europejska przedstawiła także **dokument na temat strategicznego zaangażowania na rzecz równości płci na lata 2016–2019**, który określa pięć priorytetowych obszarów działań, w tym m.in.: zwiększenie współczynnika aktywności zawodowej kobiet i równej niezależności ekonomicznej kobiet i mężczyzn; zmniejszenie zróżnicowania płac, przychodów i emerytur ze względu na płeć, a co za tym idzie walka z ubóstwem kobiet.

Obecne stanowisko i działania rządu⁶

We wrześniu 2016 r. roku rozpoczęła pracę Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy, która działa przy Ministrze Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Zadaniem Komisji jest opracowanie dwóch projektów ustaw, tj. projektu Kodeksu pracy oraz projektu Kodeksu zbiorowego prawa pracy. Zgodnie z zapowiedzią Ministerstwa przedmiotem prac Komisji miały być m.in. zagadnienia związane z godzeniem życia rodzinnego z pracą zawodową. Ponadto, Komisja miała dokonać przeglądu przepisów prawa pracy dotyczących w szczególności urlopów związanych z wykonywaniem funkcji rodzicielskich, także w kontekście wspierania bardziej równomiernego wykorzystywania tych urlopów przez oboje rodziców. W piśmie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej do Rzecznika Praw Obywatelskich przyznano bowiem, że uprawnienia rodzicielskie pracownika-ojca są znacznie ograniczone w stosunku do praw pracowniczych związanych z macierzyństwem – nadal sam fakt bycia ojcem dziecka nie uprawnia pracownika-ojca do korzystania z urlopu rodzicielskiego.

W dniu 26 kwietnia 2017 r. Komisja Europejska przedstawiła propozycję nowej dyrektywy dotyczącej godzenia ról rodzinnych i zawodowych³. W dniu 22 czerwca 2017 r. Sejm Rzeczypospolitej Polskiej podjął uchwałę w sprawie uznania projektu dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE za niezgodny z zasadą pomocniczości (Dz. U. poz. 648). W ocenie Sejmu Komisja Europejska niewystarczająco uzasadniła, że cele Unii Europejskiej, którym ma służyć proponowana dyrektywa, mogą być lepiej osiągnięte na poziomie Unii. Warto zatem odnotować, że w uzasadnieniu wniosku Parlamentu Europejskiego i Rady wskazano, że istnieją już unijne ramy prawne odnoszące się do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w tym dyrektywa Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. Świadczy to o porozumieniu w sprawie konieczności działania na poziomie Unii w tym obszarze, zgodnie z zasadą pomocniczości. Ponadto państwa członkowskie, w których przepisy dotyczące

⁶ <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/godzenie-rol-rodzinnych-i-zawodowych-czy-te-kwestie-znalazly-sie-w-przygotowywanych-przepisach>

m.in. urlopu ojcowskiego już obowiązują, różnią się między sobą pod względem warunków (np. wynagrodzenia), czego efektem są nierówne prawa i nierówna ochrona obywateli UE oraz różnice w funkcjonowaniu rynku pracy. Dlatego też uznano, że unowocześnienie istniejących ram prawnych w celu zapewnienia wspólnych minimalnych standardów polityki w obszarze równowagi między życiem zawodowym a prywatnym może zostać osiągnięte jedynie w drodze działania na poziomie UE, a nie kroków podejmowanych przez same państwa członkowskie. Aktualnie prace nad dyrektywą pozostają w toku. Pomimo negatywnej opinii co do tego, czy kompetencje UE aktualizują się w omawianym zakresie, w ocenie Sejmu RP sam cel projektu dyrektywy jest uzasadniony i pożądany. Podkreślono bowiem, że dobrą zmianą byłoby zwiększenie udziału mężczyzn w wykorzystaniu elastycznych form organizacji pracy, co dałoby im równoprawną względem kobiet sposobność częstszego sprawowania opieki nad dziećmi i ich wychowania. W ten sposób zarysowany został też priorytetowy obszar aktywności na rzecz urzeczywistniania zasady równości płci również w życiu rodzinnym.

Odpowiedź na interpelację nr 13127 w sprawie projektu dyrektywy dotyczącej godzenia obowiązków zawodowych i rodzicielskich. Odpowiadający: sekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Stanisław Szwed. Warszawa, 05-07-2017⁷

W odpowiedzi na interpelację Pana Posła Tomasza Kostusia z dnia 14 czerwca 2017 r., znak: K8INT13127, w sprawie projektu dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE, uprzejmie wyjaśniam, co następuje.

Polska wspiera ochronę rodzicielstwa prowadząc aktywną politykę prorodzinną, o czym świadczy szereg przyjętych rozwiązań prawnych wspomagających wychowywanie dzieci i opiekę nad nimi. Wiele regulacji już obowiązujących w polskim prawie sprzyja godzeniu życia zawodowego z życiem rodzinnym, umożliwiając także dzielenie się uprawnieniami związanymi z rodzicielstwem między rodzicami. Nie toczą się zatem obecnie prace legislacyjne mające na celu wprowadzenie dalszych zmian w zakresie ochrony i uprawnień pracowników korzystających z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego.

Niektóre propozycje przedstawione w projekcie dyrektywy wpisują się, co do zasady, w polskie rozwiązania prawne dotyczące urlopu rodzicielskiego i urlopu ojcowskiego. Jednakże niektóre z nich budzą istotne wątpliwości z punktu widzenia nadmiernej ingerencji w krajowe rozwiązania prawne dotyczące uprawnień związanych z rodzicielstwem i opieką nad osobami bliskimi. Przy wprowadzeniu nowych instytucji prawnych na szczeblu Unii Europejskiej ustawodawca unijny powinien uwzględnić w dostatecznym stopniu rozwiązania systemowe obowiązujące w państwach członkowskich.

Dążenie do równowagi między pracą a życiem prywatnym ma związek z wieloma kwestiami społeczno-gospodarczymi takimi jak efektywne wykorzystywanie zasobów pracy, szczególnie kobiet; podnoszenie poziomu diety oraz poprawa jakości życia. Choć cele te zasługują na wsparcie, to sposób ich osiągnięcia przedstawiony przez Komisję Europejską w uzasadnieniu projektowanego aktu i w jego ocenie wpływu, nie gwarantuje przestrzegania zasady pomocniczości. Przyjęte przez Komisję rozwiązania legislacyjne godzą w podstawowe prawa państw członkowskich do zachowania wywodzących się z tradycji krajowych rozwiązań prawnoinstytucjonalnych zarządzania rynkiem pracy czy w zakresie funkcji opiekuńczych państwa.

Najistotniejsze zastrzeżenia dotyczą w szczególności:

- wysokości świadczenia za czas urlopu rodzicielskiego (8 miesięcy z gwarancją wynagrodzenia co najmniej na poziomie zasiłku chorobowego tj. w Polsce na poziomie 80% podstawy wymiaru). Obecnie w Polsce za czas urlopu rodzicielskiego przysługuje zasiłek macierzyński, który może wynosić 60% podstawy wymiaru,*
- wprowadzenia dla każdego z rodziców 4-miesięcznej nieprzenoszalnej części urlopu odpowiadającego unijnemu urlopowi rodzicielskiemu,*
- propozycji wydłużenia wieku dziecka, do którego rodzice mogą korzystać z urlopu rodzicielskiego do 12 roku życia,*
- propozycji wprowadzenia płatnej opieki nad osobami bliskimi (urlop w wymiarze 5 dni roboczych w roku z gwarancją wynagrodzenia co najmniej na poziomie zasiłku chorobowego). Warto zaznaczyć, że polskie prawo pracy nie przewiduje urlopu opiekuńczego*

⁷ <http://www.sejm.gov.pl/sejm8.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=358C27FF>

jako takiego, chociaż w prawie polskim jest przewidzianych szereg rozwiązań prawnych umożliwiających zapewnienie opieki osobom bliskim. Ponadto, należy zwrócić uwagę, że projektowany urlop opiera się na założeniu, że będzie on przypisany do każdego pracownika, a nie do osoby wymagającej opieki, czy do gospodarstwa domowego, jak to obecnie funkcjonuje w prawie polskim w odniesieniu do zasiłku opiekuńczego.

Rozwiązania proponowane przez Komisję Europejską – jak wskazują wstępne szacunki – będą generowały bardzo wysokie koszty zarówno dla pracodawców, jak i budżetu państwa, czego bezpośrednią przyczyną jest fakt, że projekt ten w niewystarczającym stopniu uwzględnia funkcjonujące w poszczególnych państwach członkowskich rozwiązania prawne.

Biorąc pod uwagę powyższe, Polska ma szereg wątpliwości do przedstawionego przez Komisję Europejską projektu i będzie sprzeciwiać się rozwiązaniom ingerującym w krajowe regulacje.

Niezależnie od powyższego pragnę zwrócić uwagę, że we wrześniu 2016 r. rozpoczęła pracę powołana przy MRPiPS Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy. Zadaniem Komisji jest opracowanie dwóch projektów ustaw, tj. projektu Kodeksu pracy i projektu zbiorowego prawa pracy. Zatem kwestia godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym oraz uprawnień macierzyńskich i rodzicielskich, będzie podlegała dalszym dyskusjom.

Mam nadzieję, że przedstawione powyżej informacje i wyjaśnienia uzna Pan Marszałek za satysfakcjonujące i wyczerpujące.

Godzenie życia zawodowego z osobistym w świetle badań⁸

Z badań sondażowych (CBOS) wynika, że **Polacy preferują partnerski model rodziny**. Tymczasem **ojcowie nie korzystają z urlopów rodzicielskich** (tylko 2%), a według danych MRPiPS w 2015 r. tylko ok 25% ojców skorzystało z przysługujących im dwóch tygodni urlopu ojcowskiego.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego aktualnie **przeciętne wynagrodzenie mężczyzn jest o 20,6% wyższe aniżeli przeciętne wynagrodzenie kobiet**.

Wskazuje to na konieczność zajęcia się przeszkodami w uczestnictwie kobiet w rynku pracy i na potrzebę zwiększenia udziału mężczyzn w wykonywaniu obowiązków związanych z opieką.

Dlaczego kobiety decydują się na pozostanie w domu z dzieckiem?

- **świadoma decyzja** obojga rodziców oparta o przekonanie, że z przyczyn społecznych, ekonomicznych i osobistych takie rozwiązanie najlepiej odpowiada potrzebom dziecka, potrzebom matki oraz potrzebom ojca, a także potrzebom innych członków rodziny;
- decyzja oparta o **stereotypy** na temat społecznej roli kobiet i mężczyzn;
- decyzja oparta o **rachunek ekonomiczny**, zgodnie z którym rezygnacja lub przerwanie pracy przez kobietę jest bardziej opłacalna, niż w przypadku rezygnacji lub przerwania pracy przez mężczyznę.

Dominujący udział kobiet w opiece nad dzieckiem

- 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.
- Wynika to m.in. z przekonania, że to matka jest głównie odpowiedzialna za opiekę nad dzieckiem, nie zaś oboje rodziców.

Negatywne konsekwencje dla kobiet na rynku pracy

- Wykonywanie przez kobiety wielu niskopłatnych zawodów tj. segmentacja rynku pracy, podejmowanie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy lub na podstawie zatrudnienia innego niż pracownicze oraz luka płacowa to przejawy **dyskryminacji ze względu na płeć w obszarze rynku pracy**.
- 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**.

⁸ 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

Marginalny udział mężczyzn w opiece nad dzieckiem

- Badani 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.
- Poglądy te są „wspierane” przez regulacje prawne, które uzależniają przyznanie ojcu uprawnień z tytułu rodzicielstwa od tego, czy przysługują one matce dziecka.

Czynniki utrudniające korzystanie z uprawnień przez mężczyzn:

- Najważniejszymi czynnikami utrudniającymi korzystanie z urlopów przez ojców są:



Brak wsparcia instytucjonalnego oraz ograniczone wsparcie ze strony członków rodziny

Istotnym problemem dla pracujących rodziców jest **niewystarczająca dostępność opieki instytucjonalnej 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.

Pozytywne zmiany:

- włączenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego do urlopu rodzicielskiego i możliwość wymieniania się opieką nad dzieckiem i przysługującym z tego tytułu urlopem rodzicielskim i zasiłkiem macierzyńskim za czas takiego urlopu przez obojga rodziców oraz członków najbliższej rodziny;
- możliwość wykorzystania urlopu rodzicielskiego w późniejszym terminie;
- możliwość łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy na maksymalnie pół etatu;
- z uprawnień związanych z urodzeniem i wychowaniem dziecka mogą także korzystać nie tylko rodzice-pracownicy, ale także niezatrudnieni, ale ubezpieczeni rodzice.

Zalecenia:

- Niezbędne jest prowadzenie 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 również w ramach edukacji antydyskryminacyjnej w szkołach.
- Należy konstruować polityki publiczne w sposób uwzględniający perspektywę płci.
- Należy zwiększać dostępność **instytucji opieki nad dziećmi** oraz uprościć procedury ich tworzenia.
- 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**.

- 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.
- Uprawnienia związane z rodzicielstwem powinny przysługiwać ojcu niezależnie od tego, czy przysługują one matce dziecka.
- Warto wprowadzić **kompleksowe regulacje prawne umożliwiające korzystanie przez pracodawców i pracowników z elastycznych rozwiązań** w zakresie organizacji pracy zawodowej. Niezbędne jest wspieranie pracowników, zwłaszcza kobiet, w utrzymaniu osiągniętego poziomu kompetencji zawodowych, by powrót do pracy był możliwy i satysfakcjonujący dla obu stron.
- Należy zwiększyć wysiłki dla efektywnego wdrożenia zasady **równej płacy za tę samą pracę** lub pracę tej samej wartości i likwidacji zjawiska luki płacowej tak, by rodzice mogli podejmować świadome decyzje dotyczące opieki nad dziećmi, niepodyktowane wyłącznie ich sytuacją finansową.
- Należy poszerzyć **obowiązki informacyjne pracodawców wynikające z przepisu art. 94 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.
- **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.