



# **PARTNERSTWO** **w domu, w pracy,** **w społeczeństwie**

# SPIS TREŚCI

- 2 **Wstęp**
- 3 **Dyrektywa work-life balance**
- 3     Wszyscy zyskują
- 5     Co się zmieniło w prawie
- 6 **Tata na macierzyńskim - czyli kilka słów o semantyce**
- 7 **Ewolucja nie rewolucja**
- 8 **Deklarujemy partnerstwo, ale kultywujemy tradycję**
- 9 **Siła przepisów, a proza życia**
- 10 **Nie tylko przepisy**
- 12 **Partnerstwo, a współdzielenie opieki**

# WSTĘP

## Partnerstwo w domu, w pracy, w społeczeństwie

---

Lista wyzwań, przed którymi stoi rynek pracy w Polsce, jest długa. Są to między innymi starzenie się społeczeństwa, niedobór wykwalifikowanych pracowników czy niska aktywność zawodowa niektórych grup społecznych, szczególnie kobiet. Wśród nich istotną część stanowią matki, które ze względu na konieczność opieki nad potomstwem, nie wracają do aktywności zawodowej. Wdrożona w 2023 roku dyrektywa work-life balance, służąca wyrównywaniu szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, miała poprawić sytuację kobiet. W wyniku nowelizacji kodeksu pracy mężczyźni uzyskali prawa, które sprzyjać miały ich większemu zaangażowaniu w opiekę nad dziećmi.

Od chwili wejścia w życie nowych regulacji, liczba ojców, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego, rośnie. Jak wynika z danych ZUS, w 2023 roku było to 19 tys. ojców, czyli 7% uprawnionych, a w okresie od stycznia do maja 2024 - aż 16, 2 tys., czyli ponad 15% uprawnionych.

Trend wzrostowy jest pozytywny, choć można by oczekiwać, że więcej mężczyzn, którzy deklarują, że chcą bardziej angażować się w życie swoich dzieci, skorzysta ze swoich praw. Czy to oznacza, że jednak polscy ojcowie nie są jeszcze gotowi na przejęcie na siebie ról opiekuńczych? Czy nasze przywiązanie do tradycyjnego podziału ról w związkach jest tak silne, że potrzeba wielu lat, aby zmiany były widoczne? Czy może zniechęcają do tego uwarunkowania rynkowe? Jakie bariery wstrzymują rodziców przed współdzieleniem opieki nad dziećmi? Próbę odpowiedzi na te pytania stanowi najnowszy raport opracowany przez OLX we współpracy z Fundacją Share the Care.

OLX to marka, która wielokrotnie podejmowała ważne tematy, zachęcając do dialogu, którego celem była zmiana postaw społecznych. W tym roku OLX zwraca uwagę na kwestię współdzielenia przez rodziców opieki nad dzieckiem. W rok po implementacji dyrektywy work-life balance marka pokazuje, jak ważne dla rodziny, pracodawców oraz rynku pracy jest znalezienie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym.

Fundacja Share the Care promuje podział urlopów rodzicielskich i partnerski model rodziny, który pozwala rodzicom realizować się we wszystkich sferach życia, a dzieciom daje szansę na zbudowanie bliskich więzi z obojgiem rodziców. Fundacja była zaangażowana jako strona społeczna w implementację dyrektywy work-life balance w Polsce. Wspiera pracodawców we wdrażaniu rozwiązań budujących równość rodzicielską w organizacji oraz prowadzi działania edukacyjne dla rodziców.

# Dyrektywa work-life balance

## Wszyscy zyskują

Wdrożenie dyrektywy work-life balance stanowiło istotny krok na drodze wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Ojcowie zyskali indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego, niezależnie od uprawnień i zatrudnienia matki. Tym samym matki zyskały szansę szybszego i spokojniejszego powrotu na rynek pracy. Jak istotna jest ta kwestia, pokazują dane Ministerstwa Finansów. Według nich w roku narodzin pierwszego dziecka dochody matek spadają o 20%, a rok po narodzinach wartość ta wynosi ponad 35%. To „kara za macierzyństwo”, która rośnie wraz z liczbą dzieci. Opieka nad dzieckiem jest również najczęstszą przyczyną niepodjęcia pracy zawodowej. Jak wynika z analizy Polskiego Instytutu Ekonomicznego, argument ten podaje aż 77% niepracujących mam<sup>1</sup>. Włączanie ojców, a tym samym współdzielenie opieki nad dzieckiem to rozwiązanie, które może tę sytuację zmienić, a tym samym ograniczyć „karę za macierzyństwo”. Potwierdzają to również opinie uczestników badania, zrealizowanego przez Minds&Roses na zlecenie OLX. Wynika z nich, że aż 69% ankietowanych jest zdania, że współdzielenie opieki nad małym dzieckiem umożliwi matkom rozwój zawodowy. Te same badania pokazują, że włączanie ojców w opiekę to krok w kierunku nowoczesnego, opartego na partnerstwie, modelu rodziny, czy związku. Ponad 73% badanych wskazuje, że ojciec na urlopie gwarantuje równiejszy podział obowiązków domowych<sup>2</sup>.

„Kara za macierzyństwo” [ang. „motherhood penalty”] to termin używany w literaturze ekonomicznej i socjologicznej do opisu zjawiska, w którym kobiety doświadczają różnorodnych form dyskryminacji oraz negatywnych konsekwencji zawodowych związanych z macierzyństwem. Kara ta może przejawiać się na różne sposoby, m.in. w niższych zarobkach, w trudniejszym powrocie na rynek pracy po urodzeniu dziecka, utrudnionych awansach, ale też prowadzi do niższych świadczeń emerytalnych.

Beneficjentami równego podziału obowiązków opiekuńczych i domowych są również mężczyźni. Jak wynika z badania OLX największą korzyścią, na którą wskazywali respondenci, jest możliwość budowania trwałych relacji z dzieckiem [71% badanych]. Ale to również sposób na lepsze jego poznanie i rozumienie, szansa na zdobycie umiejętności radzenia sobie z nim, a tym samym zminimalizowanie potencjalnych konfliktów. Co ciekawe na korzyść tę częściej wskazywały kobiety [59%], niż sami mężczyźni [47%].

Bezspornie największą korzyścią z taty na urlopie odnosi dziecko. Równa obecność obojga rodziców na wczesnym etapie życia wpływa na jego rozwój emocjonalny oraz poznawczy. Ma-

<sup>1</sup> Opracowanie własne PIE na podstawie zrealizowanych badań, 2023 r.

<sup>2</sup> Badanie zrealizowane przez Minds&Roses na zlecenie OLX, n=800

luch nabywa umiejętności, które w przyszłości przełożą się na wyższe poczucie własnej wartości i ułatwią mu rozwijanie kompetencji społecznych. A co najważniejsze, dziecko już od pierwszych miesięcy życia lepiej poznaje ojca i buduje z nim bezpieczną więź. I to jest najważniejsza korzyść, na którą wskazywali uczestnicy badania OLX [81%].

*Po wejściu w życie dyrektywy work-life balance rośnie liczba ojców korzystających z urlopów rodzicielskich. Urlop rodzicielski, podczas którego tata zajmuje się dzieckiem samodzielnie bez mamy, to czas, w którym ma on szansę na zwiększenie swoich kompetencji rodzicielskich. A to przekłada się na jego pewność siebie w obszarze zajmowania się dzieckiem. Po takim czasie staje się prawdziwym partnerem dla mamy w codziennych obowiązkach, a nie osobą, która „pomaga”. Korzystają na tym dzieci, które do prawidłowego rozwoju potrzebują wsparcia obojga rodziców. Warto dodać, że wiele krajów wdrożyło podział urlopów rodzicielskich właśnie ze względu na dobro dziecka, a nie z powodu podnoszenia aktywności kobiet na rynku pracy. Korzyści dla dzieci z tytułu zaangażowania obojga rodziców są dobrze zbadane i jednoznaczne. Inne badania wskazują też, że na tej relacji zyskują mężczyźni. To nie tylko zaspokaja ich potrzeby psychologiczne, ale również przyczynia się do ich satysfakcji. Niemiecki socjolog Ulrich Beck zauważa, że w kontekście zmian społecznych relacja między dzieckiem a rodzicem staje się jednym z najważniejszych i nierozwalnych stosunków społecznych. Rodzicielstwo umożliwia mężczyznom otwarcie się emocjonalnie i daje też szansę na zmianę perspektywy oraz tworzy przestrzeń do refleksji*

**– mówi Sylwia Ziemacka z Fundacji Share the Care.**



## Co się zmieniło w prawie

Implementacja dyrektywy work-life balance miała na celu zwiększenie zaangażowania ojców w opiekę nad dziećmi. Oprócz indywidualnego prawa do urlopu, w Kodeksie pracy pojawiła się tzw. część nietransferowalna urlopu rodzicielskiego – 9 tygodni dla drugiego rodzica. W Polsce najczęściej jest nim tata. To rozwiązanie, zwane w j. angielskim father's quota, jest znane z innych krajów i skutecznie spełnia swoją rolę. Zatem do jakich urlopów mają prawo rodzice w Polsce?

### URLOP MACIERZYŃSKI

– trwa 20 tygodni [w przypadku jednego dziecka], a do jego wykorzystania uprawniona, a nawet zobowiązana [nie można z niego zrezygnować] jest matka. Prawo dopuszcza jednak sytuację, kiedy obowiązki opiekuńcze przejmuje ojciec. Może to nastąpić nie wcześniej niż po 14. tygodniach od narodzin dziecka. W tym przypadku każdy rodzic przebywający na urlopie otrzymuje 100% wymiaru zasiłku macierzyńskiego.

### URLOP OJCOWSKI

– trwa 2 tygodnie i jest wyłącznym prawem ojca, niezależnym od świadczeń, z których korzysta matka. Ojciec może go wykorzystać jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień. Ważne, że musi to zrobić do ukończenia przez dziecko 12. miesiąca życia. Zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku.

### URLOP RODZICIELSKI

– trwa obecnie 41 [przy jednym dziecku] lub 43 tygodnie [w przypadku urodzenia co najmniej dwojga dzieci]. Każdy z rodziców ma indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego oraz swoje 9 tygodni, których nie może przekazać drugiemu

rodzicowi. Cały urlop może być wykorzystany w maksymalnie pięciu częściach do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6 lat. Zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% podstawy wymiaru zasiłku<sup>3</sup>.

Korzystanie z przysługujących rodzicom praw warunkowane jest ich znajomością. Okazuje się jednak, że 17% osób mających dzieci nie zna zakresu świadczeń, z których mogą korzystać, a wśród tych, którzy dziecko mają w planach, odsetek ten rośnie do ponad 20%.



<sup>3</sup> Opis urlopów ma charakter poglądowy. Szczegółowe warunki ich regulują właściwe przepisy

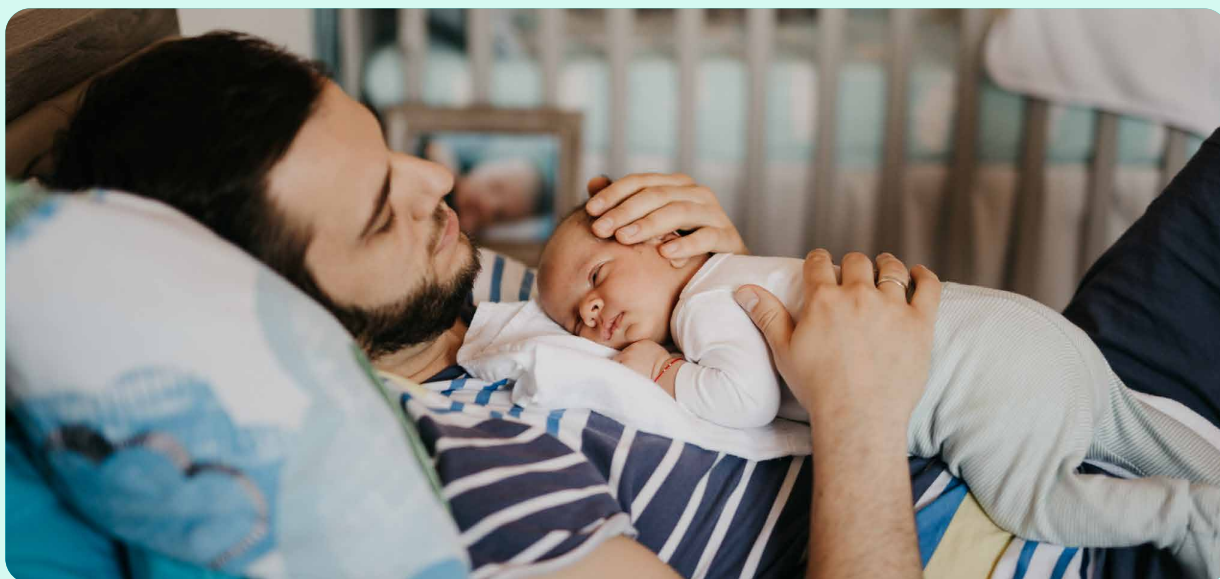
## Tata na macierzyńskim – czyli kilka słów o semantyce

Nowelizacja kodeksu pracy i rozszerzenie świadczeń dla ojców przywróciło dyskusję na temat słownictwa używanego w odniesieniu do świadczeń, z których korzystają rodzice. Dzisiaj w publikacjach na ten temat pojawiają się: **zasiłek macierzyński, urlop macierzyński, urlop ojcowski, urlop tacierzyński, urlop rodzicielski, zasiłek macierzyński w czasie urlopu tacierzyńskiego, ojciec na macierzyńskim**. Odnalezienie się w gąszczu tych nazw i zrozumienie regulujących je przepisów wymaga sporego wysiłku. Tymczasem zarówno nazewnictwo, jak i opis kryjących się pod nim praw powinien być jasny i jednoznaczny. Przyznając ojcom prawa do urlopów, należałoby ujednoclić opisujące je słownictwo i wyeliminować nacechowane określenia, które mogą umniejszać rolę ojców w opiece nad dzieckiem.

*Żyjemy w świecie znaczeń utrwalonych w języku. Dlatego raczej nadbudowujemy na tym, co mamy, niż radykalnie zmieniamy. I przez to za nowymi rozwiązaniami ciągnie się „ogon” skojarzeń. Kiedy słyszymy, że „każdy rodzic*

*przebywający na urlopie otrzymuje 100% wymiaru zasiłku macierzyńskiego” – mężczyznom trudno się z tym zidentyfikować; słowa niosą dla nich takie znaczenie, jakby mieli wejść w rolę kobiecą. Warto więc mówić o zasiłku rodzicielskim i pokazywać mężczyzn z wysokim statusem grupowym [brygadzystów, sztygarów, strażaków, kapitanów policji i lotników], którzy „skleją” koncept urlopu ze znaczeniem męskości. Inaczej przed urlopem będzie powstrzymywał mężczyzn strach, że coś ich w pracy ominie, że co koledy powiedzą i że „mam inną rolę do spełnienia”. Dopełnią tego tzw. dni ojcowskie w pracy i inne formy ekspozycji ojcostwa jako formy podstawowej opieki, a nie formy „wsparcia matki”. Wyrażenia dotyczące ojców wciąż jeszcze mają w sobie raczej srogość, niż troskę [np. matka, która mówi: zobaczysz, powiem ojcu! – odwołuje się do siły i srogości]. Taki bagaż w języku wymaga aktywnej zmiany*

— komentuje  
dr hab. Jacek Wasilewski.



## Ewolucja nie rewolucja

Zgodnie z przekazywaną przez wieki tradycją, rolą mężczyzny w rodzinie było zapewnianie jej bezpieczeństwa materialnego. Kobiety w tym modelu były strażniczkami ogniska domowego. Ten utrwalany przez wieki portret mężczyzny, w którym jest on głównym i często jedynym żywicielem rodziny, zdystansowanym od uczuć i emocji, chociaż wydaje się archaiczny, to jeszcze długo będzie miał wpływ na realny podział ról w związkach.

Tymczasem współczesność wymaga ponownego rozdania kart, na których opisane są owe role. Nie odbędzie się to rewolucyjnie. To długotrwały proces, w którym równie istotną rolę co

przepisy, pełnią przekonania indywidualne, stereotypy społeczne i podejście pracodawców. Doskonale ilustrują to wyniki badania zrealizowanego przez OLX. Na pytanie o to, jaki model związku respondenci uważają za najlepszy, zdecydowana większość wskazała taki, w którym mąż (partner) i żona (partnerka) wykonują pracę zawodową i równo dzielą się obowiązkami domowymi [76%]. Co ciekawe najwyższy odsetek w tej grupie [82%] stanowiły osoby w wieku 46-55 lat. Kiedy jednak respondenci zostali zapytani o to, jaki model związku reprezentują, odsetek ten był nieco mniejszy, bo 61% odpowiedziało, że ten oparty na relacjach partnerskich.





## Deklarujemy partnerstwo, ale kultywujemy tradycję

Wyniki badania zrealizowanego przez OLX wskazują, że zdecydowana większość z nas to zwolennicy partnerskich relacji w związku. Doskonale też potrafimy zdefiniować, na czym to partnerstwo polega. To wspólne podejmowanie decyzji, wspieranie się w trudnych chwilach, dzielenie się opieką nad dziećmi oraz troska o ich rozwój i wychowanie. W nieco mniejszym stopniu uważamy, że partnerstwo to równe zaangażowanie finansowe w prowadzeniu gospodarstwa. Kiedy jednak ankietowani zostali zapytani o rolę kobiety w związku, to najczęściej wskazań otrzymały: opieka i wychowywanie dzieci [65%], dbanie o ich rozwój psychiczny i fizyczny [60%], dbanie o porządek w domu [55%] oraz przygotowywanie posiłków [53%]. I co ciekawe – to kobiety częściej niż mężczyźni tak definiowały swoją rolę w związku.

A jaka jest rola współczesnego mężczyzny? Zdaniem ankietowanych, to przede wszystkim bycie wsparciem psychicznym dla żony czy partnerki oraz dbanie o bezpieczeństwo finansowe rodziny. W obu przypadkach odpowiedzi takie wskazało 72% badanych. Wyniki badania pokazują, że chociaż deklarujemy partnerstwo, to nadal przypisujemy sobie tradycyjne role w związkach. Aby to zmienić, potrzebne są liczne działania o charakterze informacyjnym i edukacyjnym.

*OLX jest największym w Polsce serwisem z ofertami pracy. Trafiają do nas zarówno ci, którzy poszukują zatrudnienia, jak i ci, którzy je oferują. Chcemy wykorzystać naszą skalę, aby informować i edukować społeczeństwo w ważnych, mających wpływ na wiele obszarów naszego życia, kwestiach. Dlatego też często zwracamy uwagę na istotne z jego perspektywy zagadnienia, prezentując równocześnie przykłady dobrych praktyk. Tak*

*też stało się w przypadku wykorzystywania przez ojców przysługujących im praw do urlopów opiekuńczych. Chcemy pokazać wielowymiarowe korzyści wynikające z takich decyzji. Mamy jednak świadomość, że współdzielenie opieki nad małymi dziećmi jest kwestią indywidualną, zależną od wielu czynników, dlatego szanujemy każdy wybór, którego dokonują rodzice*

**— komentuje Artur Kołpowski,  
Jobs and Services Director w OLX.**

Zmiana w podejściu do sprawowania opieki nad dzieckiem, a tym samym budowanie relacji opartych na partnerstwie wymaga podejścia holistycznego. Przepisy nie rozwiążą wszystkich problemów jeśli w ślad za nimi nie będą szły informacja, edukacja i zmiany w sposobie komunikowania. Tylko język korzyści może przekonać do budowania związków opartych na zasadach partnerstwa. Istotną rolę w tym procesie odgrywają również pracodawcy, którzy realizując wewnętrzne programy, mogą wspierać młodych rodziców. Ale równie istotny wpływ na kształtowanie naszych postaw mają wzorce popularyzowane w popkulturze i mediach.



*To, jak się zachować i reagować, podpowiada nam środowisko [rodzeństwo, przyjaciele, znajomi] oraz popkultura. Jak to się dzieje? Spójrzmy na seriale i filmy, a zwłaszcza na moment w fabule z motywem kosztownego pierścionka zaręczynowego – to w tym momencie mężczyzna jawi się jako ten, który ma zapewnić środki finansowe i więcej zarabiać w parze. Filmy sprzed dwóch dekad pokazywały to wyraźnie: „Pretty Woman”, w której to Richard Gere zabiera na wystawne kolacje, „50 pierwszych randek”, a nawet „Notting Hill” - choć z właścicielem księgarni spotyka się sławna aktorka, to płaci on. Z nowszych filmów – spójrzmy na kolacje w „La La Land”, nie mówiąc już o takich filmach jak „Crazy Rich Asians” czy „The Big Sick”. W tak pozaświadomie nauczanych relacjach nawet kiedy deklarujemy partnerstwo, to mężczyzna ma skupić się na dbaniu o bezpieczeństwo finansowe rodziny. Jest to bowiem dowód jego odpowiedzialności i zaradności, poświadczenie, że kobieta może być „bezpieczna”, bo „dobrze wybrała”. Mężczyźni nie skupiają się na korzystaniu z przysługujących im świadczeń, bo kulturowo widzą się w roli „zarabiacza”, zamiast w roli „silnie zaangażowanej emocjonalnej strony relacji”. Racjonalizuje się tę postawę istniejącą różnicą między pensją kobiet i mężczyzn. Tymczasem kluczowa zmiana polega na tym, by bez doświadczenia bycia na urlopie rodzicielskim mężczyzna był postrzegany jak ktoś bez prawa jazdy. Na takie filmy i seriale czekamy – na razie jednym z niewielu polskich filmów była „Noc w przedszkolu”. Wciąż obowiązuje ujęcie tematu pokazujące wyjątkowość sytuacji twardziela w misji z dzieckiem – jak „Leon Zawodowiec” lub „The Last of Us”, a mniej trudności normalnego życia, jak choćby filmie w „W pogoni za szczęściem”*

**– komentuje dr hab. Jacek Wasilewski.**

## Siła przepisów a proza życia

Regulacje dotyczące praw przysługujących ojcom małych dzieci mają zachęcić rodziców do współdzielenia opieki nad nimi. Służą również wyrównywaniu szans kobiet na rynku pracy. Spodziewać się można było, że pula zachęt, spowoduje, że liczba osób zainteresowanych ich wykorzystaniem znacząco wzrośnie. Okazuje się jednak, że na drodze pojawiły się inne, znaczące bariery. Mężczyźni zapytani w badaniu zrealizowanym dla OLX o to, dlaczego nie skorzystali z przysługujących im świadczeń, na pierwszym miejscu wskazywali bariery finansowe [38%]. Ta sama bariera miała największą wagę w przypadku odpowiedzi udzielanych przez kobiety [45%]. [Płatność za urlop rodzicielski wynosi 70% wynagrodzenia]. Według Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej – różnica między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn wynosiła średnio 4,8% na niekorzyść kobiet, a w sektorze prywatnym aż 12,9%<sup>4</sup>. Ale luka płacowa<sup>5</sup> to nie jedyna bariera, która powstrzymywała mężczyzn przed podjęciem decyzji o wykorzystaniu przysługujących im urlopów. Drugie co do wagi było przekonanie, że to matka lepiej zajmie się dzieckiem [33% wskazań]. Pokazuje to brak przekonania, że ojciec może być dobrym opiekunem. Stereotypy utrwalane przez nas przez wieki są tak silnie zakorzenione, że mimo licznych zachęt, mężczyźni nadal mają wątpliwości, czy sprawdzą się w roli opiekuna.

*Podejmując temat partnerskiego podejścia do współdzielenia opieki nad dziećmi, chcieliśmy zwrócić uwagę na fakt, że ojciec może doskonale sprawdzać się w roli opiekuna małego dziecka. Równocześnie zależało nam na tym, aby poka-*

<sup>4</sup> <https://www.prawo.pl/kadry/luka-placowa-w-polsce-roznice-w-zarobkach-kobiet-i-mezczyzn,519852.html>

<sup>5</sup> Luka płacowa obliczana jest jako iloraz różnicy między wynagrodzeniem brutto mężczyzn i kobiet przez wynagrodzenie brutto mężczyzn. Podstawą do obliczenia luki płacowej może być przeciętne miesięczne wynagrodzenie, mediana wynagrodzeń lub przeciętna stawka godzinowa.

zać, że może spełniać się w tej roli wówczas, kiedy otrzyma akceptację swojej partnerki. Akceptację nie tylko formalną, ale przede wszystkim tę zezwalającą mu na małe błędy i niedociągnięcia. Chcieliśmy pokazać, że miarą ojcostwa nie jest perfekcja w wykonywaniu prac domowych, ale zaangażowanie i towarzyszące temu pozytywne emocje

– **Łukasz Borowicz**

**Commercial Activity Manager w OLX.**

Jak wynika z analiz Instytutu Badań Strukturalnych, w gospodarstwach domowych, w których kobiety wnoszą większy wkład całkowity w dochód gospodarstwa, podział prac domowych jest równiejszy<sup>6</sup>.

## Nie tylko przepisy

Zmiany demograficzne to jedno z największych wyzwań, przed którymi stoi polska gospodarka. Spadający przyrost naturalny spowodował, że w latach 2004-2018 liczba osób w wieku produkcyjnym (15-64 lata) zmalała o 1 mln, a przewidywany jest jej dalszy spadek o 2,1 mln do 2030 r<sup>7</sup>.

Wprowadzenie dyrektywy work-life balance służyć ma wspieraniu rodziców, a tym samym wpłynąć na poprawę sytuacji na rynku pracy. Jednak zmiany, w obliczu których stoi polskie społeczeństwo, powinny mieć charakter kompleksowy, a znaczący udział w nich muszą mieć firmy. Już teraz te z nich, które podjęły odpowiednie kroki i wypracowały skuteczne strategie dbania o swoich pracowników, osiągają lepsze wyniki biznesowe. Wsparcie, które otrzymują pracownicy, jest bardzo różnorodne – od rodzinnych pakietów ubezpieczeniowych, dofinansowania wakacji, po inicjatywy autorskie.

OLX jako pracodawca oferuje wszystkim swoim pracownikom elastyczne godziny pracy i możliwość pracy z domu, co może być niezwykle korzystne w zarządzaniu opieką nad dziećmi i obowiązkami zawodowymi. Dodatkowo OLX zapewnia politykę urlopów rodzicielskich, która jest włączająca i wspierająca, umożliwiając rodzicom spędzanie czasu z noworodkiem/dziećmi bez stresu związanego z pracą. Firma często oferuje także biura przyjazne dzieciom, wyposażone w udogodnienia takie jak prywatne pokoje opieki i usługi opieki nad dziećmi, ułatwiające rodzicom godzenie życia zawodowego i osobistego. Inicjatywy te pokazują zaangażowanie OLX w tworzenie wspierającego i włączającego miejsca pracy dla młodych rodziców

– **mówi Agnieszka Olszewska,**  
**HR Director w OLX.**

McDonald's ułatwia rodzicom powrót na rynek pracy poprzez systemowe wdrażanie ich do obowiązków. Umożliwia też rodzicom dopasowanie godzin pracy, np. do planu lekcji czy innych zajęć dziecka.



<sup>6</sup> [https://ibs.org.pl/wp-content/uploads/2023/04/streszczenie\\_WP\\_02\\_2023\\_PL.pdf](https://ibs.org.pl/wp-content/uploads/2023/04/streszczenie_WP_02_2023_PL.pdf)

<sup>7</sup> Analiza na podstawie danych GUS i McKinsey Global Institute Growth Mode

*McDonald's Polska to obecnie ponad 33 000 pracowników zatrudnionych w ponad 550 restauracjach w całej Polsce. W naszej działalności niezwykle ważna jest różnorodność, dlatego naturalne jest to, że chętnie zatrudniamy rodziców. Oferujemy im stabilne miejsce zatrudnienia, na podstawie umowy o pracę, elastyczny grafik pracy, a także przyjacielską atmosferę, pełną wsparcia. Nasi pracownicy zawsze mogą liczyć na wsparcie i zrozumienie, zarówno ze strony przełożonych, jak i koleżanek oraz kolegów*

**– mówi Patrycja Pazio,  
Employer Reputation & Engagement  
Consultant w McDonald's.**



Amica, w odpowiedzi na problemy rodziców z zapisaniem dzieci do żłobków lub przedszkoli, uruchomiła „Amica Kids”. To miejsce, które ułatwia rodzicom powrót do pracy, jednocześnie zapewniając ich dzieciom opiekę i edukację na najwyższym poziomie.

*Utworzenie żłobka i przedszkola „Amica Kids” było wyzwaniem i ambitnym przedsięwzięciem, które jednak znacząco podniosło zaangażowanie i jakość pracy w naszej firmie. Każdy rodzic wie, jak stresujące jest szukanie odpowiedniej opieki dla dziecka. Dzięki naszej inicjatywie, pracownicy dużo lepiej radzą sobie z zadaniami, które stawiane są przed nimi w pracy, wiedząc, że ich dzieci są w bezpiecznym i sprzyjającym rozwojowi otoczeniu. To rozwiązanie ułatwia wielu rodzicom powrót do pracy, eliminując stres związany z poszukiwaniem miejsc w zewnętrznych placówkach. Wielu pracowników podkreśla, że wybór „Amica Kids” był podyktowany nie tylko wygodą, ale także bogatym programem zajęć i doskonałym wyposażeniem placówki*

**– wyjaśnia Eliza Orepiuk-Szymura,  
Public Relations Manager w Grupie Amica.**

*Równość rodzicielska to koncepcja oparta na założeniu, że rodzice mają równe prawa i obowiązki względem swoich dzieci. Ma ona na celu zapewnienie, że matki i ojcowie są traktowani równo przez prawo oraz instytucje społeczne, co może przejawiać się w takich aspektach jak równy dostęp do urlopów rodzicielskich oraz wspieranie obojga rodziców w aktywnym uczestniczeniu w życiu dziecka. Rzetelne informowanie o prawach rodzicielskich ojców, opracowywanie materiałów informacyjnych, organizacja webinarów czy warsztatów dla ojców dotyczących ich praw, to wartościowe działania, które mogą wydawać się mało spektakularne, ale to właśnie one mają szansę doprowadzić do realnej zmiany. W praktyce równość rodzicielska ma także na celu przełamanie tradycyjnych ról płciowych. W badaniu syndykatowym przeprowadzonym przez naszą Fundację, szczególnie kobiety wyrażały oczekiwania, że pracodawcy będą budować kulturę organizacyjną, w której macierzyństwo nie stoi w sprzeczności z rozwojem zawodowym. Liderzy rozwiązań prorodzicielskich na rynku, zwani przez nas PRO Pracodawcami, mają dobrze zapla-*

nowane procesy i formalności, które dają realną szansę pracownikowi na skorzystanie ze swoich praw. Niestety w przeciwieństwie do nich, nadal w Polsce wielu pracodawców używa starych wniosków sprzed nowelizacji kodeksu pracy i wykorzystuje fakt niskiej wiedzy prawnej swoich pracowników. Kolejna ważna kwestia to przeszkolenie i wspieranie managerów. Kiedy tata czy mama wybierają się na urlop rodzicielski, ustalają to najpierw ze swoim bezpośrednim przełożonym. Jego/jej reakcja jest kluczowa. Nadal słyszymy o tym, że managerowie wyrażali dezaprobatę lub poddawali pod wątpliwość taką decyzję ojca. To jest niedopuszczalne. Pracodawcy muszą zadbać o edukację managerów, wyjaśnić im czemu służą urlopy rodzicielskie oraz zaoferować wsparcie i narzędzia w momencie kiedy tata idzie na urlop rodzicielski. Jeśli o to nie zadbają, widząc oczywiste korzyści ze wspierania swoich pracowników w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym, wymuszają to na nich kolejne regulacje. W ramach dyrektywy CSRD [Unijna dyrektywa w sprawie sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju] i jasno określonych Europejskich Standardów Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju [tzw. ERSy], firmy będą zobowiązane raportować jaki odsetek pracowników w podziale na płeć korzysta z przysługujących im urlopów opiekuńczych i jaki odsetek pracowników wraca po nich do pracy.

Oczywiście pracodawcy mają szansę zaangażować się w budowanie kultury organizacyjnej budującej równość rodzicielską w dużo większym stopniu. Dofinansowanie 100% wynagrodzenia podczas urlopów rodzicielskich czy

oferowanie pracownikom dodatkowych 100% płatnych urlopów ojcowskich są bardzo atrakcyjnym świadczeniem, docenianym przez mężczyzn i ich partnerki. Rośnie grono firm, które takie praktyki wdraża w Polsce

– mówi Sylwia Ziemacka.

## Partnerstwo, a współdzielenie opieki

Badanie zrealizowane przez OLX pokazuje, że chociaż Polacy deklarują partnerski model rodziny, to w praktyce nadal często funkcjonują w tradycyjny sposób. Ostatnie regulacje, ułatwiające dzielenie urlopów rodzicielskich przez rodziców to narzędzie, które zachęcić ma rodziców do współdzielenia opieki nad dziećmi, a tym samym przybliżyć ich do modelu opartego o relacje partnerskie.

Realizację partnerskiego modelu rodziny będą również wspierały kolejne regulacje, w tym te dotyczące wyrównywania poziomu wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Polska zobowiązana jest do wdrożenia przepisów korygujących lukę płacową<sup>8</sup> do 2026 roku. Można zakładać, że realne wyrównywanie płac zajmie wiele lat, jednak dzięki niemu decyzja o podziale urlopów rodzicielskich nie będzie ograniczona wysokością zarobków rodziców, czy partnerów.

Warto jednak podkreślić fakt, że system może zachęcać do partnerskiej postawy. Korzystne warunki do niej mogą tworzyć pracodawcy, ale ostateczna decyzja musi być efektem dyskusji i ustalenia priorytetów. Wówczas każdy z rodziców będzie czuł się spełniony i doceniony. Będzie się mógł realizować w roli, w której czuje się najlepiej.

<sup>8</sup> Luka płacowa ze względu na płeć to różnica pomiędzy średnimi stawkami godzinowymi brutto, które otrzymują kobiety i mężczyźni. Oblicza się ją na podstawie wynagrodzeń wypłacanych bezpośrednio pracownikom przed odliczeniem podatku dochodowego i składek na ubezpieczenie społeczne.

