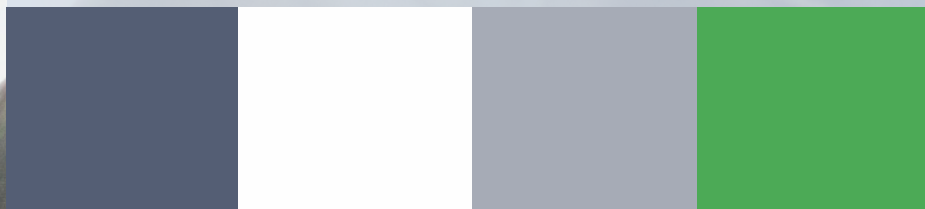




Rodzic
W MIEŚCIE

Ojcostwo a aktywność zawodowa

Raport z badania





Raport został opracowany przez
Fundację Rodzic w mieście w ramach projektu
“Rodzicielstwo a aktywność zawodowa - szanse i wyzwania”



KOMITET
DO SPRAW
POŻYTKU
PUBLICZNEGO



Narodowy Instytut Wolności
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego



Rządowy Program
Rozwoju Organizacji
Obywatelskich
na lata 2018–2030
PROO

SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI – CENTRUM
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU
ROZWOJU ORGANIZACJI OBYWATELSKICH NA LATA 2018–2030 PROO



O fundacji

Fundacja Rodzic w mieście reprezentuje w debacie publicznej rodziców, żeby zapobiegać ich wykluczaniu z życia zawodowego oraz wykluczaniu rodzin z dziećmi z życia społecznego i kulturalnego.

W art. 32 Konstytucji RP czytamy: „Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny”. Jest to wytyczna dla naszych działań.

Głośno mówimy o potrzebach rodziców i współpracujemy z instytucjami administracji publicznej, żeby zmieniać prawo i tworzyć przepisy, które wspierają pracujące matki i ojców.

Przeciwdziałamy wykluczeniu matek z rynku pracy i wspieramy ich przedsiębiorczość. Przypominamy, że ojcowie mają prawo do opieki nad dziećmi i zachęcamy ich, żeby z tego prawa korzystali.

Pokazujemy pracodawcom, jak wspierać swoich pracowników w łączeniu obowiązków zawodowych i rodzicielskich.



Spis treści

5	Komentarz Agnieszki Krzyżak-Pitury, prezeski fundacji Rodzik w mieście
7	Czego boją się ojcowie? Niczego.
10	Urlop rodzicielski dla taty i jego wpływ na rodzinę.
13	Komentarz: dr hab. Radosław Kossakowski
14	Kobieta potrzebuje mężczyzny. Jak ojcowie mogą wspierać aktywność zawodową mam.
16	W 20 lat do równości rodzicielskiej?
17	Komentarz: prof. Katarzyna Suwada
18	Po co są żłobki? Opieka dla dzieci do lat trzech jako element systemu wyrównywania szans
23	Komentarz: Michał Knapik, Grupa KRUK
24	Komentarz: dr Oliwia Samelak
26	Komentarz: prof. Wojciech Śmieja
27	Komentarz: dr hab. Urszula Kluczyńska
28	Informacje końcowe



Agnieszka Krzyżak-Pitura, prezeska Fundacji Rodzic w mieście

Współczesne rodzicielstwo odbija się w lustrze nieskończonych mitów i przekonań. Niewiele z nich ma potwierdzenie w rzeczywistości, ale tkwią one w nas tak mocno, że każdemu z nas zdarza się wpadać w schemat myślenia o “matce, która ciągle w domu z chorymi dziećmi” lub “kobiecie, która idzie na L4, gdy tylko nasika na test ciążowy”.

Jakoś tak się nadal składa, że przekonania te są w znakomitej większości krzywdzące oraz dotyczą kobiet. Nie zmieniają ich kolejne pojawiające się badania dotyczące przedsiębiorczości kobiet, ich zaradności czy pracowitości. W przeprowadzonym przez Fundację Rodzic w mieście kilka lat temu badaniu “Macierzyństwo a aktywność zawodowa kobiet” pokazujemy, że matki chcą pracować, rozwijają się i doszkalają w czasie urlopów macierzyńskich i opiekuńczych, a nawet myślą o założeniu własnej działalności.

Od kilku lat trendy demograficzne nie napawają optymizmem. Zmieniły się decyzje prokreacyjne Polaków mimo, że deklaratywnie nadal chcemy mieć dużą rodzinę i psa. Widzimy także zmiany w myśleniu mężczyzn o swojej roli partnera i ojca. Chcą być zaangażowani, obecni i wspierający. Czy im to się udaje..? Większość z nich twierdzi, że tak, chociaż nie widać tych ruchów w praktycznie żadnym z ważnych społecznie obszarów. To wciąż kobiety walczą o równe prawa i niedyskryminację, nadal one korzystają z urlopów opiekuńczych i chorobowych dla dzieci, głównie na nich spoczywa ciężar rezygnacji z kariery zawodowej czy wyższych zarobków z powodu macierzyństwa.

A przecież dziecko pojawia się w rodzinie, nie przytrafia kobiecie. **Uważam, że debacie o rodzicielstwie, sytuacji kobiet i roli państwa we wspieraniu decyzji o posiadaniu dzieci brakuje mężczyzn.** Mało tego - w moim przekonaniu - ona nie wydarzy się na poważnie, jeśli mężczyźni nie zaczną mówić o swoich oczekiwaniach, wyzwaniach i potrzebach związanych z rodzicielstwem.



Dlatego z wielką dumą i oczekiwaniem oddajemy w Wasze ręce tę oto publikację. Zawiera ona dane i wypowiedzi z ogólnopolskiego badania ojców i próby analizy ich wyników, podejmowane z różnych perspektyw: socjologicznej, ekonomicznej, psychologicznej, gospodarczej. Publikacja jest uzupełnieniem przytoczonego wcześniej badania kobiet, jak i innych dotyczących zagadnienia pracy rodziców. Zachęcam do lektury, analizy i odważnej, szczerzej rozmowy o roli mężczyzn w rodzicielstwie i całym systemie społecznym.

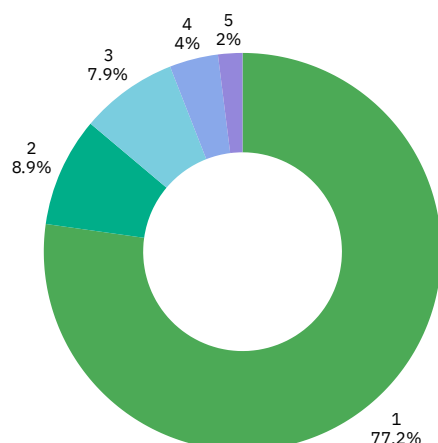




Czego boją się ojcowie? Niczego.

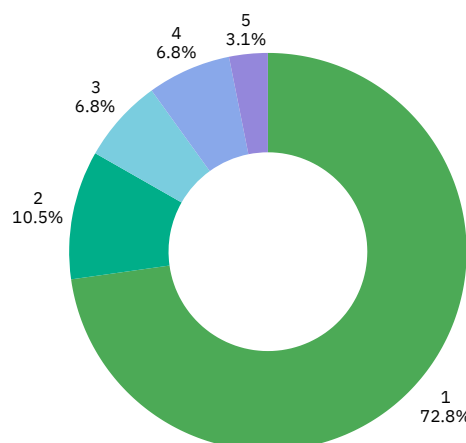
Ojcowie nie boją się rozmawiać w pracy o tym, że są lub będą rodzicami. To bardzo jednoznaczny wniosek wynikający z przeprowadzonego przez nas badania. Nie boją się ani o reakcji szefa na informację o tym, że zostaną ojcami, ani reakcji współpracowników. Nie mają także obaw o pogorszenie warunków pracy czy też zmiany postrzegania ich kompetencji.

Bałem się reakcji przełożonego na informację o tym, że jestem/zostanę ojcem



- 1. Zdecydowanie się nie zgadzam
- 2. Raczej się nie zgadzam
- 3. Trudo powiedzieć
- 4. Raczej się zgadzam
- 5. Zdecydowanie się zgadzam

Obawiałem się, że nie będę postrzegany jako równie kompetentny, jak pracownicy bez dzieci



Jak zupełnie odmienne są to wyniki od tego, jak tę sytuację postrzegają kobiety. W internecie roi się od poradników na temat tego, jak rozmawiać z szefem o ciąży, kiedy mu o niej powiedzieć, jak się przygotować do tego trudnego wydarzenia. Wszystkie te poradniki kierowane są do kobiet. Kobiety bowiem zazwyczaj obawiają się momentu, w którym zdradzą pracodawcy swój stan. I nie jest to niestety nadal zaskoczeniem, ponieważ reakcja zazwyczaj jest daleka od zachwyty.

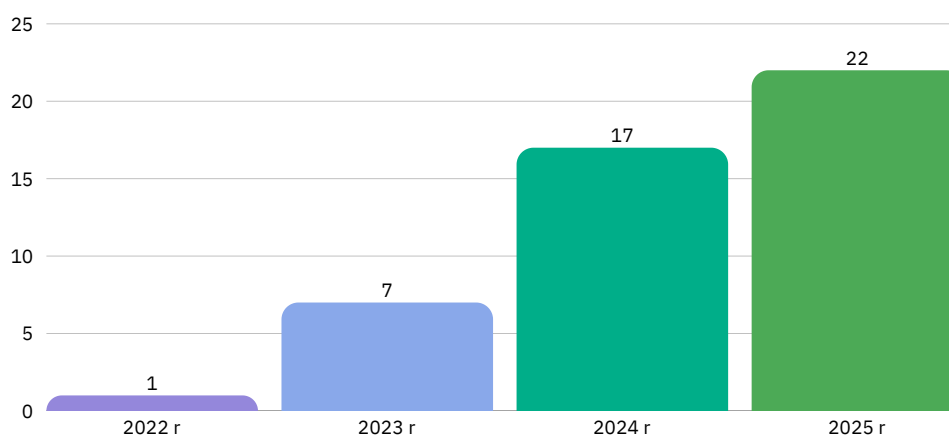


Mężczyźni zdają się mieć zupełnie inne doświadczenia. Z czego wynika ta różnica? Z dużą dozą prawdopodobieństwa można powiedzieć, że kobieta będzie postrzegana jako ta, która zaraz “zniknie” na wiele miesięcy z pracy, natomiast od mężczyzny oczekuje się, że będzie pracował nadal jakby nic się nie stało. I niestety dane potwierdzają te przypuszczenia.

W kwietniu 2023 roku weszła w życie tzw. **dyrektywa work-life balance**. Podstawowym jej założeniem było zapewnienie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym poprzez wprowadzenie nowych, czy rozszerzenie już istniejących, uprawnień dla pracowników pełniących rolę rodziców lub opiekunów. Wprowadzono dodatkowe 9 tygodni urlopu oraz zasadę - z całej puli urlopu każdemu rodzicowi przysługuje 9 tygodni urlopu rodzicielskiego, którego nie można przenieść na drugą osobę. W przypadku niewykorzystania tej części, urlop przepadał.

Jak był cel wprowadzenia tego przepisu? **Miał on zachęcić mężczyzn do skorzystania z prawa do urlopu rodzicielskiego** (do którego mieli prawo już wcześniej, o czym mało kto wie). Przed wprowadzeniem dyrektywy jedynie 1% ojców korzystał z prawa do urlopu rodzicielskiego. Czy po zmianie coś się zmieniło? I tak, i nie. Owszem, zauważamy znaczny wzrost liczby ojców korzystających z prawa do urlopu rodzicielskiego (z 1% w 2022 r. do 17% w 2024 r.). Jednak wciąż 4 na 5 ojców nie wykorzystuje możliwości, jakie daje im Kodeks pracy.

Procent ojców korzystających z urlopu rodzicielskiego



* Procent odnosi się do liczby dzieci urodzonych w 2022, 2023 i 2024 roku. Procent w 2025 r. odnosi się do prognozy GUS.



Co więcej, średni czas urlopu rodzicielskiego, jaki wykorzystują ojcowie to zaledwie 48,6 dnia, co daje około 7 tygodni. To mniej niż przysługujące każdemu rodzicowi 9 tygodni nietransferowalnego urlopu. Oznacza to więc, że **rodzina traci około 2 tygodnie płatnego urlopu rodzicielskiego.**

Dane na temat zarobków również jasno pokazują, że mężczyźni nie muszą obawiać się negatywnych skutków zostania rodzicem. Kobiety wracające na rynek pracy po urlopie macierzyńskim często muszą zadowolić się gorzej płatnym stanowiskiem bądź pracą w niepełnym wymiarze godzin. Ale *"kara za macierzyństwo"* to nie tylko dysproporcje w zarobkach, ale także kwestia postrzegania - często nieświadomionego - matek przez pracodawców. Matki rzadziej awansują, a kiedy wypadną z rynku pracy, trudniej jest im na niego wrócić. Są oceniane jako mało zaangażowani pracownicy. **Ojcostwo natomiast nadaje mężczyznom wizerunek osób bardziej odpowiedzialnych i dojrzałych.** Ojcowie są postrzegani jako lepiej zmotywowani niż ich bezdzietni współpracownicy, co często znajduje odzwierciedlenie w wyższym wynagrodzeniu.

Czy to znaczy, że mężczyźni bez obaw o swoją sytuację zawodową sięgają po swoje prawa związane z urodzeniem dziecka?



Urlop rodzicielski dla taty i jego wpływ na rodzinę

Korzyści nie tylko dla mężczyzn

Jak pokazują ww dane coraz więcej ojców korzysta z prawa do urlopu rodzicielskiego (choć w dalszym ciągu nie jest to większość). Zapytaliśmy więc ojców, którzy zdecydowali się na urlop rodzicielski, co było dla nich najważniejsze przy podejmowaniu decyzji, czym się kierowali.

Dla zdecydowanej większości mężczyzn najważniejsze są aspekty psychologiczne związane z samym dzieckiem. Aż 77% ojców odpowiedziało, że chciało w równym stopniu uczestniczyć w wychowywaniu dziecka, co jego mama. Niewiele mniej respondentów (73%) odpowiedziało, że chciało zbudować silną więź z dzieckiem. Jest to niezwykle ważny aspekt, który wpływa pozytywnie zarówno na ojca, jak i na dziecko. Dane mówią, że **więcej urlopu rodzicielskiego dla ojca to niższe ryzyko depresji i wypalenia zawodowego** [1]. Tacy ojcowie nabywają większej umiejętności łączenia pracy z życiem rodzinnym. Im większy work-life balance, tym większa satysfakcja z pracy. Wśród ojców korzystających z urlopu zaobserwowano spadek nadużywania alkoholu i mniej hospitalizacji psychiatrycznych!

Korzyści dla dziecka są równie istotne i wpływają na całe jego życie. Badania pokazują, że dzieci, które mają bliski kontakt z ojcem, potrafią lepiej regulować swoje emocje i radzić sobie ze stresem [2]. Uczą się różnych wzorców zachowań społecznych.

Trzecią najczęściej wskazywaną przyczyną skorzystania z urlopu rodzicielskiego jest chęć wsparcia matki dziecka w opiece nad nim. I tutaj korzyści są także wyraźnie zauważalne dla kobiet. **U matek, które otrzymują wsparcie od ojców, w tym podczas urlopu rodzicielskiego, występuje mniejsze ryzyko pojawienia się depresji poporodowej** [3].



Jaki był powód, dla którego skorzystałeś z prawa do urlopu rodzicielskiego i/lub części urlopu macierzyńskiego?

Chciałem w równym stopniu uczestniczyć w wychowywaniu dziecka, co jego mama

76

Chciałem zbudować silną więź z dzieckiem

73

Chciałem wesprzeć mamę dziecka w opiece nad niemowlakiem

59

Chciałem wesprzeć mamę dziecka w powrocie do pracy

30

Potrzebałem przerwy od pracy

20

Mama dziecka lepiej zarabiała więc to bardziej się opłacało

10

Inny

7.8



Ale czy to jedyne korzyści wynikające z ojców na urloпах rodzicielskich? Otóż nie. Mężczyźni korzystający z urloпów rodzicielskich to łatwiejszy powrót do pracy dla kobiet. Choć nie jest to najczęściej wybierana odpowiedź ($\frac{1}{3}$ ankietowanych wskazała ten czynnik jako istotny przy podejmowaniu decyzji) to widać wzrost świadomości w temacie aktywizacji zawodowej mam i roli, jakiej pełnią w tym ojcowie. Dzięki temu, że ojciec bierze urloп rodzicielski, matka ma większą swobodę w planowaniu powrotu do pracy. Jej szanse na rynku pracy są więc bardziej wyrównane niż w przypadku kobiet, które długotrwale pozostają poza rynkiem pracy.

Na uwagę zasługuje również odpowiedź “Potrzebowałem przerwy od pracy”. Choć nie jest to najczęściej wskazywana odpowiedź, to aż co piąty mężczyzna wybrał ją jako istotny powód korzystania z urlopu. **Może to sugerować, że współcześni mężczyźni są wypalonymi zawodowo pracownikami, a w relacjach rodzinnych upatrują wytchnienia.**

[1] Heshmati A, Honkaniemi H, Juárez SP. The effect of parental leave on parents' mental health: a systematic review. The Lancet Public Health. 2023

[2] Lamb M.E. The Role of the Father in Child Development, John Wiley & Sons, Hoboken. New York. 2010

[3] Wan Chien Lin, Shin Yow Chang, Yi Ting Chen, Hsin Chien Lee, Yi Hua Chen. Postnatal paternal involvement and maternal emotional disturbances: The effect of maternal employment status. Journal of Affective Disorders. 2017





Dr hab. Radosław Kossakowski, profesor Uniwersytetu Gdańskiego, socjolog, jego zainteresowania badawcze dotyczą socjologii sportu oraz studiów nad męskością.

Zwróciłbym uwagę na równościowe podejście do budowania relacji, związku i rodziny, które wyrażają badani ojcowie. Najważniejszym powodem (wskazanym przez 77,8% ojców-respondentów), dla którego skorzystali z prawa do urlopu rodzicielskiego, było: „Chciałem w równym stopniu uczestniczyć w wychowywaniu dziecka, co jego mama”. Na kolejnych miejscach zaś znalazły się odpowiedzi „Chciałem zbudować silną więź z dzieckiem” (75% wskazań) oraz „Chciałem wesprzeć mamę dziecka w opiece nad niemowlakiem” (56,9% odpowiedzi).

Nawet jeśli i tak w Polsce to kobiety poświęcają więcej czasu na opiekę nad nowo narodzonym dzieckiem, warto podkreślić wagę tych odpowiedzi. Widać trend u współczesnych mężczyzn wchodzących w rolę ojca (badanie dotyczyło ojców z relatywnie niskim stażem w byciu rodziców) dotyczący większego zaangażowania w wychowanie dzieci i wspieranie w tym swoich żon i partnerek.

Jednocześnie, respondenci wskazują, że chcieliby, aby odpowiedzialność za utrzymanie materialne rodziny rozkładała się także bardziej równościowo. Nie są oni zatem zwolennikami tradycyjnie pojmowanej roli mężczyzny jako „breadwinnera”, którego jedynym zadaniem jest tylko utrzymywanie finansowe rodziny. Badani mężczyźni deklarują chęć pomocy w obowiązkach wychowawczych, mają jednocześnie świadomość tego, że pogodzenie tych obowiązków z zarabianiem pieniędzy wymaga kompromisu i podzielenia się odpowiedzialnością z matką dziecka – tym bardziej że badani nie zgadzają się ze stwierdzeniem, że „Łączenie pracy z opieką nad dzieckiem to łatwe zadanie” (blisko 70% nie zgodziło się z takim stwierdzeniem).

Oczywiście należy wziąć pod uwagę deklaratywność odpowiedzi, którą należy konfrontować z codziennymi praktykami. Jednak nie mam wątpliwości, że nie są to tylko puste zapowiedzi, ale wynikają z ich realnych potrzeb, chęci związanych z chęcią współtworzenia partnerskich związków, w których członkowie rodziny mogą się spełniać zarówno jako rodzice, ale także w swych rolach zawodowych.



Kobieta potrzebuje mężczyzny.

Jak ojcowie mogą wspierać aktywność zawodową mam.

Badania przeprowadzone przez naszą Fundację “Macierzyństwo a aktywność zawodowa” [1] wskazują, że 94% kobiet deklaruje chęć powrotu do pracy po urodzeniu dziecka. Mamy chcą pracować, bo aktywność zawodowa daje im poczucie niezależności finansowej oraz rozwoju. Łączenie opieki nad dzieckiem z pracą nie jest jednak proste. Na szczęście ojciec dziecka może w tym pomóc.

Mama w domu, tata w pracy – jeszcze kilkadziesiąt lat temu był to najpopularniejszy model rodziny. Dziś sytuacja jest inna. Kobiety chcą pracować i łączyć pracę z życiem rodzinnym. Ale chcą to robić w satysfakcjonujący sposób. Łączenie tych ról nie jest bowiem proste. Nieelastyczne formy zatrudnienia, brak zrozumienia u pracodawcy, trudny dostęp do opieki nad dziećmi do lat trzech – to tylko niektóre przeszkody utrudniające bycie mamą i rozwijanie kariery zawodowej.

Mama = pracownik wyższego ryzyka

Obecnie to głównie kobiety rezygnują na dłuższy czas z pracy po pojawieniu się na świecie potomstwa. Jedynie 1% ojców korzysta z urlopu rodzicielskiego, choć mają do tego prawo w takim samym stopniu jak matki. Jeśli dziecko choruje, to zwykle kobiety idą na zwolnienie lekarskie lub pracują zdalnie, aby zaopiekować się chorym. Jakie są tego konsekwencje? Mamy są przez pracodawców postrzegane jako pracownicy wyższego ryzyka, mają więc mniejsze szanse na awans i podwyżkę. To sprawia, że zarabiają zdecydowanie mniej nie tylko od mężczyzn, ale także od kobiet bezdzietnych. Wpływa to nie tylko na sytuację finansową rodziny, ale także na przyszłość finansową kobiety i jej emeryturę.

Czego potrzebują matki?

Kobiety potrzebują więc wsparcia mężczyzn, aby mogły być aktywne zawodowo. Z badania „Macierzyństwo a aktywność zawodowa” wynika, że **wsparcie partnera jest jednym z trzech najczęściej wymienianych rozwiązań ułatwiających powrót do pracy.**

Kobiety oczekują:

- Dzielenia się po partnersku obowiązkami związanymi z opieką nad dzieckiem.
- Dostosowania warunków pracy do potrzeb rodziny, w tym elastycznych godzin pracy i korzystania z prawa do pracy zdalnej.
- Korzystania z urlopu rodzicielskiego.
- Korzystania z prawa do zwolnienia od pracy z tytułu wychowywania dziecka.

Dlatego tak ważne jest, żeby ojcowie korzystali ze swoich praw i wspierali swoją partnerkę. Po pierwsze sprawia, że kobieta będzie spełniona i szczęśliwa. Po drugie wpłyną na zmianę postrzegania mam przez pracodawców, a co za tym idzie, przyczynią się do zmiany krzywdzących stereotypów i nierównego traktowania. Dzięki wspierającym ojcom wyrównanie szans matek na rynku pracy może stać się realną zmianą.

[1] Macierzyństwo a aktywność zawodowa. Fundacja Rodzic w mieście: <https://rodzicwmiescie.pl/wp-content/uploads/2024/11/Macierzynstwo-a-aktywnosc-zawodowa.-Raport-z-badania.-Fundacja-rodzic-w-miescie.pdf>



W 20 lat do równości rodzicielskiej?

Przykłady z zagranicy również pokazują, że ojcowie na urloпах rodzicielskich to same korzyści - dla dzieci, dla matek jak i dla nich samych. Islandia, Dania, Szwecja, Norwegia - to kraje skandynawskie przodują w rozwiązaniach, które wspierają rodziców w równym, a przynajmniej równiejszym, dzieleniu się opieką nad dziećmi.

Ale nie zawsze tak było. W ciągu zaledwie 20 lat Islandia zrewolucjonizowała podejście do opieki nad dzieckiem: z kraju, w którym z urlopu rodzicielskiego korzystało jedynie 2-3% ojców, stała się państwem równowagi rodzicielskiej. Dziś robi to około 80% mężczyzn (w tym 77% Polaków mieszkających w Islandii!). Pokazuje to, jak ogromny wpływ mają przepisy prawa i polityka demograficzna państwa na zachowania rodziców. Przełom nastąpił w 2000 roku wraz z wprowadzeniem równego podziału urlopu w systemie 3+3+3, a kolejne reformy stopniowo wydłużały urlop i wzmacniały udział ojców. Choć kryzys gospodarczy w 2008 roku i obniżenie świadczeń czasowo zmniejszyły zainteresowanie ojców urloпами, proces zmian był kontynuowany. W latach 2020–2021 urlop wydłużono do 12 miesięcy i podzielono po równo między rodziców (z możliwością niewielkiego transferu), wprowadzając też elastyczne formy korzystania. Reformy te doprowadziły do trwałych zmian kulturowych: większego zaangażowania ojców, szybszego powrotu matek na rynek pracy, osłabienia tradycyjnych ról płciowych oraz większej równości w domu i pracy. Dzięki temu Islandia stała się międzynarodowym wzorem nowoczesnej, równościowej polityki urlopów rodzicielskich.

Birgir, islandzki dziennikarz i tata, wykorzystał 6 miesięcy urlopu rodzicielskiego

„Poznałem mojego syna lepiej i w zupełnie inny sposób, niż gdybym wziął krótszy urlop. W pierwszym roku po prostu pomaga się dziecku stanąć na nogi, ale przez ostatnie kilka miesięcy obserwowałem, jak uczy się nowych słów – to coś, co inaczej by mnie ominęło”



Dr hab. Katarzyna Suwada jest profesorką w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Mikołaja Kopernika i w swojej pracy badawczej zajmuje się kwestiami związanymi z rodzicielstwem, rolami płciowymi i polityką rodzinną.

Wyniki badania „Ojcostwo a aktywność zawodowa” wyraźnie pokazują ścieranie się dwóch modeli ojcostwa – ojcostwa tradycyjnego bazującego na ekonomicznym obowiązku i ojcostwa zaangażowanego, w którym większy nacisk kładzie się na uczestnictwie w opiece.

Wśród ojców korzystających z urlopów dominują narracja ojcostwa zaangażowanego, w którym podkreśla się silną więź z dzieckiem, a także bycie równoważnym opiekunem dla swojego dziecka. Obawy tych ojców dotyczące powrotu do pracy również dotyczą przede wszystkim tego, w jaki sposób łączyć opiekę nad dziećmi z pracą zawodową.

Powody związane z niekorzystaniem z urlopu rodzicielskiego głównie dotyczą kwestii finansowych oraz niechęci ze strony pracodawcy. Część ojców podkreśla również, że nie miało prawo do dedykowanego ojcom urlopu rodzicielskiego i z całości urlopu skorzystała ich partnerka. To pokazuje, że dla części ojców obowiązek utrzymania rodziny jest ciągle najważniejszy w kontekście rodzicielstwa, a na matkach przede wszystkim ciąży obowiązek zapewnienia opieki.



Po co są żłobki? Opieka dla dzieci do lat trzech jako element systemu wyrównywania szans

Daria Pyzik

Jak dostępność żłobków przekłada się na wyrównywanie szans edukacyjnych dzieci? Jak wspiera rodziców, szczególnie tych, którzy sami nie mając dużego zaplecza społeczno-kulturowego, nie są w stanie inwestować w rozwój swojego malucha tak, jak rodzice z innych środowisk? I w końcu jak wpływa na sytuację rodziców na rynku pracy?

Żłobki pozwalają na wcześniejszy (niż po 3 latach, kiedy maluch idzie do przedszkola) powrót mamy do pracy. Albo dłuższy lub w ogóle w jakimś stopniu wykorzystany przez tatę urlop rodzicielski. Bo nie czarujmy się, wzrost liczby ojców, którzy z tego urlopu aktywnie korzystają (41 900 ojców w 2024 roku, czyli jedenaście razy więcej niż 2 lata wcześniej [1]) to wciąż raczej wielkomiejska bańka. Czyli te miejscowości, w których dostęp do opieki dla dzieci do lat trzech zazwyczaj nie jest problemem.

Opieka nad dziećmi do lat trzech w Polsce – co mówi o żłobkach GUS?

Według danych GUS w 2022 roku 46% gmin w Polsce nie miało żadnej publicznej ani prywatnej placówki [2], która oferowałaby opiekę nad dziećmi do lat trzech. W 2024 roku w 58,6% gmin w Polsce działał przynajmniej jeden żłobek lub klub dziecięcy (w 2023 roku – 54%) [3]. **Nie dość, że żłobków po prostu fizycznie nie ma – gminy nie myślą o ich zapewnieniu lub współfinansowaniu – to tam, gdzie są, wcale nie jest to popularna forma opieki nad dziećmi do lat trzech.**

Te same raporty („Pomoc społeczna i opieka nad dzieckiem i rodziną” za rok 2022 i 2024) pokazują, że **opieka żłobkowa jest w Polsce usługą tylko dla wybranych.** Na ko-



niec 2022 roku korzystało z niej zaledwie 18% dzieci do lat trzech, dane za rok 2024 pokazują niewielki wzrost, czyli 21,9% dzieci, które chodziły do żłobka.

Jeśli nie żłobek, to może chociaż dzienny opiekun? Mocne argumenty za tym pomysłem podawała Agnieszka Krzyżak-Pitura w odcinku „Jak ułatwić życie rodzicom” podcastu „Międzymiastowo”[4]. Mimo wielu plusów tego rozwiązania nadal nie jest to w Polsce popularna forma opieki nad najmłodszymi dziećmi.

Jak podaje GUS: „Pracę w charakterze dziennego opiekuna [...] podjęty w 2024 r. 2 152 osoby (2 116 dziennych opiekunów w 2023 r.). Pod opieką dziennych opiekunów, według danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, na koniec 2024 r. przebywało 11 339 dzieci [...]. Najwięcej dziennych opiekunów zatrudniono w województwie mazowieckim (906), a najmniej w województwach: opolskim (6) i podlaskim (19)”.

Warto tutaj dodać, że gminy mogą organizować i współfinansować tę formę opieki – zdecydowanie tańszą i szybszą w realizacji niż budowa lub organizacja nowego żłobka. Niestety, wielu dziennych opiekunów i żłobków to obecnie prywatne inicjatywy. Czyli usługi wyceniane i płacone według wysokich, rynkowych stawek.

Ma to oczywiście swoje konsekwencje. „Dla rodzin o niskich dochodach żłobki są praktycznie niedostępne – w tej grupie korzysta z nich niecałe 5% małych dzieci. W rodzinach o wysokim dochodzie odsetek ten jest pięciokrotnie wyższy – sięga prawie 25%. Różnica między tymi dwoma wartościami jest jedną z największych wśród państw rozwiniętych”[5]. (cytat za „Nierówności po polsku”, Michał Brzeziński, Jakub Sawulski, Paweł Bukowski).

Żłobek = lepszy start – dlaczego dostępność opieki dla dzieci do lat trzech jest taka ważna?

W dyskusjach o opiece żłobkowej padają często pytania, których intencje wydają się zrozumiałe: Czy naprawdę musimy takie maluchy oddawać pod opiekę obcych osób? Czy nie lepiej, żeby dzieci spędzały pierwsze trzy lata życia z mamą albo tatą? Okazuje się, że nie jest to takie jednoznaczne. Badania pokazują, że edukacja żłobkowa ma ogromny wpływ na dalszy rozwój dzieci.



Wczesne wejście w system opieki nad dziećmi może zredukować nierówności w edukacji, szczególnie jeśli maluchy z gorzej sytuowanych rodzin mają takie same szanse na skorzystanie z opieki dla dzieci do lat trzech i przedszkolnej jak ich rówieśnicy [6].

Ważne jest tutaj oczywiście stworzenie systemu, który będzie w miarę jednolity (każdy żłobkowiec przechodzi podobny program obejmujący zabawy oraz zajęcia edukacyjne i ruchowe, które wspomagają prawidłowy rozwój motoryki, mowy i integracji społecznej) oraz gwarantujący najmłodszemu spotkanie z profesjonalną, dobrze przygotowaną do zawodu kadrą.

Badanie uczniów w Niemczech, Holandii i Wielkiej Brytanii pokazało, że większość różnic w ich umiejętnościach językowych na koniec podstawówki powstało, zanim jeszcze zaczęli chodzić do szkoły (gdy mieli mniej niż 5 lat). Brak wcześniejszej – żłobkowej i przedszkolnej – edukacji wyjaśniał 50-80% różnic w umiejętnościach tych uczniów [7].

Podobne wnioski można przeczytać w publikacji „Sound Foundations: A review of the research evidence on quality for early childhood education and care for children under three. Implications for policy and practice” (8): „Wielu maluchom z mniej zamożnych domów brakuje słownictwa czy stymulujących zabaw, które są na wyciągnięcie ręki dla dzieci z lepiej sytuowanych rodzin. Zapewnienie jakościowej opieki żłobkowej (z profesjonalnie przygotowaną kadrą) to krok w stronę wyrównywania szans na tym kluczowym dla rozwoju dziecka etapie. Niestety, nie wszystkie najmłodsze dzieci mają obecnie zapewniony dostęp do takiej opieki i kadry nauczycielskiej”.

Większa dostępność opieki dla najmłodszych – zyskują dzieci i rodzice

Jak widać, dzieci, które najprawdopodobniej nie pójdą do żłobka, najwięcej by na tym etapie edukacji skorzystały. Co powinniśmy zatem zrobić, żeby wszystkie maluchy mogły skorzystać z profesjonalnej opieki, zanim skończą 3 lata?

Po pierwsze, należałoby żłobki „odczarować” – placówki, które zajmują się opieką nad najmłodszymi, nie mogą być (ani kojarzyć się z) „przechowalniami” dzieci. Żeby tak było, musimy rozmawiać o tym, jak ważny jest etap żłobkowej edukacji w rozwoju dzieci, oraz



inwestować nie tylko w powstawanie nowych placówek, ale także edukację i profesjonalne przygotowanie kadry.

Po drugie, zachęcać rodziców, żeby do takich – dostępnych i gwarantujących jakościową opiekę – żłobków swoje dzieci posyłali. Niekoniecznie na cały dzień i niekoniecznie codziennie. Ale nawet kilka godzin w tygodniu w towarzystwie innych maluszków, pod opieką nauczycieli żłobkowych, to inwestycja w rozwijanie umiejętności społecznych i interpersonalnych młodego obywatela.

A po trzecie, **taka opieka żłobkowa – dostępna, ciesząca się zaufaniem rodziców oraz postrzegana jako wyraz dbania o rozwój swojego dziecka – przełoży się na sytuację rodziców na rynku pracy.** Mama, która może posłać malucha do żłobka kilka razy w tygodniu, ma w końcu czas, żeby zacząć szukać pracy. A kiedy żłobkowiec oswoi się z placówką, może pomyśleć o powrocie do kariery zawodowej, na przykład na część etatu.

Z kolei tata, który będzie miał zaufaną placówkę dostępną w najbliższej okolicy, chętniej zdecyduje się na urlop rodzicielski. I to nie tylko ten tata, który ma w swoim otoczeniu innych zaangażowanych ojców. Ale także taki, który będzie w swojej rodzinie, małej rodzinnej firmie czy fabryce pierwszym tatą na „urlopie ojcowskim”.

Opieka dla dzieci do lat trzech – co się zmienia w żłobkowej rzeczywistości?

W październiku 2025 odbyła się konferencja „Żłobek na nowo, tu zaczyna się przyszłość”, na której Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej przedstawiło swój program wypełniania „białych plam” na żłobkowej mapie Polski. I pochwaliło się, że do końca 2029 roku w całej Polsce powstanie ponad 102 tys. nowych miejsc w żłobkach i klubach dziecięcych (9), a będzie to możliwe dzięki ministerialnemu programowi Aktywny Maluch. Według Kancelarii Premiera „między grudniem 2023 a czerwcem 2025 powstało aż 1 209 nowych placówek” oferujących opiekę dla dzieci do lat trzech. Idziemy więc w dobrym kierunku.



Moment na te zmiany i rozbudowę sieci placówek dla najmłodszych dzieci może się wydawać nie najlepszy – najniższy od wielu lat wskaźnik dzietności jest dla niektórych argumentem do zamykania żłobków. Ale z drugiej strony może to właśnie dobry czas, żeby na spokojnie inwestować w opiekę dla maluchów: tworzenie nowych placówek, wypracowywanie wysokich standardów jakości, organizowanie mniejszych grup z większą liczbą opiekunów oraz pokazywanie nieprzekonanym, jaką wartość mają żłobki.

-
- [1] <https://www.prawo.pl/kadry/urlop-rodzicielski-i-ojcowski-ilu-panow-skorzystalo-w-2024-r,531914.html>
 - [2] <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/ubostwo-pomoc-spoleczna/pomoc-spoleczna-i-opieka-nad-dzieckiem-i-rodzina-w-2022-roku,10,14.html>
 - [3] <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/ubostwo-pomoc-spoleczna/pomoc-spoleczna-i-opieka-nad-dzieckiem-i-rodzina-w-2024-r-,10,16.html>
 - [4] <https://open.spotify.com/episode/7KmNuVUQl3zTqTIWcJs241?si=ca54d4f4a3804988&nd=1&dlsi=75c1b0fbc19c4079>
 - [5] <https://www.unicef.org/innocenti/reports/where-do-rich-countries-stand-childcare>
 - [6] https://www.oecd.org/en/publications/2017/06/starting-strong-2017_g1g7a94b.html
 - [7] <https://academic.oup.com/esr/article/38/6/849/6530161>
 - [8] https://www.researchgate.net/publication/312295686_Sound_Foundations_A_review_of_the_research_evidence_on_quality_for_early_childhood_education_and_care_for_children_under_three_Implications_for_policy_and_practice/citations
 - [9] <https://www.gov.pl/web/rodzina/bezpieczny-maluch-spokojny-rodzic-coraz-wiecej-miejsc-opieki-nad-dziecmi-do-lat-3-w-calej-polsce>





Michał Knapik, Group Diversity, Equity & Inclusion Lead w Grupie KRUK

Wyniki najnowszego badania Fundacji Rodzic w mieście dotyczącego ojcostwa i aktywności zawodowej pokazują jednoznacznie: ojcowie potrzebują elastycznych rozwiązań, które pozwolą im łączyć życie rodzinne z zawodowym. I co ważne – chcą z nich korzystać. To sygnał dla pracodawców: ojcowie są ważni i mają swoje konkretne potrzeby i wyzwania. Uwzględnianie ich perspektywy to nie tylko wyraz empatii, ale też realny krok w stronę równości płci. Bo wspierając ojców, wspieramy całe rodziny naszych pracowników – i budujemy bardziej sprawiedliwe środowisko pracy dla wszystkich.

Co więcej – głos ojców w badaniu to cenna perspektywa także dla tych, którzy nie mają dzieci. Dzięki temu badaniu poznajemy różnorodność potrzeb, a ojcowie – poprzez swoją obecność i głos – burzą stereotypy dotyczące ról społecznych i pokazują, że troska, zaangażowanie i odpowiedzialność nie mają płci.

W Grupie KRUK od lat rozwijamy kulturę organizacyjną, która wspiera rodziców – także ojców. Elastyczne godziny pracy, możliwość pracy zdalnej i hybrydowej, szeroki pakiet benefitów rodzinnych, poradniki o prawach ojców, działania wspierające poczucie przynależności – to konkretne rozwiązania, które mają znaczenie. Wierzymy, że każdy rodzic – niezależnie od płci – powinien mieć przestrzeń na aktywne uczestnictwo w życiu rodzinnym bez obaw o rozwój kariery czy ocenę otoczenia.

Głos ojców musi być słyszany – nie tylko w domu, ale też w miejscu pracy. Razem zmieniamy rzeczywistość na bardziej przyjazną dla wszystkich rodziców i opiekunów. Równość zaczyna się od zrozumienia i dialogu.



Dr Oliwia Samelak, psycholożka i ekonomistka. Zajmuje się tematem sensu w życiu i w pracy. Wykładowczyni akademicka oraz menedżerka kierunku Psychologia w biznesie. W pracy wykorzystuje podejście ACT, wspierając świadome decyzje zawodowe i odporność psychiczną.

Na kwestię ojcostwa i w ogóle rodzicielstwa należy spojrzeć z szerszej perspektywy. Dobrem społecznym i gospodarczym jest nie tylko zwiększanie dzietności w kraju. Ważniejsze od tego jest wychowywanie dzieci przygotowanych do współistnienia i współpracy w coraz bardziej złożonym i wymagającym świecie. Żeby tego dokonać trzeba mieć przede wszystkim dla dzieci czas. Czas, żeby przeżywać z nimi przygody, czas, żeby uczyć je samodzielności i regulowania emocji oraz czas, żeby dawać im dobry przykład. Spędzanie czasu z dziećmi jest potrzebne nie tylko na etapie wczesnego dzieciństwa, ale przez cały okres dorastania. Celem nadrzędnym jest to, aby wyrosły na przyjacielskich, odpowiedzialnych i posiadających życzliwą pewność siebie ludzi.

W tym kontekście należy odczytywać wnioski z raportu „Ojcostwo a aktywność zawodowa”. Ojcowie często czują na sobie odpowiedzialność za zapewnienie bytu materialnego rodzinie. Chcieliby bardziej angażować się w wychowywanie dzieci, ale nie kosztem aktywności zawodowej. Dlatego kluczowe jest budowanie świadomości pracodawców i pracowników na temat praw i potrzeb ojców. Wciąż niewielu przedsiębiorców wie, że ojcom przysługuje dziewięćtygodniowy, wyłączny i płatny urlop na opiekę nad dzieckiem do lat sześciu. Jednocześnie wielu mężczyzn rezygnuje z rzysługujących im uprawnień z obawy przed utratą pozycji zawodowej lub pogorszeniem sytuacji materialnej rodziny. Dotyczy to szczególnie ojców prowadzących działalność gospodarczą.

Ojcowie podkreślają, że w godzeniu pracy z życiem rodzinnym kluczowe znaczenie mają: możliwość pracy zdalnej, elastyczność godzin pracy i życzliwość pracodawcy – na przykład umożliwienie odebrania dziecka ze żłobka czy towarzyszenia mu podczas wizy-



ty lekarskiej. Wskazują również na chęć wspierania matek w realizacji ich ambicji zawodowych.

Z raportu wynika ponadto, że placówki oświatowe nie zawsze są w stanie zapewnić dzieciom wartościowy czas przez pełne osiem godzin dziennie, choć jest to okres niezbędny rodzicom do wykonywania obowiązków zawodowych. Ponad jedna trzecia ankietowanych obawia się trudności w łączeniu pracy z życiem prywatnym, a niemal 70% uważa, że godzenie pracy z opieką nad dziećmi jest zadaniem wymagającym. Wielu ojców żyje w permanentnym pośpiechu i odczuwa brak czasu dla siebie.

Rozwiązaniami, które mogą ułatwić ojcom funkcjonowanie, są zadaniowy tryb pracy, elastyczne zarządzanie czasem oraz ograniczenie praktyki wymuszania umów B2B tam, gdzie pożądana byłaby umowa o pracę. Istotną rolę odgrywa również wsparcie tzw. rozszerzonej rodziny – dziadków, krewnych, przyjaciół i innych rodziców.

Niezbędne jest dalsze budowanie świadomości społecznej na temat znaczenia relacji rodzinnych i przyjacielskich dla dobrostanu zarówno rodziców, jak i dzieci.



Wojciech Śmieja, profesor Uniwersytetu Śląskiego, literaturoznawca i polonista. Bada reprezentacje i ekspresje płci i seksualności (studia gender i queer, krytyczne studia nad mężczyznami i męskością). Autor książki „Po męstwie”.

O współczesnym świecie mówimy jako o świecie „polikryzysów”. Rozpad ładu, uwiąd instytucji, polaryzacja społeczeństw, wojny, ekologia, klimat, migracje i demograficzna zapaść. Moglibyśmy jeszcze długo wyliczać...

W wynikach badań nad ojcostwem przeprowadzonych przez fundację „Rodzic w mieście” możemy szukać okruchu nadziei związanej z następującą powoli, ale chyba skutecznie i konsekwentnie zmianą społeczną i kulturową.

Przedstawione badania wskazują, że mężczyznom coraz bliżej do roli ojcostwa zaangażowanego i pełnego w sensie emocjonalnym. Kulturowym punktem wyjścia dla mężczyzn-ojców jest pozycja „breadwinnera”, a więc tego, który większość zasobów i czasu przeznacza na zapewnienie materialnego dobrostanu rodziny. Punktem dojścia zaś pełne, aktywne ojcostwo, które dalece wykracza poza model „nakazowo-rozdzielczy” zdystansowanego emocjonalnie ojcostwa, ale także nie zadowala się ojcostwem efektywnym polegającym na spędzaniu

z potomstwem „quality time”. Połowa mężczyzn, którzy wzięli udział w badaniu, stara się najczęściej negocjować między tymi rolami, korzystając z takich narzędzi jak urlop rodzicielski czy część urlopu macierzyńskiego. Ten wynik daje nadzieję, szczególnie gdy spojrzymy na inne wyniki, wskazujące na to, że większość ankietowanych mężczyzn (wyniki bliskie 80 procent odpowiedzi) nie boi się o pracę i pozycję zawodową w związku z zaangażowanym rodzicielstwem.

Pozostaje mieć nadzieję, że sytuacja ekonomiczna i polityczna będą sprzyjać temu procesowi kształtowania się nowych modeli i ról ojcowskich.



Dr hab. Urszula Kluczyńska (niezależna badaczka), socjolożka i pedagogożka. Bada problematykę krytycznych studiów nad męskością. Autorka m.in. „Socjologii męskości. Teorie w badaniach” (2024).

Ważnym pryzmatem, przez który należy postrzegać wyniki badań, jest wykształcenie i miejsce zamieszkania ojców, którzy wzięli udział w badaniu. Są to bowiem przede wszystkim mężczyźni z wyższym wykształceniem (84%) i mieszkający w dużych lub bardzo dużych miastach (69%). To pryzmat tej grupy widoczny jest przede wszystkim w wynikach badań i warto o tym pamiętać, przyglądając się analizom. Nie wszystkie głosy są tu słyszalne.

To, co jest widoczne w wynikach, to podkreślanie przez badanych ojców aspektu finansowego. Nie korzystają z prawa do zasiłku macierzyńskiego i/lub zasiłku za okres odpowiadający urlopowi rodzicielskiemu z obawy o sytuację finansową, a także argumentują, że zwiększenie wynagrodzenia mogłoby zachęcić ojców do częstszego korzystania z urlopów rodzicielskich. Zatem pryzmat finansowy jest ważny. Nie znamy zarobków badanych mężczyzn i ich partnerek, ale można wnioskować, że mężczyźni postrzegają swą rolę ojca/mężczyzny przez pryzmat zapewnienia bezpieczeństwa finansowego.

Jednocześnie widać wyraźnie, że rola ojca nie powoduje obaw związanych z utartą pracy, czy postrzeganiem ojca jako mniej kompletnego pracownika.

Zatem rola rodzica nie wpływa negatywnie na wizerunek mężczyzny pracownika, nie staje się on mniej atrakcyjnym pracownikiem – odwrotnie niż w przypadku kobiet. Co więcej, szereg badań pokazuje, że ojcowie pracują więcej niż nie ojcowie i postrzegani są jako bardziej zaangażowani w pracę ze względu na zobowiązania rodzinne.

Dlaczego zatem dziwi, że połowa mężczyzn nie korzystała z urlopu rodzicielskiego lub/i części urlopu macierzyńskiego? Takie działanie, nawet jeśli wynika z kwestii finansowej, zwrótnie podtrzymuje „atrakcyjność” pracownika mężczyzny. Może zatem mężczyźni będą mieli możliwość większego udziału w urlopach rodzicielskich dopiero, jeśli potencjalnie będą tak samo nieatrakcyjnymi pracownikami jak kobiety?



Czujesz, że ta broszura Ci pomogła?
Uważasz, że robimy ważne rzeczy?

WPŁAĆ DAROWIZNĘ



**Docień naszą pracę swoją darowizną.
Pomożesz nam wspierać jeszcze więcej rodzin!**



**Jesteś pracodawcą lub go reprezentujesz?
Zgłoś się do nas, a pomożemy Ci stworzyć miejsce pracy
wspierające rodziców. Co możemy razem zrobić?**

ANALIZA SYTUACJI

- analiza sytuacji aktualnej/wyjściowej w firmie w związku z działaniami na rzecz wspierania rodziców w miejscu pracy;
- analiza potrzeb pracowników lub/i ich ocena środowiska pracy;
- analiza potrzeb i wyzwań kadry menedżerskiej średniego szczebla, związanych z zarządzaniem zespołem, w którym pracują rodzice.

WDRAŻANIE

- warsztaty pozwalające na wypracowanie rozwiązań – włączenie przedstawicieli pracowników-rodziców oraz liderów (kadry menedżerskiej średniego szczebla);
- przygotowanie rekomendacji i planu działań;
- stworzenie programu wdrażającego rozwiązania z zakresu work-life balance.

EDUKACJA

- szkolenia dla pracodawców i kadry zarządzającej z zakresu dobrej i transparentnej komunikacji z pracownikami, tworzenia wspierającego środowiska pracy, wartości płynących z zatrudniania rodziców, konkretnych narzędzi i rozwiązań wspierających rodziców wracających do pracy po urlopach związanych z urodzeniem dziecka;
- szkolenia dla pracowników z zakresu work-life balance, zarządzania rodzicielstwem, przygotowania się do powrotu do pracy;
- szkolenie z zakresu employer brandingu;
- mentoring dla liderów/liderek firmy pozwalający im lepiej wdrożyć dobre praktyki.

**Jesteś zainteresowany współpracą?
Może masz pomysł na inne wspólne działania?**

NAPISZ DO NAS: karolina.bury@rodzicwmiescie.pl



Jesteś pracownikiem? Zobacz, jak możemy Ci pomóc:

- Zaobserwuj profile fundacji Rodzik w Mieście na [Facebooku](#), [Instagramie](#) czy [LinkedInie](#), żeby być na bieżąco z naszymi działaniami w temacie pracujących rodziców.
- Przeczytaj o tym, jak działamy [na blogu Fundacji Rodzik w mieście](#).
- Skorzystaj z bezpłatnej [poradni prawnej dla pracujących rodziców](#).
- Chcesz poczytać o doświadczeniach mam związanych z łączeniem pracy z macierzyństwem? [Zerknij do raportu z naszego badania „Macierzyństwo a aktywność zawodowa”](#).

**Chcesz się podzielić swoim doświadczeniem?
Uważasz, że są jeszcze kwestie, o które warto zadbać?**

NAPISZ DO NAS: kontakt@rodzicwmiescie.pl