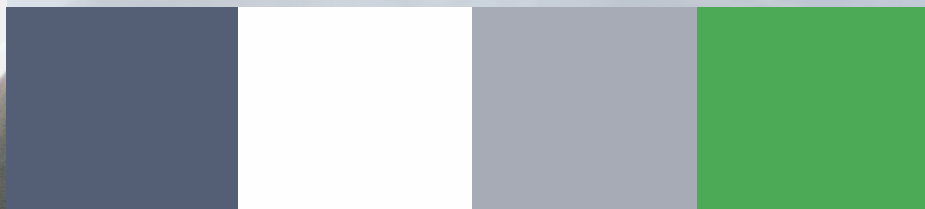




Rodzic
W MIEŚCIE

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”



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



O Fundacji Rodzic w mieście

Naszą wizją jest społeczeństwo, w którym rodzicielstwo, oparte na indywidualnym wyborze każdego rodzica, jest wspierane, doceniane i szanowane w całej swojej różnorodności.

Wierzymy, że głos rodziców i dzieci powinien mieć realny wpływ na kształtowanie polityk społecznych, sprawiając, że Polska stanie się krajem otwartym i tolerancyjnym, wspierającym rodziny i dzieci w ich codziennym życiu.

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.

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

Patronem medialnym raportu
“Ojcostwo a aktywność zawodowa”
jest portal i magazyn dla współczesnych ojców

FATHERS

Ojcostwo bez filtra.
Męskość bez retuszu.



WWW.FATHERS.PL

PORTAL – PODCAST – MAGAZYN

FATHERS



Spis treści

Wstęp.....	06
Główne wnioski z badania.....	08
Ojcowie na etacie.....	09
Czego boją się ojcowie? Niczego.....	10
Urlop rodzicielski dla taty i jego wpływ na rodzinę.....	13
Komentarz: dr hab. Radosław Kossakowski.....	16
W 20 lat do równości rodzicielskiej?.....	17
Obawy związane z powrotem do pracy.....	18
Urlop rodzicielski to nie wszystko.....	22
Komentarz: dr hab. Urszula Kluczyńska.....	24
Przywilej, a nie obowiązek.....	25
Komentarz: dr hab. Katarzyna Suwada.....	30
Pracodawca. Pomaga czy przeszkadza?.....	31
Kultura organizacyjna firmy.....	32
Ojcowie mówią wprost - w mojej firmie dobrze się pracuje.....	35
Komentarz: Mariusz Zielonka.....	37
Work-life balance opłaca się firmom.....	38
Jak zacząć wspieranie rodziców?.....	40
Komentarz: Michał Knapik.....	41
Ojcowie przedsiębiorcy. Wielcy nieobecni.....	42
Przedsiębiorcy nie korzystają ze swoich praw rodzicielskich.....	43
Komentarz: Patrycja Rejnowicz-Janowska.....	47
Współczesne ojcostwo. Deklaracje czy realna zmiana?.....	48
Ojcowie - zmęczeni, ale zadowoleni z siebie.....	49
Po co są żłobki?.....	53
Komentarz: Michał Janowski.....	58
Współczesna rola ojca.....	60
Komentarz: dr hab. Wojciech Śmieja.....	62
Równość rodzicielska - od teorii do praktyki.....	63
Komentarz: dr Oliwia Samelak.....	66
Informacja o ankietowanych.....	68



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. Tkwią w nas jednak tak mocno, że każdemu z nas zdarza się wpadać w schemat myślenia o “kobiecie, która idzie na L4, gdy tylko nasika na test ciążowy” czy “matce, która siedzi w domu z dziećmi”.

Tak się nadal składa, że przekonania te w znakomitej większości 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. Zachęcam do lektury, analizy i odważnej, szczerej rozmowy o roli mężczyzn w rodzicielstwie i całym systemie społecznym.



Karolina Bury, wiceprezeska Fundacji Rodzic w mieście

Współcześni mężczyźni coraz częściej świadomie i odpowiedzialnie wchodzą w rolę rodzica. Chcą być obecni w życiu swoich dzieci od pierwszych chwil, uczestniczyć w codzienności, podejmować wspólne decyzje i budować bliską relację opartą na zaangażowaniu. Nie chcą odgrywać roli „rodzica drugiej kategorii”. To ważna zmiana społeczna, bo bez aktywnego i partnerskiego ojcostwa trudno mówić o prawdziwej równości.

Choć temat współczesnej roli ojca coraz częściej pojawia się w debacie publicznej, to w mojej ocenie **wciąż zbyt rzadko oddaje się głos samym zainteresowanym. Nadal częściej rozmawiamy o nich niż z nimi.** Brakuje szczerych opowieści mężczyzn o codziennych doświadczeniach rodzicielstwa - bez idealizowania, presji i narzuconych oczekiwań. Tymczasem ojcowie, podobnie jak matki, mierzą się ze stereotypami społecznymi, próbują odnaleźć własny model rodzicielstwa, pogodzić życie zawodowe z opieką nad dzieckiem i jednocześnie czerpać satysfakcję z bycia rodzicem.

To wyzwania, które wciąż zbyt rzadko stają się przedmiotem otwartej, publicznej dyskusji. Rozmowy o emocjach, potrzebach i trudnościach ojców nadal najczęściej pozostają w sferze prywatnej. Brakuje przestrzeni do kompleksowej debaty o współczesnym ojcostwie - wolnej od stereotypów i uproszczeń.

Dlatego z ogromną dumą oddajemy w Wasze ręce tę publikację. To nie jest kolejna dyskusja prowadzona ponad głowami mężczyzn. Tutaj głos oddaliśmy samym ojcom. Mogli opowiedzieć o swoich doświadczeniach, potrzebach i oczekiwaniach, a także pokazać, czym naprawdę jest dla nich łączenie ojcostwa z aktywnością zawodową. Chcemy, aby rozmowa o work-life balance obejmowała zarówno kobiety, jak i mężczyzn - bo tylko pełna, partnerska perspektywa pozwala mówić o nowoczesnym rodzicielstwie i łańcuchem doprowadzić do równości.



Główne wnioski z badania

- 78%** ojców nie bało się reakcji przełożonego na informację o tym, że są/zostaną ojcami.
- 41%** ojców zatrudnionych na umowę o pracę rezygnuje z urlopu w obawie o sytuację finansową swojej rodziny. To także główna przyczyna rezygnacji z urlopu rodzicielskiego u ojców przedsiębiorców.
- 91%** ojców przedsiębiorców nie skorzystało z prawa do urlopu rodzicielskiego. 81% nie skorzystało z żadnego prawa związanego z urodzeniem się dziecka.
- 67%** ojców uważa, że łączenie pracy z opieką nad dzieckiem jest trudnym zadaniem. 55% ankietowanych jest zadowolonych z tego, jak udaje im się łączyć życie rodzinne z pracą.
- 75%** badanych mężczyzn uważa partnerski model rodziny za najbardziej pożądany.
- 76%** ojców chce być równorzędnymi rodzicami. Ważne jest również dla nich nawiązanie bliskiej relacji z dzieckiem.
- 82%** mężczyzn uważa że urlopy rodzicielskie tylko dla ojców są potrzebne. Natomiast wielu z nich obawia się równego podziału opieki między matką a ojcem.

A photograph of a man with short dark hair, wearing a maroon t-shirt, sitting at a desk and working on a laptop. He is holding a baby in his left arm. The baby is wearing a white onesie and a diaper. The background is a kitchen with white subway tiles and a wooden countertop. A semi-transparent white box is overlaid on the left side of the image, containing text.

Ojcowie na etacie

Work-life balance
w praktyce

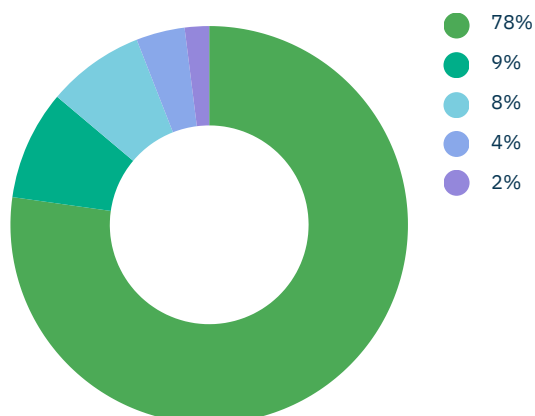




Czego boją się ojcowie? Niczego.

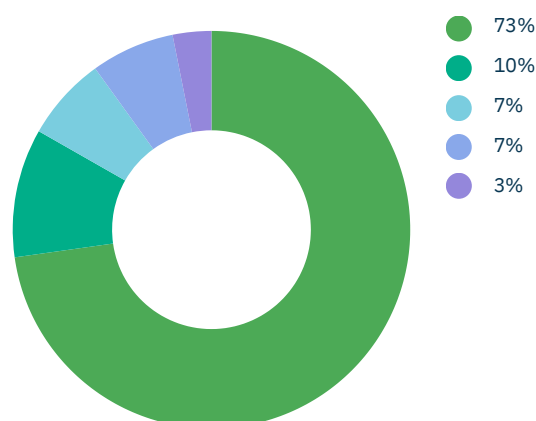
Ojcowie nie boją się rozmawiać w pracy o tym, że są lub będą rodzicami. To bardzo jednoznaczny wniosek wynikający z przeprowadzonego przez nas badania. Nie boją się ani o reakcji szefa na informację o tym, że zostaną ojcami, ani reakcji współpracowników. Nie mają także obaw o pogorszenie warunków pracy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

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



- Zdecydowanie się nie zgadzam
- Raczej się nie zgadzam
- Trudo powiedzieć
- Raczej się zgadzam
- 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. Nie dziwi niestety taka sytuacja, 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, a może nawet więcej.** I niestety dane potwierdzają te przypuszczenia.

78%

ojców nie bało się reakcji przełożonego na informację o tym, że są/zostaną ojcami

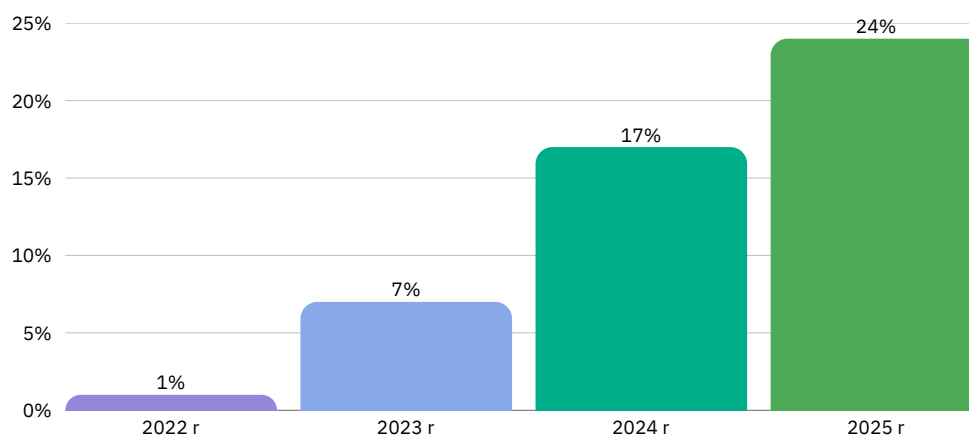
Ojcowie nie boją się rozmawiać w pracy o tym, że są lub będą rodzicami. Nie boją się negatywnej reakcji na wieść o powiększeniu rodziny ani od przełożonego, ani od współpracowników.

W kwietniu 2023 roku weszła w życie tzw. dyrektywa work-life balance. Podstawowym jej założeniem było zapewnienie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Wprowadzono dodatkowe 9 tygodni urlopu rodzicielskiego oraz zasadę - z całej puli każdemu rodzicowi przysługuje 9 tygodni urlopu rodzicielskiego, którego nie można przenieść na drugą osobę. W przypadku niewykorzystania tej części, urlop przepada.

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 wiedział). 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 24% w 2025 r.). Jednak wciąż 3 na 4 ojców nie wykorzystuje możliwości, jakie daje im Kodeks pracy.



Procent ojców korzystających z urlopu rodzicielskiego



* Dane według ZUS

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

Jak pokazują 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

8%



Ale czy to jedyne korzyści wynikające z ojców na urloпах rodzicielskich? Otóż nie. Mężczyźni korzystający z urlopów rodzicielskich to łatwiejszy powrót do pracy dla kobiet. Choć nie jest to najczęściej wybierana odpowiedź (30% ankietowanych wskazało 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 urlop 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.



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 urloпami, 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 urloпów 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”



Obawy związane z powrotem do pracy

Czy ojcowie jednak czegoś się boją? Otóż tak. Jednak nie jest to strach ani przed pracodawcą, ani przed współpracownikami. Mężczyźni skupiają się przede wszystkim na tym, jak organizacyjnie pogodzą dwie ważne dla siebie role i czy będą w stanie zaangażować się w każdą z nich w satysfakcjonujący sposób.

Największą obawą ojców, którzy wracają do pracy po urlopie rodzicielskim są **częste zwolnienia z powodu choroby dziecka** - na tę odpowiedź wskazywał co trzeci respondent. Problem ten dotyczy szczególnie rodziców, decydujących się na postanie dziecka do żłobka lub przedszkola. Ryzyko infekcji i dziecka w takim przypadku znacząco rośnie, przez co rodzice stają się mniej dostępni dla swoich pracodawców. Istnieje więc obawa konieczności korzystania z częstych zwolnień lekarskich lub po prostu bardzo trudnego, przerywanego powrotu do obowiązków zawodowych. Pytanie pojawia się - czy za tą obawą stoi strach przed pracodawcą i jego nieprzychylność czy raczej trudność w wykonywaniu obowiązków, kiedy są one raz po raz przerywane chorobami dziecka?

Drugą w kolejności obawą jest **brak możliwości łączenia pracy i opieki nad dzieckiem w satysfakcjonujący sposób** (31%). Przyczyn tej sytuacji jest oczywiście wiele. Jednak to, co może być tutaj szczególnie istotne, to dotychczasowe doświadczenia zawodowe. Liczba godzin (i nadgodzin) spędzanych w pracy przed urodzeniem się dziecka pokazują, że łączenie jej z rodzicielstwem może być niezwykle trudne. **Polacy są jednym z najbardziej zapracowanych narodów w Unii Europejskiej.** Nasz tygodniowy czas pracy w 2024 r. wyniósł 38,9 godziny wobec unijnej średniej 36 godzin [1]. Nadgodziny w wielu firmach są na porządku dziennym. Jeśli więc tata był aktywny zawodowo przed narodzinami dziecka, doświadczył dużego tempa pracy, wkomponowanie starego stylu życia w ojcostwo wydaje się niezwykle trudne.

Warto do tego dodać, że polscy pracodawcy nie oferują zbyt często elastycznych form zatrudnienia, szczególnie pracy na część etatu. Jest to rozwiązanie szeroko stosowane w krajach EU, ponieważ w znaczny sposób ułatwia łączenie obowiązków, szczególnie na początkowym etapie rodzicielstwa. W 2023 roku jedynie 5,5% osób



w Polsce pracowało w takim systemie. Średnia dla całej Unii wynosiła w tym czasie 17%. W takich krajach, jak Holandia czy Austria ponad 30% pracowników pracuje na część etatu [2]. Wyniki te pokazują znaczne różnice w podejściu do pracy w niepełnym wymiarze czasu w różnych częściach Europy.

Trzecia najczęściej wskazywana odpowiedź wiąże się z **trudnościami logistycznymi**, czyli dojazdami do pracy lub/i odwożeniem dzieci do placówek. Ułożenie grafiku dnia rodziców tak, aby zmieścić się w oczekiwaniach pracodawcy, godzinach pracy placówek, zminimalizować czas na przejazdy i możliwie skrócić czas przebywania dziecka poza domem, jest bardzo dużym wyzwaniem. Mierzą się z tym wszyscy pracujący rodzice, a szczególnie dotkliwie dotyka to tych, którzy nie mogą liczyć na pomoc rodziny.

Co niezwykle ciekawe, w badaniu “Macierzyństwo a aktywność zawodowa” kobiety również najczęściej wskazywały 3 powyższe czynniki, jako te najbardziej utrudniające powrót do pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka.[3] Pokazuje to **zbieżność doświadczeń ojców i matek w zakresie łączenia pracy z życiem rodzinnym**.

Jednak dalsze odpowiedzi pokazują także różnice w obawach matek i ojców związanych z powrotem do pracy po przerwie. **Największe różnice obserwujemy w dwóch kwestiach: postrzeganiu własnych kompetencji oraz nastawieniu pracodawcy lub bezpośredniego przełożonego do naszej sytuacji rodzinnej.**

Co 4 kobieta obawia się, że przełożony nie będzie tolerował chwilowych niedyspozycji i nie wykaże się elastycznością, która tak bardzo ułatwia rodzicom łączenie życiowych ról. Natomiast w przypadku mężczyzn jedynie co 10 wskazał na tę odpowiedź, jako istotną obawę związaną z powrotem do pracy. Jeszcze większe różnice możemy zaobserwować w przypadku postrzegania własnych kompetencji. Dla ojców przerwa w obowiązkach zawodowych w niezwykle niskim zakresie stanowi przyczynę powątpiewania w swoje kompetencje. Natomiast poczucie braku własnych kompetencji lub ich utraty po dłuższej nieobecności na rynku pracy to obawa wymieniana przez 25% ankietowanych mam.



Czego obawiasz/obawiałeś się po powrocie do pracy po przerwie?

Zaznacz maksymalnie 3 odpowiedzi, które najbardziej do Ciebie pasują

34,4%



Częstych zwolnień z powodu choroby dziecka

31,1%



Braku możliwości łączenia pracy i opieki nad dzieckiem w satysfakcjonujący sposób

30,2%



Trudności logistycznych (dojazdy, godziny pracy itp.)

26,7%



Tęsknoty za dzieckiem

22,2%



Nie miałem żadnych obaw

16,7%



Zmian, które nastąpiły w firmie podczas mojej nieobecności

11,1%



Niezrozumienia ze strony pracodawcy

6,7%



Stresu dziecka związanego z rozłąką

6,7%



Inne obawy

5,6%



Braku lub utraty kompetencji w związku z nieobecnością

5,6%



Niezrozumienia ze strony współpracowników

2,2%



Niezrozumienia ze strony bliskich



Należy zadać sobie pytanie - **co stoi za tym, że kobiety po przerwie tracą poczucie kompetencji i wiarę we własne umiejętności, a mężczyznom przerwa w pracy nie wyrządza takich szkód?**

Po pierwsze warto wziąć pod uwagę **długość przerwy od pracy** wśród kobiet i mężczyzn. Z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego korzystają niemal wszystkie uprawnione kobiety. Oznacza to rok (albo i dłużej) przerwy w obowiązkach zawodowych. Natomiast mężczyźni średnio wykorzystują jedynie 7 tygodni urlopu rodzicielskiego [4].

Drugą istotną kwestią są **społeczne przekonania i stereotypy**, z którymi mierzą się kobiety, a które nie dotyczą mężczyzn. “Baby brain”, “pieluszkowe zapalenie mózgu” to tylko nieliczne z określeń, jakie wysuwane są wobec matek, szczególnie na wczesnym etapie macierzyństwa. Stereotypy sugerują trwały spadek inteligencji po porodzie, podczas gdy badania wskazują na adaptacyjne zmiany w mózgu, ułatwiające opiekę nad dzieckiem. Podczas opieki nad dzieckiem rozwijane są umiejętności związane ze słuchaniem, empatią, motywowaniem, wspieraniem rozwoju, planowaniem i organizacją. Są to niezwykle cenne kompetencje. Stereotypowo jednak postrzegane są je jako mniej istotne niż techniczne, czy specjalistyczne, których wymagają pracodawcy.

Na uwagę zasługuje również piąta w kolejności najczęściej wybierana odpowiedź - nie miałem żadnych obaw. Ponad 22% ojców wskazało właśnie tę opcję. Czy to oznacza, że mężczyźni nie spotykają się z żadnym ostracyzmem społecznym związanym z łączeniem ról? A może po prostu upłynęło zbyt mało czasu od momentu, kiedy zwiększyła się chęć ojców do korzystania z przysługujących im prac związanych z urodzeniem się dziecka? To pytanie pozostaje na ten moment otwarte. Czas pokaże, czy coś zmieni się w tej kwestii w ciągu kolejnych lat.

[1] Dane Eurostat z 2024 r. za PAP: <https://www.pap.pl/aktualnosci/eurostat-polacy-wciaz-w-czolowce-najdluzej-pracujacych-w-ue>

[2] Polski Instytut Ekonomiczny, Tygodnik Gospodarczy 47/2024, listopad 2024

[3] Macierzyństwo a aktywność zawodowa, op. cit.

[4] Dane według Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) za 2024 rok

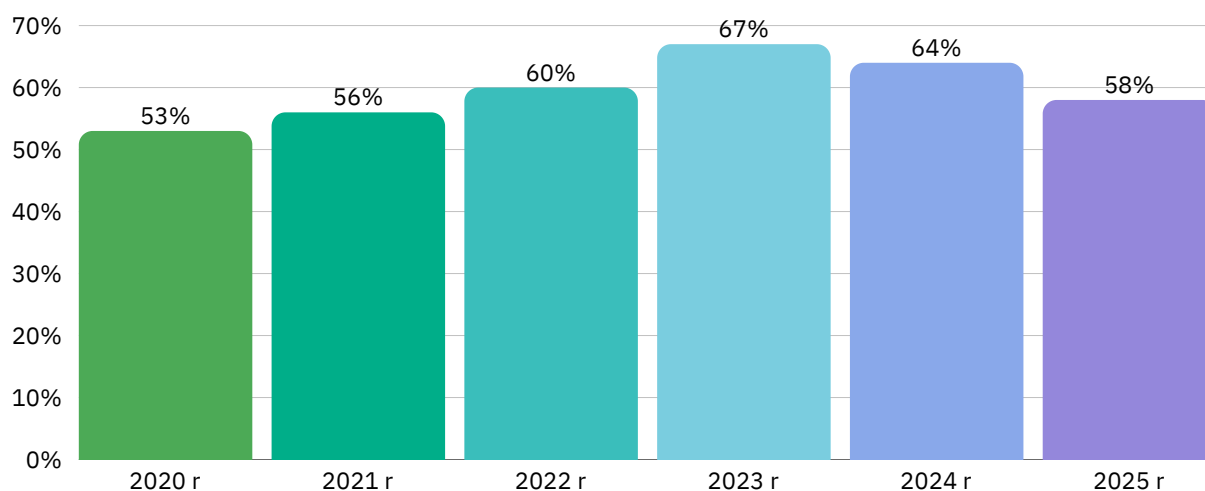


Urlop rodzicielski to nie wszystko

Urlop rodzicielski nie jest jedynym przywilejem, z którego mogą skorzystać mężczyźni po urodzeniu się dziecka. Nie jest też najczęściej wykorzystywanym przywilejem. Zarówno dane ZUS, jak i nasi respondenci wskazują jednoznacznie, że najbardziej popularnym prawem, z którego korzystają ojcowie, jest urlop ojcowski. Ale co ciekawe, przy wzrastającym odsetku ojców korzystających z prawa do urlopu rodzicielskiego, maleje odsetek ojców korzystających z prawa do urlopu ojcowskiego. Czy oznacza to więc, że mężczyźni nie mogą (lub nie chcą) korzystać z obydwu przywilejów i muszą decydować, co wybrać?

Dane pokazują ciekawą rzecz. Od momentu wprowadzenia w Polsce prawa do urlopu ojcowskiego aż do roku 2023 zauważamy wyraźną tendencję wzrostową jeśli chodzi o odsetek ojców korzystających z tego przywileju. Natomiast w 2023 roku widzimy zauważalny spadek.

Procent ojców korzystających z urlopu ojcowskiego



* Dane według ZUS



Różne prawa, różne cele

Urlop ojcowski obejmuje dwa tygodnie w pełni płatnego wolnego, które należy wykorzystać do ukończenia przez dziecko pierwszego roku życia. Jego głównym celem jest wsparcie w opiece nad niemowlęciem oraz pomoc mamie w okresie dochodzenia do formy po porodzie. Natomiast urlop rodzicielski w Polsce trwa 41 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka, może być dzielony między rodziców i jest opłacany w wysokości 70% zasiłku. Można z niego skorzystać do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat. To rozwiązanie sprzyja budowaniu więzi między ojcem a dzieckiem, a jednocześnie ułatwia mamie spokojny powrót do pracy. (więcej o prawach taty przeczytasz w broszurze **Tata na rynku pracy. Równouprawnienie w pracy i w domu**)

Polskie przepisy pozwalają ojcom korzystać zarówno z urlopu ojcowskiego, jak i rodzicielskiego, dlatego warto wykorzystywać oba te uprawnienia. **Rezygnacja ojca z przysługującego mu urlopu oznacza w praktyce stratę dla dziecka, które nie ma możliwości spędzenia większej ilości czasu z jednym z rodziców.**

Krótkie nie znaczy gorsze

Drugim w kolejności najpopularniejszym przywilejem jest urlop okolicznościowy z tytułu urodzenia się dziecka. Na korzystanie z tego prawa wskazało 81% respondentów. Na tym jednak kończy się powszechne korzystanie z praw ojców. Korzystanie z innych przywilejów przez mężczyzn jest marginalne. A mają w czym wybierać, bo oferta dla nich jest szeroka [1].

Oczywiście, każdy z przywilejów, ma inne uwarunkowania, służy innemu celom i zapewnia odpłatność (lub jej brak) na różnym poziomie. Jednak patrząc na wielość możliwości, jakie mają do dyspozycji rodzice, zastanawiające jest, dlaczego ojcowie z nich nie korzystają. Czy jest to nieznajomość swoich praw, niechęć do korzystania z nich czy może jeszcze coś innego?

[1] Dane aktualne na 2025 rok. Pełne informacja o prawach ojca dostępne w broszurze "Tata na rynku pracy. Równouprawnienie w pracy i w domu": <https://rodzicwmiescie.pl/tata>



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

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 (79%) i mieszkający w dużych lub bardzo dużych miastach (65%). 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 utratą 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?



Przywilej a nie obowiązek.

Dlaczego ojcowie nie korzystają z urlopu rodzicielskiego?

Wydawałoby się, że dodatkowe 9 tygodni płatnego urlopu rodzicielskiego to prawo, z którego wiele rodzin będzie chciało skorzystać. To przecież ponad 2 miesiące, podczas których dziecko może zostać w domu, spokojnie przyzwyczaić się do zmiany, jaka za chwilę na nie czeka, czyli rozłąki z rodzicami. To także czas, w którym mama może wrócić do pracy po przerwie bez dodatkowego stresu. Jednak dane pokazują, że choć ojcowie coraz częściej korzystają z prawa do urlopu rodzicielskiego, to nadal są oni w mniejszości. Dlaczego?

Na przeszkodzie stoi kilka czynników. **Najważniejszy jest jednak czynnik ekonomiczny.** Odpłatność za urlop rodzicielski wynosi 70% wynagrodzenia - zarówno dla kobiety, jak i dla mężczyzny. Ale to mężczyźni wciąż zarabiają więcej niż kobiety. Utrata aż 30% ich wynagrodzenia, nawet na krótki okres 9 tygodni, jest zauważalną stratą dla rodziny i znacząco wpływa na rezygnację z prawa do urlopu rodzicielskiego. Ojcowie wolą stracić czas spędzony z dzieckiem, niż ryzykować finansami swojej rodziny. Jest to szczególnie ciekawe w kontekście tego, ja współcześni ojcowie postrzegają swoją rolę. Szerzej ten temat jest omówiony w rozdziale "Współczesne ojcostwo".

Zarabiam więcej niż matka dziecka więc to jej urlop kalkulował nam się bardziej

Różnica zarobków między mną a żoną sprawiała, że byłoby to dla nas mniej opłacalne finansowo (utrata 20% dochodów moich vs. żony).



Z jakiego powodu nie skorzystałeś z prawa do urlopu rodzicielskiego i/lub części urlopu macierzyńskiego?

Obawiałem się o sytuację finansową mojej rodziny

41%

Matka dziecka nie oczekiwała ode mnie tego

39%

Inny

35%

Obawiałem się negatywnego wpływu na moją karierę zawodową.

23%

Obawiałem się niechęci mojego przełożonego do skorzystania z urlopu

18%

Nie znam nikogo, kto korzystał z urlopu rodzicielskiego

12%

Obawiałem się reakcji współpracowników

7%

Nie wiedziałem, że przysługuje mi takie prawo

6%

Uważam, że to matka powinna opiekować się dzieckiem w pierwszych latach jego życia

6%



Drugim w kolejności powodem rezygnacji z urlopu rodzicielskiego, na który wskazywali respondenci, jest **brak oczekiwań ze strony matki dziecka**. W sytuacji, kiedy traktujemy ojców jako równorzędnych rodziców może to się wydawać dość zaskakującą odpowiedzią. Urlop rodzicielski przysługuje bowiem obojgu rodzicom i mają do niego takie samo prawo. Pamiętajmy też, że 9 tygodni to czas, który nie jest “zabierany” matce. Każdemu z rodziców przysługuje prawo do 9-tygodniowego nietransferowalnego urlopu rodzicielskiego. Jeśli ojciec go nie wykorzysta, urlop przepada. Może więc to nie brak zachęty ze strony kobiet stoi za niechęcią do urlopów rodzicielskich, a po prostu brak wiedzy na temat przysługujących praw?

Odpowiedzi, które wpisywali ojcowie, zaznaczając opcję “inne” mogą potwierdzać tę tezę. **Ojcowie nie znają dobrze swoich praw**, mylą urlop rodzicielski z urlopem ojcowskim, nie wiedzą, że co najmniej 9 tygodni należy się każdemu z rodziców i nie mogą tego przenieść na drugą osobę.

Matka dziecka chciała wykorzystać pełny urlop.

Ustaliłem z żoną że to ona w pełni skorzysta z urlopu macierzyńskiego, aby nie musiała wracać wcześniej do pracy i mogła w pełni go wykorzystać. Ja korzystałem z urlopu ojcowskiego.

Zrezygnowałem na rzecz matki.

Urlop rodzicielski chyba został wprowadzony po tym jak urodziło się moje drugie dziecko



To odpowiedzi pojawiające się najczęściej. Wskazują jasno, że ojcowie rezygnując ze swojej części urlopu byli przekonani, że robią to na rzecz matki lub w ogóle nie wiedzieli, że urlop rodzicielski przysługuje także ojcu (a przysługuje on obojgu rodzicom od momentu jego wprowadzenia czyli od 2013 roku!). Warto więc dokładnie poznać swoje prawa, aby wykorzystać wszelkie możliwe opcje opieki nad dzieckiem. Dla przypomnienia - urlop rodzicielski łącznie przy urodzeniu jednego dziecka trwa 41 tygodni. Może z niego skorzystać zarówno ojciec, jak i matka w dowolnym podziale z uwzględnieniem, że 9 tygodni przysługuje każdemu rodzicowi i nie można ich przenieść na drugiego rodzica. Zasitek za okres urlopu rodzicielskiego jest również taki sam dla obojga rodziców i wynosi 70% wynagrodzenia [1].

Trzeci powód, dla którego ojcowie rezygnują z urlopu rodzicielskiego, jest również warty odnotowania. Ankietowani mężczyźni wskazują, że **nie skorzystali z urlopu rodzicielskiego z uwagi na ryzyko negatywnego wpływu na ich karierę zawodową** (tę odpowiedź zaznaczył niemal co czwarty respondent). Jeśli zestawimy tę odpowiedź z wykresem na stronie 10 wychodzi nam pewna nieścisłość. Z jednej strony bowiem ojcowie mówią wprost, że informując swojego pracodawcę o tym, że zostaną ojcami, nie obawiali się jego reakcji (z tym stwierdzeniem zgodziło się aż 86% ojców). Nie obawiali się także pogorszenia warunków pracy (87% odpowiedzi). Z drugiej strony, gdy trzeba podjąć decyzję o czasowym odejściu z pracy na rzecz opieki nad dzieckiem, te obawy się pojawiają.

Ilość i sposób pracy nie pozwala na dłuższą przerwę zawodową - zostaną zastąpiony.

Można więc wnioskować, że ojcowie nie boją się zmiany zawodowej związanej z urodzeniem się dziecka, pod warunkiem, że nie będzie się to wiązało z ich zbyt dużym zaangażowaniem w opiekę nad nim.



Ale mamy też powiew optymizmu i nadziei. Odpowiedzi wskazują bowiem, że obecnie model pracy zdalnej lub hybrydowej jest dość często wykorzystywany i pozwala na łączenie pracy z opieką nad dzieckiem bez korzystania z urlopu i utraty części wynagrodzenia. Jest to dowód na to, że przepisy, które mają wspierać rodziców w łączeniu ról, realnie działają [2].

Elastyczność pracy nie wymaga takiej konieczności.

Obecnie pracuję w domu, zdalnie, więc spędzam sporo czasu z dziećmi i zajmuję się domem.

Nie miałem takiej potrzeby. Moja praca pozwala mi większość dni w miesiącu spędzać w domu.

[1] Dane aktualne na 2025 rok. Pełne informacje o prawach ojca dostępne w broszurze "Tata na rynku pracy. Równouprawnienie w pracy i w domu": <https://rodzicwmiescie.pl/tata>

[2] Mowa tutaj głównie o dwóch przepisach: pracy zdalnej dla rodziców dziecka do 4 roku życia (art. 6719 § 6 Kodeksu pracy) oraz elastycznej organizacji pracy dla rodziców dziecka do 8 roku życia (art. 1881 Kodeksu pracy).



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.**

A background image of a modern office interior. In the foreground, two men in business suits are shaking hands. Behind them, a woman is smiling. The scene is set near a large window with a curved frame. A spherical pendant light hangs from the ceiling. The overall atmosphere is professional and positive.

Pracodawca

Pomaga czy
przeszkadza?



Kultura organizacyjna firmy.

Jak polityka firmy wpływa na równość rodzicielską.

Czy pracodawcy w Polsce wspierają łączenie opieki nad dzieckiem z aktywnością zawodową? To pytanie, na które trudno jednoznacznie odpowiedzieć. Wiele zależy od wielkości firmy, miejsca zamieszkania czy branży. Natomiast z jednym zgodzimy się wszyscy - zauważamy znaczne postępy w kwestii wspierania przez pracodawców pracujących rodziców w łączeniu ról.

Dlaczego takie wsparcie jest ważne? Odpowiedź jest prosta i oczywista - łatwiej wtedy godzić obowiązki zawodowe z domowymi. Znacznie obniża się ryzyko wypalenia zawodowego, a satysfakcja z pracy rośnie. Jednak to, co jest warte odnotowania, to aspekt systemowy takiego wsparcia. Pracodawcy bowiem odgrywają istotną rolę w tworzeniu równościowego rynku pracy. Szanse kobiet i mężczyzn na współczesnym rynku pracy nadal nie są równe. Polska zajmuje 21. miejsce w UE pod względem wskaźnika równouprawnienia płci. Wynik ten jest o 10,9 punktu niższy od tego, który osiągnęła UE. Od 2010 roku Polska odnotowała wzrost zaledwie o 2,2 punktu [1].

Rodzicielstwo to kwestia społeczna

Oczywiście decyzja o urodzeniu dziecka jest kwestią indywidualną. **Jednak rodzicielstwo musimy zacząć postrzegać jako kwestię społeczną**, a nie jako indywidualną sprawę danej rodziny, która musi sobie sama poradzić. Ma to bowiem realny wpływ na całe społeczeństwo.

Możemy więc likwidować bariery na drodze do posiadania dzieci. Stworzyć warunki, w których ludzie będą mieli wolny wybór i w którym będą mieli stworzone odpowiednie warunki do tego, aby łączyć rodzicielstwo z pracą. Niezwykle istotną rolę w tym temacie odgrywają pracodawcy. Dlaczego? Bo **kwestia stabilnego zatrudnienia jest jednym z najważniejszych argumentów przy podejmowaniu decyzji o potomstwie.**



Jak więc pracodawcy mogą działać, aby wspierać pracujących rodziców a tym samym przyczynić się do realnej równości płci na rynku pracy?

Zarobki i luka płacowa

Kobiety wciąż zarabiają mniej od mężczyzn. Teoretycznie luka płacowa maleje. Jednak badania GUS uwidoczniły różnicę w przeciętnym wynagrodzeniu w wielkich grupach zawodów między kobietami a mężczyznami [2]. Pracodawcy więc powinni się przyjrzeć swojej polityce płacowej i sprawdzić, jak rozkładają się zarobki wśród pracowników. Zasada równego traktowania w zakresie wynagradzania jest bowiem niezbędna, jeśli chcemy mówić o równości płci. Sposobem na wyrównanie luki płacowej ma być **unijna dyrektywa ws. równości i przejrzystości wynagrodzeń**. Na mocy nowych przepisów firmy w UE będą zobowiązane udzielać informacji o wynagrodzeniach i jeśli luka płacowa ze względu na płeć przekracza 5% – podejmować odpowiednie działania.

Niwelowanie trudności w powrocie do pracy po urodzeniu dziecka

Powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka jest niezwykle trudny, zarówno na poziomie organizacyjnym jak i psychologicznym. Rodzice w ogromnej większości obawiają się, że po powrocie do pracy nie będą mieli możliwości łączenia opieki nad dzieckiem i obowiązków zawodowych w satysfakcjonujący sposób. Wiele obaw związanych z powrotem na rynek pracy mogłoby zostać zaadresowanych przez działania firm i to w prosty sposób. **Atmosfera w pracy, wyrozumiałość ze strony przełożonego, a także elastyczność** to czynniki, które w znacznym stopniu ułatwiają powrót do pracy po przerwie związanej z urodzeniem się dziecka oraz dalsze łączenie ról.

Ojciec na rynku pracy

Obecnie to głównie kobiety rezygnują na dłuższy czas z pracy po pojawieniu się na świecie potomstwa. Choć trend ten się zmienia, to nadal ojcowie na urlopie rodzicielskim są mniejszością. Jeśli dziecko choruje, to zwykle kobiety korzystają ze zwolnienia lekarskiego lub pracują zdalnie, aby zaopiekować się chorym. Jakie są tego konsekwencje? Pracodawcy w matkach widzą głównie „zagrożenie” związane z odejściem z pracy na kilka czy kilkanaście miesięcy. Jeśli proporcje się zmienią i ojcowie także zaczną korzystać z urlopu rodzicielskiego, stanie się to czymś naturalnym i przestanie być postrzegane jako zagrażające. Zyskają na tym kobiety, które będą miały



większą szansę na awans i podwyżkę, a co za tym idzie, zmniejszy się luka płacowa. Zyskają także ojcowie, którzy będą mogli w większym stopniu zaangażować się w opiekę nad dzieckiem bez ryzyka negatywnego postrzegania wśród współpracowników czy przełożonych. **Zaangażowanie ojców w opiekę nad dzieckiem jest więc nieodzownym elementem wspierania polityki równościowej.**

Kultura organizacyjna firmy ma ogromny wpływ na to, czy mężczyźni będą korzystać z przysługujących im praw, czy nie. Po pierwsze rozwiązania wspierające łączenie ról rodzica i pracownika powinny być na równi kierowane do kobiet i mężczyzn. Po drugie mężczyźni powinni być informowani o przysługujących im prawach związanych z urodzeniem dziecka. Po trzecie powinno zmienić się postrzeganie mężczyzn, którzy korzystają z przysługujących im praw i takie praktyki uznawane nie tylko za akceptowalne, ale wręcz dobrze widziane.

[1] Raport "Wskaźnik równouprawnienia płci 2020 POLSKA" Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn;
<https://eige.europa.eu/gender-equalityindex/2022/country/PL>

[2] za "Niezależna finansowo Polka. Jak o pieniądzach myślą kobiety". Walutomat

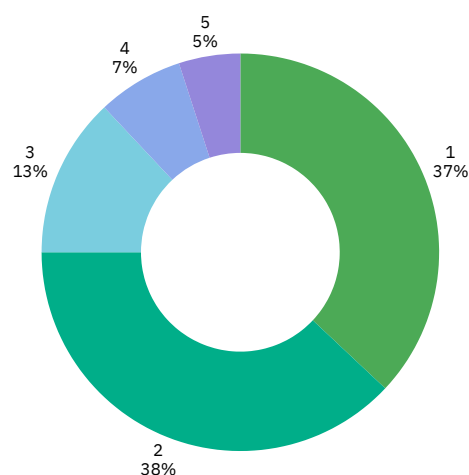




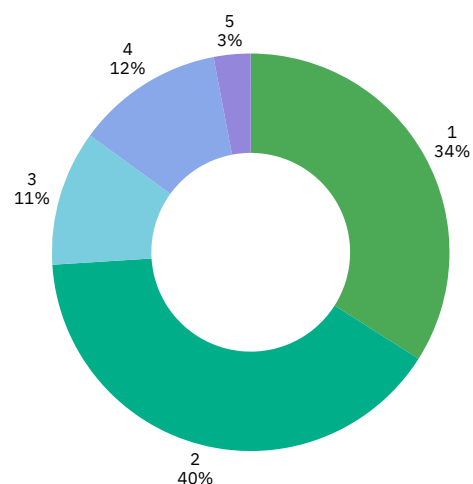
Ojcowie mówią wprost - w mojej firmie dobrze się pracuje.

Na pytanie o to, czy pracodawca wspiera Cię w łączeniu ról, ojcowie odpowiadają jednomyślnie. Aż 76% respondentów uważa, że pracodawca ułatwia godzenie obowiązków, a 74% deklaruje, że w ich firmie panuje atmosfera sprzyjająca rodzicom. To wyniki, które napawają optymizmem.

Na ile zgadzasz się ze stwierdzeniem "Mój pracodawca ułatwia godzenie obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym"?



Na ile zgadzasz się ze stwierdzeniem "W mojej firmie panuje atmosfera sprzyjająca pracującym rodzicom"?



- Zdecydowanie się zgadzam
- Raczej się zgadzam
- Trudo powiedzieć
- Raczej się nie zgadzam
- Zdecydowanie się nie zgadzam



Jednak subiektywne odczucia ojców to nie wszystko. Pracodawcy mają do zaoferowania konkretne narzędzia, które sprawiają, że łączenie ról jest łatwiejsze. Na jakie narzędzia najczęściej wskazują ankietowani ojcowie?

Które z benefitów Twój pracodawca zapewnia pracującym rodzicom?

praca zdalna lub hybrydowa

69%

prywatna opieka medyczna

58%

elastyczny czas pracy

56%

dodatki do wynagrodzenia
(np. wyprawka dla noworodka, dodatki
do wypoczynku)

23%

spotkania integracyjne dla rodzin
pracowników

22%

wsparcie psychologiczne lub/i
coaching

18%

mój pracodawca nie oferuje żadnych
benefitów

14%

dofinansowanie do żłobka,
przedszkola lub innej formy opieki

8%

dodatkowy urlop

7%



Mariusz Zielonka - absolwent Informatyki i ekonometrii na Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego oraz studiów podyplomowych (Analizy statystyczne i data mining w biznesie) w SGH. Przez większość kariery zawodowej związany był z administracją publiczną. Przez ostatnie trzy lata ekspert ekonomiczny Konfederacji Lewiatan. Równowagę w życiu zawodowym i prywatnym zachowuje dzięki podróżom i aktywnemu spędzaniu czasu z dziećmi

Na co dzień pracuję w organizacji pracodawców i jestem ojcem trójki dzieci. Od czasu gdy pierwszy raz zostałem ojcem mam wrażenie, że wiele się zmieniło na plus w społeczeństwie w kwestii ojcostwa. Przede wszystkim urosła moim zdaniem świadomość bycia obecnym w życiu dziecka i istotności tego procesu. Zmieniło się też podejście pracodawców. Tu też trzeba podkreślić istotność zmian w prawie. Wdrożenie dyrektywy work life balance, wprowadzającej 9 tygodni urlopu ojcowskiego, realnie zwróciło uwagę na problem zaangażowania ojców w opiekę nad dziećmi, a jednocześnie niejako odczarowało, że ojciec na urlopie związanych z opieką na dziecko to bardziej wyjątek od reguły. Moje obserwacje mogą być jednak obarczone błędem życia w dużym mieście i współpracy na co dzień z dużymi, świadomymi firmami.

Współczesne ojcostwo to nie jest rola "dostarczyciela". To odprowadzanie do przedszkola, wieczorne czytanie, wspólne wyjazdy, rozmowy o trudnych emocjach. To bycie obecnym - nie z doskoku, ale realnie. Wiem, jak to wygląda z perspektywy taty, który raz spakował rodzinę i wyjechał na półtora roku do Tajlandii, a teraz ogarnia zwykły poniedziałek z trójką dzieci i psem. Ale to wszystko nie do końca byłoby możliwe, gdyby nie pracodawca, który ufa pracownikowi. Ufa na tyle, że pozwala na pracę zdalną w pełnym zakresie. Ufa, że zadanie będzie dowieszone, a niekoniecznie wylicza dzienny czas pracy, co do minuty. Pracodawcy, który wie, że **dając elastyczność, otwartość i zaufanie, dostanie w zamian zaangażowanego, sumiennego, odpowiedzialnego pracownika.**

Jak widać, pracodawcy mają ogromną sprawczość jak może i powinno wyglądać ojcostwo w Polsce w XXI w. Bo ojcostwo nie dzieje się obok pracy. Dzieje się równolegle z nią - albo nie dzieje się wcale.



Work-life balance opłaca się firmom

Tylko 39% polskich pracowników deklaruje, że pracuje w zdrowym środowisku pracy. To wynik który ustawia nas na przedostatnim miejscu w Europie. Dla porównania, liderami zestawienia zostały Norwegia, Dania i Holandia, w których wskaźnik przekracza 62%, a średnia europejska wyniosła 53% [1]. Ta przepaść nie jest przypadkiem ani kwestią budżetu na benefity. To efekt fundamentalnych różnic w kulturze zarządzania.

64%

pracowników w Polsce doświadczyło lub nadal doświadcza wypalenia zawodowego

Problemy zdrowia psychicznego nie są indywidualną kwestią. Mają ogromne konsekwencje ekonomiczne. Według WHO depresja i zaburzenia lękowe powodują utratę 12 miliardów dni roboczych rocznie i kosztują światową gospodarkę około 1 biliona dolarów. W Polsce dodatkowym problemem jest wypalenie zawodowe, którego doświadczyło 64% pracowników![2]



Lepszy, czyli jaki?

LOJALNY

Chęć zmiany pracy deklaruje 54% osób zatrudnionych w „toksycznych” miejscach pracy vs 10% pracujących w firmach wspierających rodziców.[3]

ZAANGAŻOWANY

Im bardziej wspierająca organizacja tym wyższy poziom entuzjazmu i dumy, którą pracownicy odczuwają wykonując swoje zawodowe obowiązki [4].

EFEKTYWNY

Ludzie zadowoleni z życia mają wysokie poziomy energii życiowej, którą wykorzystują na wielu frontach. Ludziom, którzy pracują we wspierających organizacjach, łatwiej skupić się na wykonywanych obowiązkach i pracować z większą intensywnością [5].

MNIEJ PODATNY NA WYPALENIE ZAWODOWE

Dużo osób zatrudnionych w miejscach niewspierających rodziców, skarży się na wysoki poziom zmęczenia po powrocie do domu, co przekłada się negatywnie na relacje rodzinne [6]. W rezultacie pracownicy, którzy skarżą się na zaburzony balans pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym, są 12x bardziej podatni na wypalenie zawodowe i 3x częściej popadają w stany depresyjne [7].

Korzyści dla pracodawcy

Jakie korzyści ma z tego pracodawca? Są to: oszczędności, wynikające z niższej rotacji, niższych kosztów rekrutacji i wdrożenia nowych pracowników, zyski, wynikające z bardziej efektywnej pracy – większe zadowolenie klientów, szybsze dochodzenie do optymalnych rozwiązań w organizacji, większa kreatywność, lepsze funkcjonowanie zespołów.

[1] Raport Great Place To Work 2026

[2] Dane pochodzą z badania przeprowadzonego przez prof. Uniwersytetu Warszawskiego Dominikę Maison

[3] Praca zawodowa a pełnienie ról opiekuńczych przez kobiety i mężczyzn, Forum Odpowiedzialnego Biznesu 2020

[4] Odpowiedzialność Rodzinna Biznesu. Raport – Polska, IESE Business School, Instytut Humanites, Pracuj.pl 2019

[5] ibidem

[6] ibidem

[7] Explaining work-life conflict of men and women across Europe – disentangling the impact of social policy, H. Chung, 2012



Jak zacząć wspieranie rodziców?

Jak więc podejść do wspierania pracowników, aby odczuli autentyczną zmianę? Najważniejszym, ale i największym wyzwaniem jest tworzenie kultury organizacyjnej. To długi i złożony proces, a jego powodzenie zależy od poszczególnych jednostek i ich gotowości, by przyjąć wartości firmowe jako swoje własne. Nie wystarczy spisanie polityki i przedstawienie jej w organizacji. Nie wystarczy również przeprowadzenie szeregu szkoleń. Chodzi bardziej o budowanie żywej świadomości wśród pracowników.

Wspieranie pracowników rodziców - pięć kroków na początek

- 1 Sprawdź z działem HR, ilu twoich pracowników to rodzice.
- 2 Przeanalizuj, czy do tej pory podjąłeś już jakieś działania wspierające mamy i ojców w firmie. Jeśli sam nie wiesz, jak to zrobić, skorzystaj z naszej pomocy!
- 3 Zastanów się jakie formy wsparcia warto wdrożyć. Inspiracją może być raport z badania, który właśnie czytasz.
- 4 Testuj i wdrażaj wybrane formy wsparcia rodziców. Pamiętaj, że działania realizowane przez pracodawców powinny być dostosowane zarówno do specyfiki twojej branży, jak i możliwości samego przedsiębiorstwa.
- 5 Pytaj o feedback. Informacja zwrotna od pracowników to najlepszy sposób na sprawdzenie zadowolenia z wdrożonych form wsparcia w zakresie CFR.

Chcesz lepiej wspierać swoich pracowników rodziców?
Skontaktuj się z nami: kontakt@rodzicwmiescie.pl



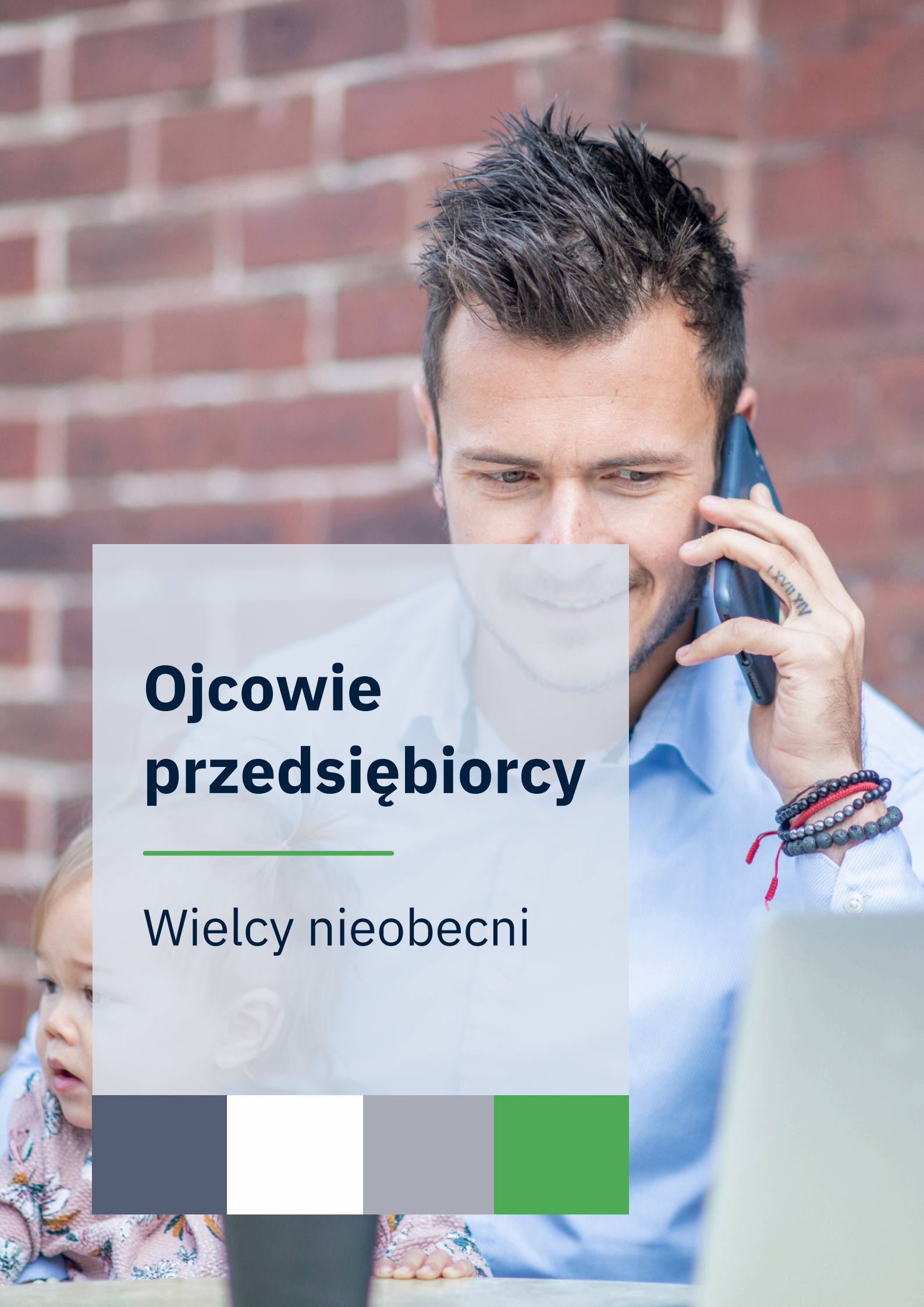
Michał Knapik, Group Diversity, Equity & Inclusion Lead w Grupie KRUK

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.**

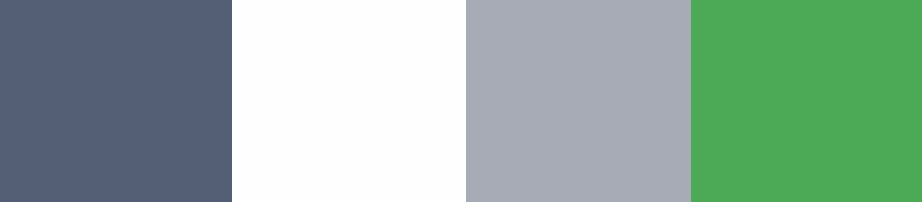
W Grupie KRUK od lat rozwijamy kulturę organizacyjną, która wspiera rodziców – także ojców. Elastyczne godziny pracy, możliwość pracy zdalnej i hybrydowej, szeroki pakiet benefitów rodzinnych, poradniki o prawach ojców, działania wspierające poczucie przynależności – to konkretne rozwiązania, które mają znaczenie. Wierzimy, 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.



Ojcowie przedsiębiorcy

Wielcy nieobecni





Przedsiębiorcy nie korzystają ze swoich praw rodzicielskich

Ojcowie przedsiębiorcy nie korzystają z przysługujących im praw rodzicielskich [1]. To jednoznaczny wniosek, który płynie z badania. Aż 91% respondentów wskazało, że nie skorzystało z prawa do urlopu rodzicielskiego. To zdecydowanie mniejszy odsetek w porównaniu do całej populacji. Mało tego, aż 81% ankietowanych zadeklarowało, że nie skorzystało z żadnego prawa związanego z urodzeniem się dziecka.

91%

ojców przedsiębiorców
nie skorzystało z prawa
do urlopu rodzicielskiego

Ojcom przedsiębiorcom przysługuje wiele praw związanych z urodzeniem się dziecka, m.in. zasiłek za okres odpowiadający okresowi urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego czy macierzyńskiego [2]. Dlaczego więc ta grupa zawodowa tak bardzo “odstaje” od ojców zatrudnionych na umowę o pracę i nie korzysta niemal w ogóle ze swoich praw?



Z jakiego powodu nie skorzystałeś z prawa do urlopu rodzicielskiego i/lub części urlopu macierzyńskiego?

Obawiałem się o sytuację finansową mojej rodziny

49%

Nie wiedziałem, że przysługuje mi takie prawo

28%

Obawiałem się negatywnego wpływu na moją karierę/rozwój firmy

28%

Inny

25%

Matka dziecka nie oczekiwała ode mnie tego

21%

Uważam, że to matka powinna opiekować się dzieckiem w pierwszych latach jego życia

12%

Nie przysługuje mi prawo do zasiłku (nie posiadam ubezpieczenia chorobowego)

11%

Nie znam nikogo, kto korzystał z urlopu rodzicielskiego

8%



Stabilność zatrudnienia czy zarobki?

Jeszcze kilka lat temu przedsiębiorca była kojarzona z osobą, która prowadzi firmę, ma co najmniej kilku klientów i zatrudnia pracowników. Dziś do tej grupy zaliczamy również tzw. osoby samozatrudnione, czyli te które świadczą usługi samodzielnie i we własnym imieniu, najczęściej dla jednego klienta. To model współpracy, który coraz bardziej zyskuje na popularności. W niektórych branżach stał się standardem. Szacuje się, że aż 75% ofert pracy dla doświadczonych specjalistów IT w Polsce dotyczy właśnie współpracy B2B [3].

To pokazuje, jak zmienia się rynek pracy i jak dużą popularność zdobywa własna działalność gospodarcza. Powody wydają się proste: wyższe wynagrodzenie netto i większa elastyczność (przynajmniej w teorii). Jednak wraz z korzyściami pojawia się także ryzyko, które szczególnie mocno odczuwają rodzice. Chodzi głównie o **brak ochrony przed zwolnieniem, ograniczone możliwości korzystania z praw związanych z urodzeniem się i wychowywaniem dziecka oraz samodzielne pilnowanie formalności związanych z ubezpieczeniami i świadczeniami**.

To właśnie tutaj wyraźnie widać różnicę między osobami pracującymi na etacie a samozatrudnionymi. **Umowa o pracę nadal pozostaje najbezpieczniejszą formą zatrudnienia dla rodziców. Daje większą stabilność, ochronę prawną i pewność powrotu do pracy po przerwie związanej z rodzicielstwem.** Oznacza również mniejsze ryzyko pogorszenia sytuacji zawodowej czy finansowej po narodzinach dziecka. Ten aspekt jest bardzo widoczny wśród respondentów. Obawa o sytuację finansową rodziny jest bowiem głównym powodem rezygnacji z prawa do urlopu rodzicielskiego.

Nie mam stałych godzin pracy, zasiłek nie zrekompensowałby moich zarobków.

Brak pracy wiązał się z brakiem faktury, a do tego miałem blokadę psychiczną, bo to jakby podwójna strata.



W przypadku przedsiębiorców ta obawa jest podwójnie podkreślona. Z jednej strony przerwa w prowadzeniu działalności gospodarczej to ryzyko utraty klientów i trudności w powrocie do aktywności, z drugiej strony zasiłek wypłacany podczas urlopu rodzicielskiego jest zdecydowanie niższy niż przychody generowane w czasie prowadzenia działalności.

Kto powie ojcu o jego prawach?

Drugą niezwykle ważną kwestię, na którą trzeba zwrócić uwagę, jest **brak wiedzy na temat praw związanych z urodzeniem się dziecka**. W przypadku ojców “etatowców” często to pracodawca jest źródłem wiedzy na ten temat. W przypadku przedsiębiorców to na nich spoczywa pełna odpowiedzialność za zdobycie potrzebnych informacji. Wiele kampanii społecznych czy informacyjnych również skierowana jest do ojców zatrudnionych na umowę o pracę. W naszej ocenie nie dba się w podobny sposób o to, aby przedsiębiorcy znali swoje prawa.

Elastyczność przede wszystkim

Warto jednak dostrzec również pozytywny aspekt łączenia rodzicielstwa z prowadzeniem działalności jaką jest elastyczność. Ojciec-przedsiębiorca ma zwykle większą możliwość dostosowania swoich godzin pracy do potrzeb rodziny.

Mogłem spędzać czas z dziećmi bez urlopu.

Matka wykorzystała cały, ja i tak będąc swoim własnym szefem mogę zajmować się dziećmi bez ograniczeń kiedy chcę.

[1] Do przedsiębiorców zaliczamy zarówno osoby prowadzące działalność gospodarczą, jak i te, które współpracują w modelu B2B

[2] Pełne informacje o prawach ojca dostępne w broszurze “Tata na rynku pracy”: <https://rodzicwmiescie.pl/tata>

[3] Według danych No Fluff Jobs za 2024 rok



Patrycja Rejnowicz-Janowska - radca prawny, ekspert w obszarze prawa prasowego, ochrony dóbr osobistych (w tym też problematyki dot. mowy nienawiści) oraz prawa pracy, szkoleniowiec, mediator, wykładowca akademicki w Uczelni Łazarskiego oraz w Wyższej Szkole Kształcenia Zawodowego we Wrocławiu.

Analiza wyników badań prowadzi do konkluzji, że ojcowie-przedsiębiorcy w zdecydowanej większości (91% respondentów) nie korzystają z uprawnień związanych z rodzicielstwem, takich jak zasiłki. Zasadniczy wpływ na powyższe mają przede wszystkim obawy o sytuację finansową rodziny (niska wysokość zasiłku, brak możliwości generowania dochodu z działalności gospodarczej w okresie przerwy).

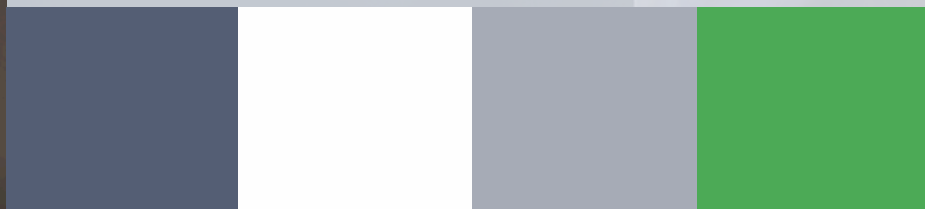
Czynniki ekonomiczne wyraźnie przenikają się z innymi trudnościami, takimi jak brak możliwości satysfakcjonującego łączenia pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem, permanentny brak czasu, wysoki poziom stresu oraz poczucie niewystarczalności zarówno w sferze zawodowej, jak i rodzinnej. Dodatkowo barierę stanowi niedostateczna wiedza na temat przysługujących uprawnień.

Uzyskane wyniki wskazują, że **zwiększenie udziału ojców-przedsiębiorców w korzystaniu z uprawnień związanych z rodzicielstwem wymaga kompleksowych rozwiązań**, obejmujących m.in.: poprawę zabezpieczenia finansowego, lepszy dostęp do instytucjonalnych form opieki nad dziećmi oraz większą elastyczność organizacji pracy (w tym też możliwość pracy zdalnej), a także wsparcie ze strony otoczenia społecznego i zawodowego.



Współczesne ojcostwo

Deklaracje czy
realna zmiana?





Ojcowie - zmęczeni, ale zadowoleni z siebie.

Z jednej strony wypalenie rodzicielskie w Polsce jest zjawiskiem o jednym z najwyższych wskaźników na świecie. Mierzymy się ze stresem, oczekiwaniami społecznymi, stereotypami. Brakuje wsparcia systemowego w łączeniu ról, ale także wsparcia najbliższych. Z drugiej strony mężczyźni wysoko oceniają to, jak udaje im się godzić rolę ojca z aktywnością zawodową.

Zapytaliśmy ojców o to, czy uważają, że łączenie pracy z obowiązkami rodzicielskimi to łatwe zadanie. Wyniki nie zaskakują. Ogromna większość wskazała, że jest odwrotnie.

67%

ojców uważa, że
łączenie pracy z opieką
nad dzieckiem nie jest
łatwym zadaniem

Ojcowie są zmęczeni wiecznym balansowaniem między pracą a życiem rodzinnym. Mierzą się z ogromną presją społeczną wobec nowej roli, jaka przed nimi stanęła. Sami na siebie również nakładają wysokie oczekiwania - chcą być zaangażowanymi rodzicami, innymi niż ich własni ojcowie. Próbuje łączyć aktywność zawodową z wychowaniem dzieci bez odpuszczania w żadnej z tych sfer.



Jakie Twoim zdaniem są największe wyzwania związane z łączeniem opieki nad dzieckiem z pracą zawodową?

Brak czasu dla siebie

66%

Ciągły pośpiech i wynikający z tego stres

64%

Trudność w znalezieniu równowagi, poczucie bycia niewystarczającym w sferze zawodowej i rodzinnej

57%

Problemy ze znalezieniem opieki dla dzieci

26%

Koszty związane z opieką nad dzieckiem

17%

Stereotypowe postrzeganie ról - ojca i matki

16%

Trudności w znalezieniu elastycznych rozwiązań

15%

Brak lub nieodpowiednie rozwiązania wspierające rodziców w miejscu pracy

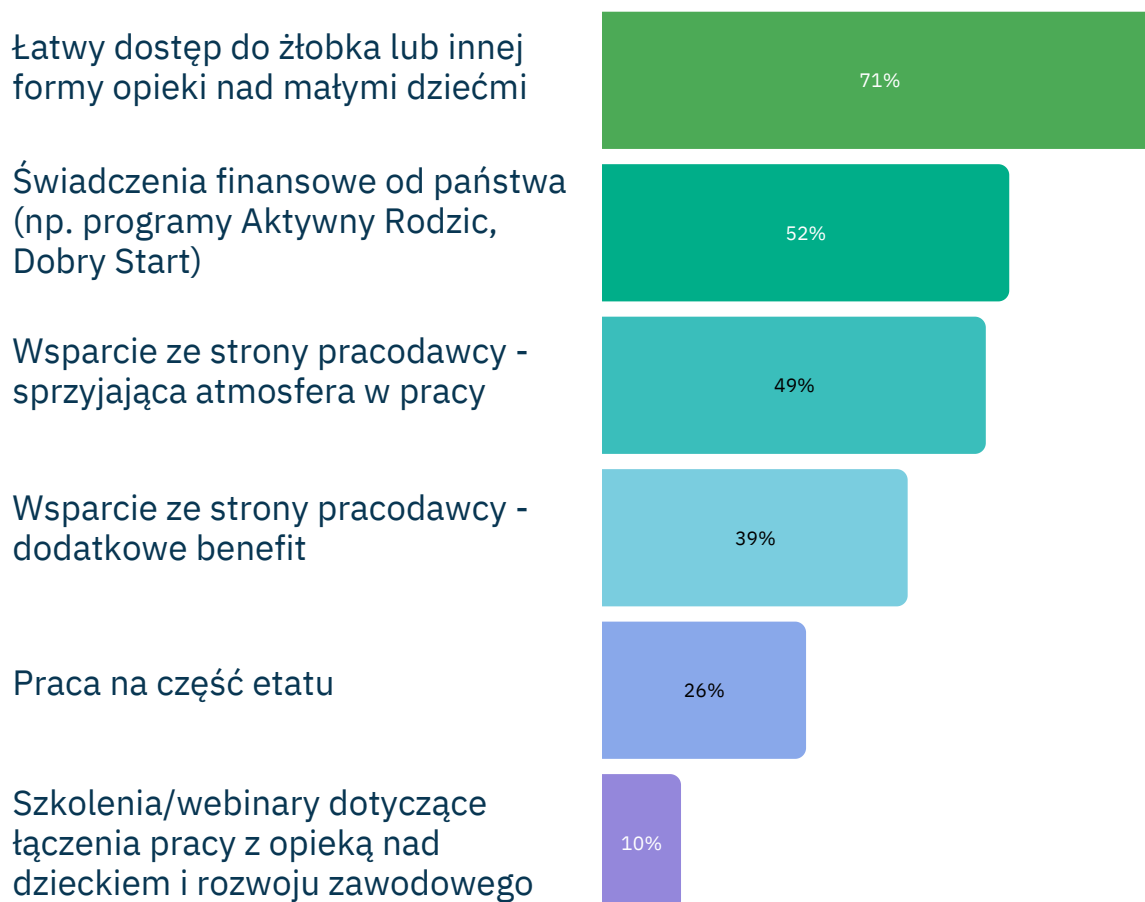
7%



Odpowiedzi wskazywane przez ankietowanych mężczyzn pokazują jednoznacznie, że **Polscy ojcowie są zmęczeni i zestresowani**. Największym wyzwaniem nie są dla nich koszty, ale codzienne żonglowanie rolami, próba odnalezienia balansu, stres i pośpiech. Co ciekawe, pomimo wskazanych trudności, to jednak poczucie dobrze realizowanej roli przeważa wśród przebadanych mężczyzn. **Ponad połowa badanych (55%) wskazała, że jest zadowolona z tego, jak udaje mi się godzić obowiązki w pracy i w domu.**

Nie zmienia to jednak faktu, że łączenie ról jest trudnym zadaniem. Co mogłoby Wesprzeć ojców w łączeniu ról? Jaką rolę odgrywa w tym państwo i pracodawcy?

Jakie formy wsparcia są według Ciebie najbardziej przydatne rodzicom?





Bardziej elastyczny czas pracy, bardziej "zadaniowe" podejście - żeby nie było latania z wywieszonym jęzorem do przedszkola na określone godziny itp. tylko na luzie ogarnianie życia w dzień, a prace robisz kiedy ci wygodnie, aby była zrobiona

Wartościowa, systemowa opieka nad dziećmi 8 godzin dziennie, bez konieczności transportowania ich z miejsca do miejsca.

Praca na część etatu ale z pełnym wynagrodzeniem przez jakiś czas. Obecnie pracuję na $\frac{3}{4}$ etatu i utrata ćwierci wynagrodzenia boli, zwłaszcza, że oczekiwaniami często są jak dla pełnego etatu

Porządek z zatrudnianiem pracowników na b2b. Wiele stanowisk ewidentnie nowo znamiona UOP, jednak 'pracodawcy' dają możliwość pracy jedynie z założoną jdg.

Infrastruktura umożliwiająca dzieciom samodzielne funkcjonowanie. To, że dziecko nie może jeździć samodzielnie na rowerze do szkoły, bo brakuje 2km ścieżki rowerowej, jest absurdem. To, że nie może pojechać na basen, trening.

Wsparcie drugiego rodzica jest najważniejsze. Żaden webinar tego nie da



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



koniec 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 żłobkowicz 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>



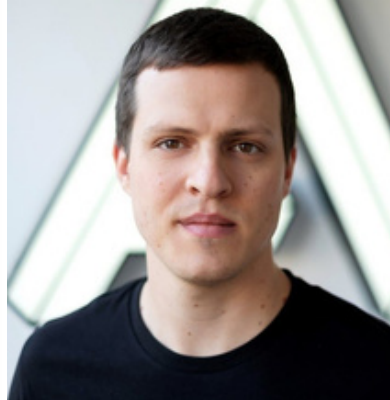
Michał Janowski - w przeszłości dziennikarz i redaktor, dzisiaj pomaga markom w komunikacji. Rodzic dwóch córek-chmurek. Każdą wolną chwilę spędza na jednym z wielu swoich rowerów. W sieci znany jako autor profilu [@tatanieojciec](https://www.instagram.com/tatanieojciec)

Niezwykłe cieszę się za każdym razem, gdy w debacie publicznej podejmowany jest temat zapewnienia kobietom poczucia bezpieczeństwa zawodowego i dobrostanu w sytuacji zostania matką. Jednak zastanawia mnie, że tak rzadko dostrzegamy drugą stronę tego rodzicielskiego medalu – stronę ojców.

Historia pokazuje, że teksty rozpoczynające się od słów: „miałem sen...” potrafią skłaniać do refleksji, więc spróbujmy. Miałem sen, w którym żyłem w społeczeństwie równowagi, gdzie ludzie niezależnie od płci byli wynagradzani w swojej pracy proporcjonalnie do swojego doświadczenia i kompetencji. Niestety, choć bardzo bym tego chciał, dzisiejszy rynek pracy tak nie wygląda. Wiele badań pokazuje, że kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni na analogicznych stanowiskach i rzadziej mogą liczyć na awans. Choć może się to wydawać nieoczywiste, jestem zdania, że ta sytuacja wpływa negatywnie nie tylko na kobiety podejmujące decyzje o macierzyństwie, ale też na potencjalnych przyszłych ojców.

Ta sama opinia publiczna, która zabiera kobietom prawo do realizowania się na rynku pracy w pierwszych latach po urodzeniu dziecka („matka powinna zajmować się dziećmi”) nakłada na ojców ogromną presję związaną z zapewnieniem finansowej stabilności całemu gospodarstwu domowemu.

W efekcie ojcowie często znajdują się w sytuacji wysokiego stresu spowodowanego perspektywą potencjalnej utraty pracy. Związani ze swoimi pracodawcami umowami B2B (zauważalny trend na rynku pracy) rezygnują z zasiłku macierzyńskiego. Potwierdzają to badania „Ojcostwo a aktywność zawodowa” przeprowadzone przez



Fundację Rodzic w mieście. Zapytani, co było powodem takiej decyzji najczęściej odpowiadają (49,2 proc. badanych), że obawiali się o sytuację finansową swojej rodziny. Znaczące wydaje się też, że drugą najczęściej otrzymywaną odpowiedzią jest „obawiałem się negatywnego wpływu na moją karierę zawodową” (27,9 proc.).

Na koniec chciałbym podkreślić, że rzucając światło na zawodową sytuację mężczyzn nie próbuję przekierować uwagi z dyskusji o koniecznych legislacyjnych zmianach względem kobiet na rynku pracy. Próbuję jednak zaznaczyć, że na dłuższą metę powinniśmy jako społeczeństwo myśleć i rozmawiać o poczuciu bezpieczeństwa rodzica, niezależnie od jego płci.





Współczesna rola ojca

Kiedyś - głowa rodziny odpowiedzialna za jej byt, ekonomiczny dobrostan. Dziś partner, angażujący się we wszystkie sfery związane z opieką nad dzieckiem i jego wychowanie. Rola ojca i oczekiwania od niego zmieniają się, przynajmniej w sferze deklaratywnej. Ale czy w rzeczywistości także?

Mówi się dużo o zmianie modelu rodziny. Kiedyś rola ojca skupiała się przede wszystkim na jego odpowiedzialności za utrzymanie finansowe rodziny. Praca miała przede wszystkim aspekt zarobkowy, jej rolą było zapewnienie rodzinie bezpieczeństwa ekonomicznego, Dziś oczekiwania wobec ojców zmieniają się. Najważniejsze jest zaangażowanie w opiekę i wychowanie dziecka, czas z nim spędzany i budowanie relacji. W badaniu "Ojcostwo a aktywność zawodowa" ma to również odzwierciedlenie. 75% respondentów deklaruje, że najbardziej pożądanym modelem rodziny jest sytuacja, kiedy oboje rodzice pracują zawodowo i dzielą obowiązki rodzicielskie i domowe po równo.

75%

mężczyzn uważa partnerski model rodziny za najbardziej pożądaną

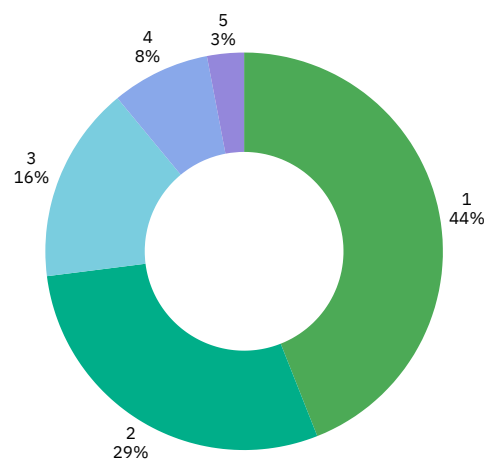
Jednak kiedy zapytać ojców wprost o aspekt zawodowy i finansowy, nadal jest on dla nich niezwykle ważny. Widać to zarówno w sytuacji, kiedy planują rodzinę, ale także w momencie kiedy dziecko już pojawia się na świecie.



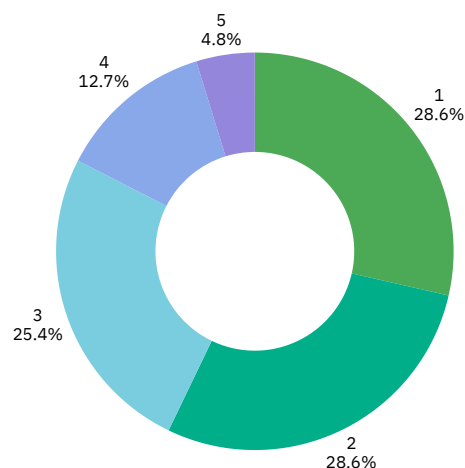
3 na 4 respondentów wskazuje, że stabilna sytuacja finansowa jest konieczna przed założeniem rodziny. Mało tego, główną przyczyną rezygnacji z przysługujących praw (głównie urlopu rodzicielskiego) są obawy o utratę stabilności finansowej rodziny [1]. Sugeruje to, że mężczyźni nadal mocno definiują swoją rolę jako ojca poprzez aspekt ekonomiczny.

Ciekawostką jednak niech będzie fakt, że **respondenci nie czują się jedynymi osobami odpowiedzialnymi za domowe finanse.** Zapytania o to, czy to mężczyzna w większym stopniu powinien dbać o byt rodziny, odpowiadają bardzo różnie. Cały czas jesteśmy więc w procesie zmian społecznego postrzegania roli ojca. Z jednej strony ojcowie dążą do partnerskiego podziału ról. Z drugiej strony wciąż silne są przekonania o roli ojca jako głównego żywiciela rodziny.

Mężczyzna powinien mieć stabilną sytuację zawodową przed założeniem rodziny



Ojciec w większym stopniu niż matka powinien dbać o bezpieczeństwo finansowe rodziny



- Zdecydowanie się zgadzam
- Raczej się zgadzam
- Trudo powiedzieć
- Raczej się nie zgadzam
- Zdecydowanie się nie zgadzam

[1] to zagadnienie bardziej szczegółowo omówione zostało na str. 26 raportu



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 okruszka 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.



Równość rodzicielska - od teorii do praktyki

Model rodziny się zmienia, co wielokrotnie zostało podkreślone. Czy można zrobić coś, aby to przyspieszyć? Jaki wpływ na podział ról rodzinie ma państwo? Okazuje się, że całkiem spory. Konkretnie rozwiązania wskazują ojcowie.

Islandia doszła do równości rodzicielskiej w 20 lat. Jeszcze początkiem XXI wieku mężczyźni rzadko korzystali z urlopów rodzicielskich i to na matkach spoczywał główny ciężar opieki nad dzieckiem. Dziś 85% mężczyzn w Islandii wykorzystuje urlopy rodzicielskie, co sprawia, że Islandia jest światowym liderem w wykorzystaniu urlopów dedykowanych ojcom. Co się stało, że w ciągu jednego pokolenia nastąpiła tak ogromna zmiana? Ogromną rolę w tym procesie odegrało państwo, które podejmowało świadome i zdecydowane kroki w kierunku równości rodzicielskiej.

Pokazuje nam to jednoznacznie, że **zmiany społeczne mogą zachodzić szybciej, jeśli wspierane są przez państwo**. O jakie wsparcie chodzi? Po pierwsze - wprowadzenie nietransferowalnej części urlopu rodzicielskiego dla każdego z rodziców. Po drugie stopniowe wydłużanie części urlopu, której nie da się przenieść na drugiego rodzica aż do modelu pół na pół (6 miesięcy dla matki, 6 miesięcy dla ojca). Po trzecie utrzymanie wynagrodzenia za okres urlopu na poziomie nie niższym niż 80%.

82%

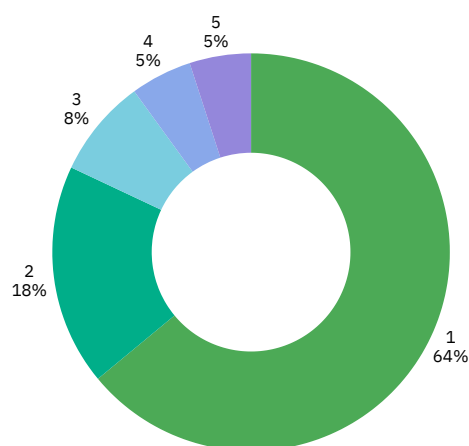
mężczyzn uważa że
urlopy rodzicielskie tylko
dla ojców są potrzebne

Mężczyźni mówią wyraźnie, że urlopy rodzicielskie tylko dla ojców są bardzo ważnym elementem w dążeniu do równości rodzicielskiej. Jednak wciąż obawiają się równego podziału opieki między matką a ojca.

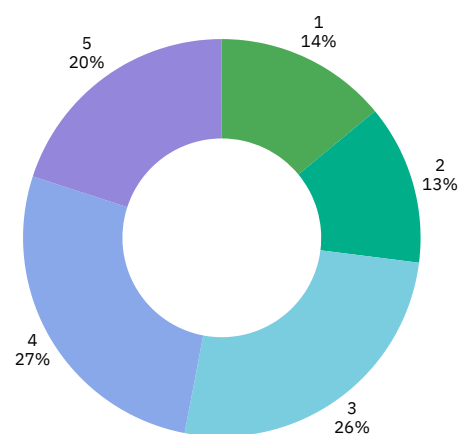


Drugi warunek nie jest na ten moment aż tak pozytywnie postrzegany, jak pierwszy. Polscy ojcowie wciąż obawiają się równego podziału urlopu rodzicielskiego między matkę a ojca. Może za tym stać wspomniana już obawa o finanse rodziny. Mężczyźni bowiem nadal w Polsce zarabiają więcej od kobiet.

Urlopy rodzicielskie TYLKO dla ojców są potrzebne



Podział urlopu związanego z urodzeniem się dziecka pół na pół jest dobrym rozwiązaniem



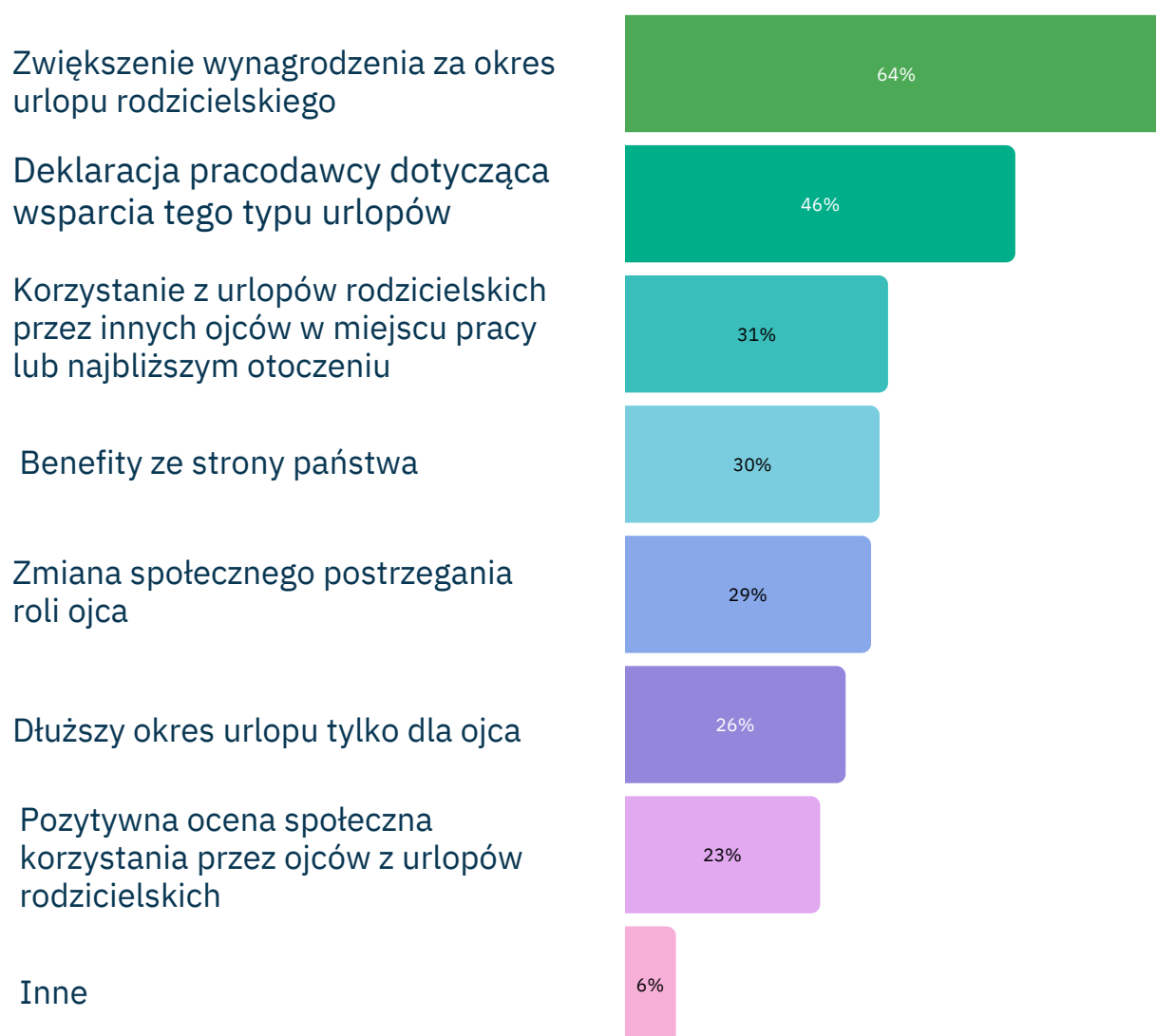
- Zdecydowanie się zgadzam
- Raczej się zgadzam
- Trudno powiedzieć
- Raczej się nie zgadzam
- Zdecydowanie się nie zgadzam





W kwestii finansów Polacy także jasno dają do zrozumienia, że jest to niezwykle ważny czynnik przy podejmowaniu decyzji o skorzystaniu z urlopu rodzicielskiego. Aż 64% ankietowanych odpowiedziało, że zwiększenie wynagrodzenia za okres urlopu rodzicielskiego mogłyby zachęcić ojców do częstszego korzystania z niego.

Jakie czynniki, według Ciebie, mogłyby zachęcić ojców do częstszego korzystania z urlopów rodzicielskich?





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 przysługujących 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 wizyty 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.

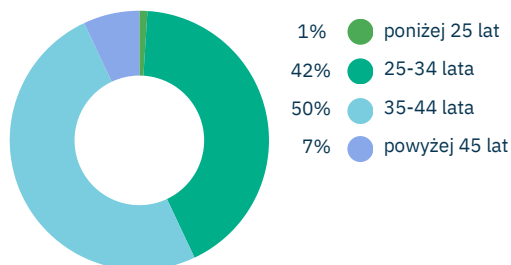
Rozwiązaniami, które mogą ułatwić ojcom funkcjonowanie, są zadaniowy tryb pracy, elastyczne zarządzanie czasem oraz ograniczenie praktyki wymuszania umów B2B tam, gdzie pożądana byłaby umowa o pracę. Istotną rolę odgrywa również wsparcie tzw. rozszerzonej rodziny – dziadków, krewnych, przyjaciół i innych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

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

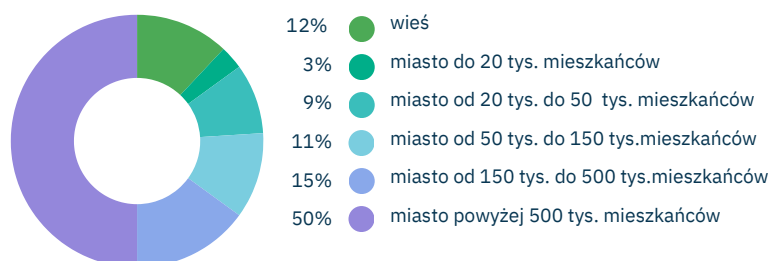


Informacja o ankietowanych

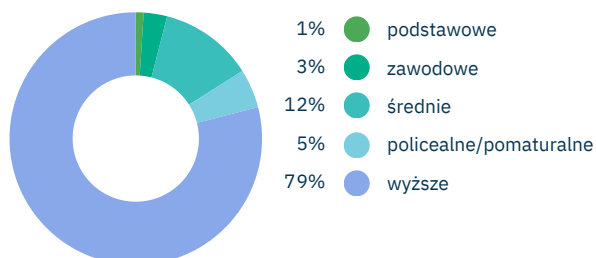
Wiek



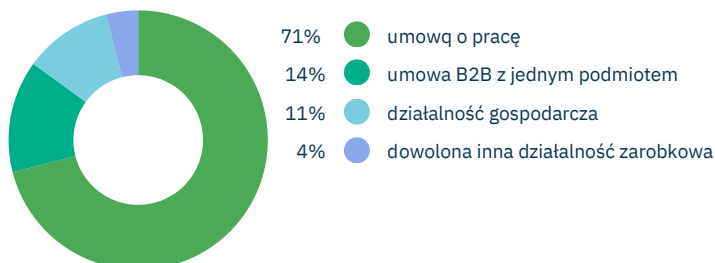
Miejsce zamieszkania



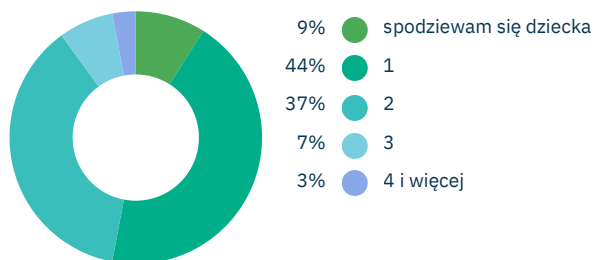
Wykształcenie



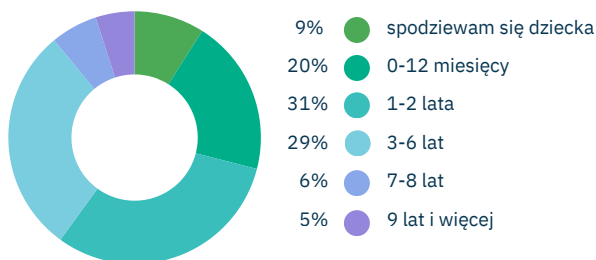
Sytuacja zawodowa



Liczba dzieci



Wiek najmłodszego dziecka



Badanie zostało przeprowadzone na grupie 316 aktywnych zawodowo mężczyzn, którzy mają co najmniej jedno dziecko w wieku 0-10 lat lub spodziewają się pierwszego dziecka.



**Uważasz, że ten raport jest ważnym głosem
w debacie o łączeniu ról?**

WPŁAĆ DAROWIZNĘ



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



SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI

- Reprezentujesz firmę i chcesz porozmawiać o współpracy lub dowiedzieć się więcej o naszych projektach z zakresu work-life balance.
- Reprezentujesz instytucję publiczną i chcesz porozmawiać o tym, jak wspierać rodziców w łączeniu ról.
- Jesteś rodzicem i chcesz z nami porozmawiać o wyzwaniach i problemach, z którymi mierzą się pracujący rodzice.

NAPISZ DO NAS: kontakt@rodzicwmiescie.pl

Fundacja Rodzic w mieście
ul. Modra 92b
02-661 Warszawa

www.rodzicwmiescie.pl

Rodzic W MIEŚCIE

Zmieniamy to, co ważne dla rodziców

