

RÓWNI W DOMU RÓWNI W PRACY

#RÓWNIWDOMU #SHARETHECARE #RÓWNIWPRACY



FUNDACJA
SHARE THE CARE

ZUS

ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH

RÓWNOŚĆ RODZICIELSKA W POLSCE
TRZY LATA OD WDROŻENIA DYREKTYWY UNIJNEJ WORK-LIFE BALANCE

W 2026 roku mijają trzy lata od wdrożenia w Polsce dyrektywy work-life balance. Jej nadrzędnym celem było zwiększenie równości na rynku pracy dzięki temu, że kobiety i mężczyźni będą mieć bardziej równomiernie rozłożone obowiązki opiekuńcze oraz że pracownicy będą mogli osiągnąć większą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Jest to okres wystarczający do tego, by przeprowadzić pierwszą pogłębioną ocenę efektów wprowadzonych zmian – w wymiarze zarówno instytucjonalnym, jak i społecznym.

Raport opiera się na danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz analizach Fundacji Share the Care i stanowi próbę oceny, w jakim stopniu nowe regulacje przełożyły się na rzeczywiste zmiany zachowań rodziców. Szczególną uwagę poświęcono udziałowi ojców w opiece nad dziećmi oraz skali wykorzystania przez nich dostępnych instrumentów polityki rodzinnej.

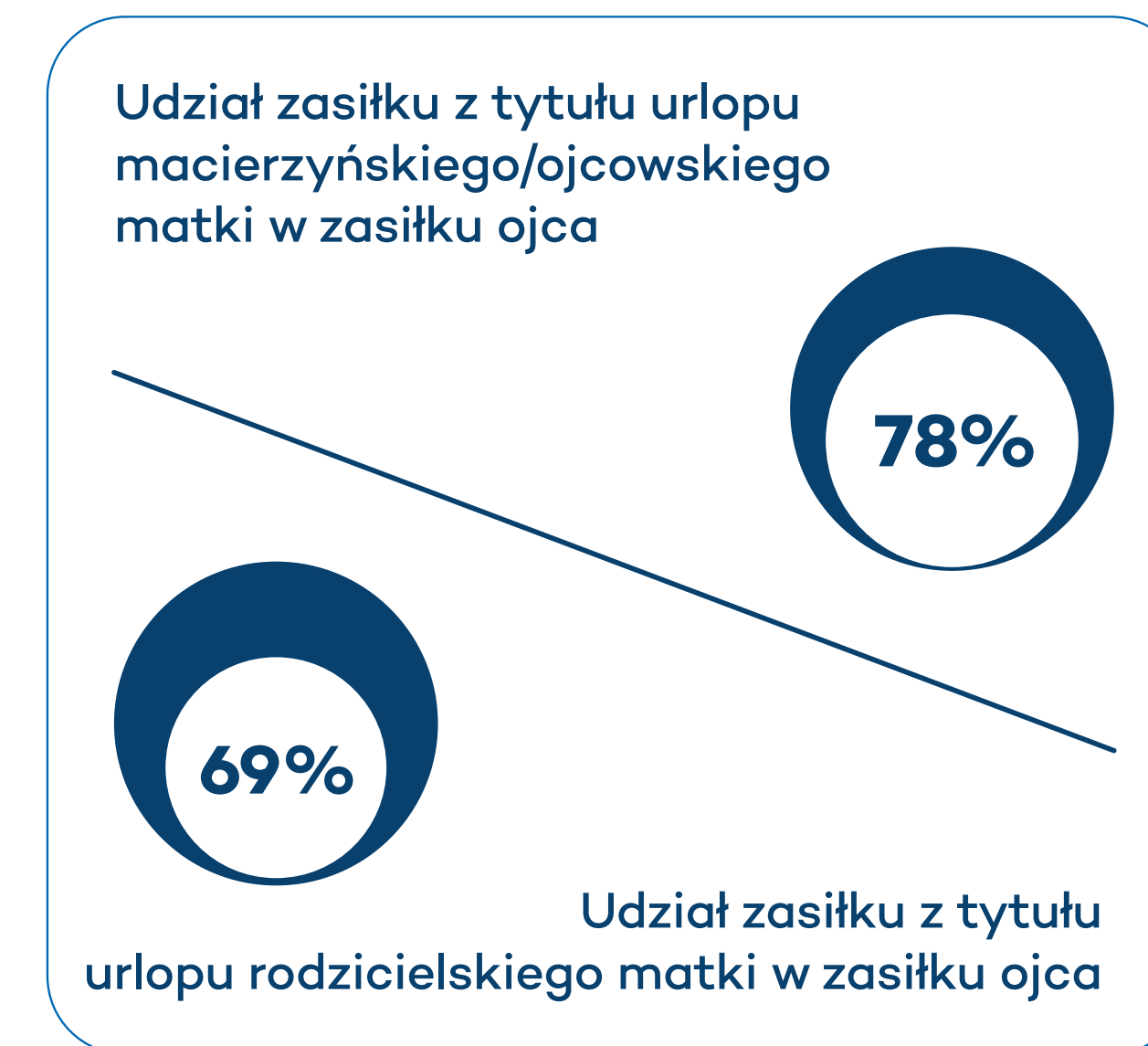
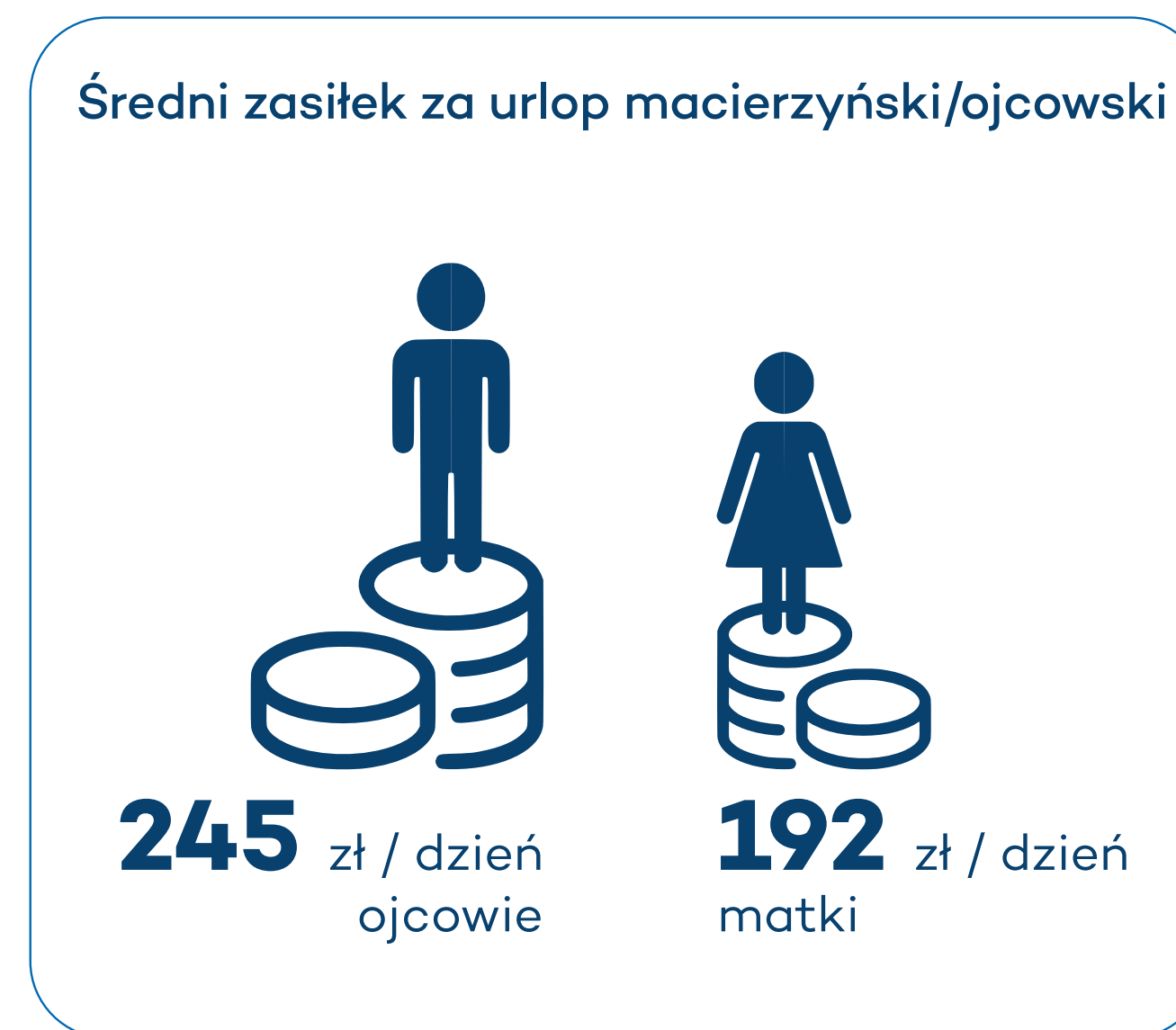
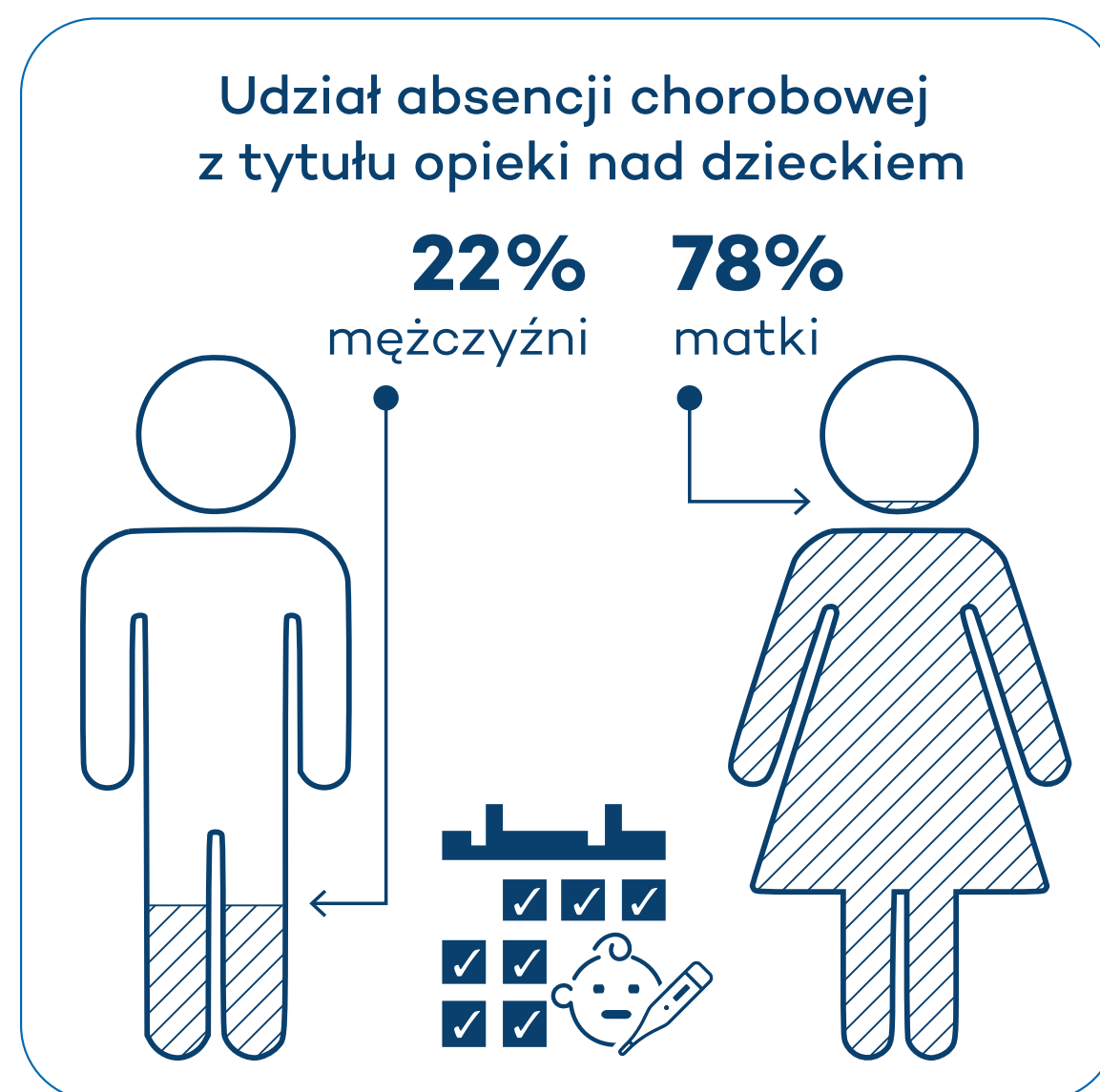
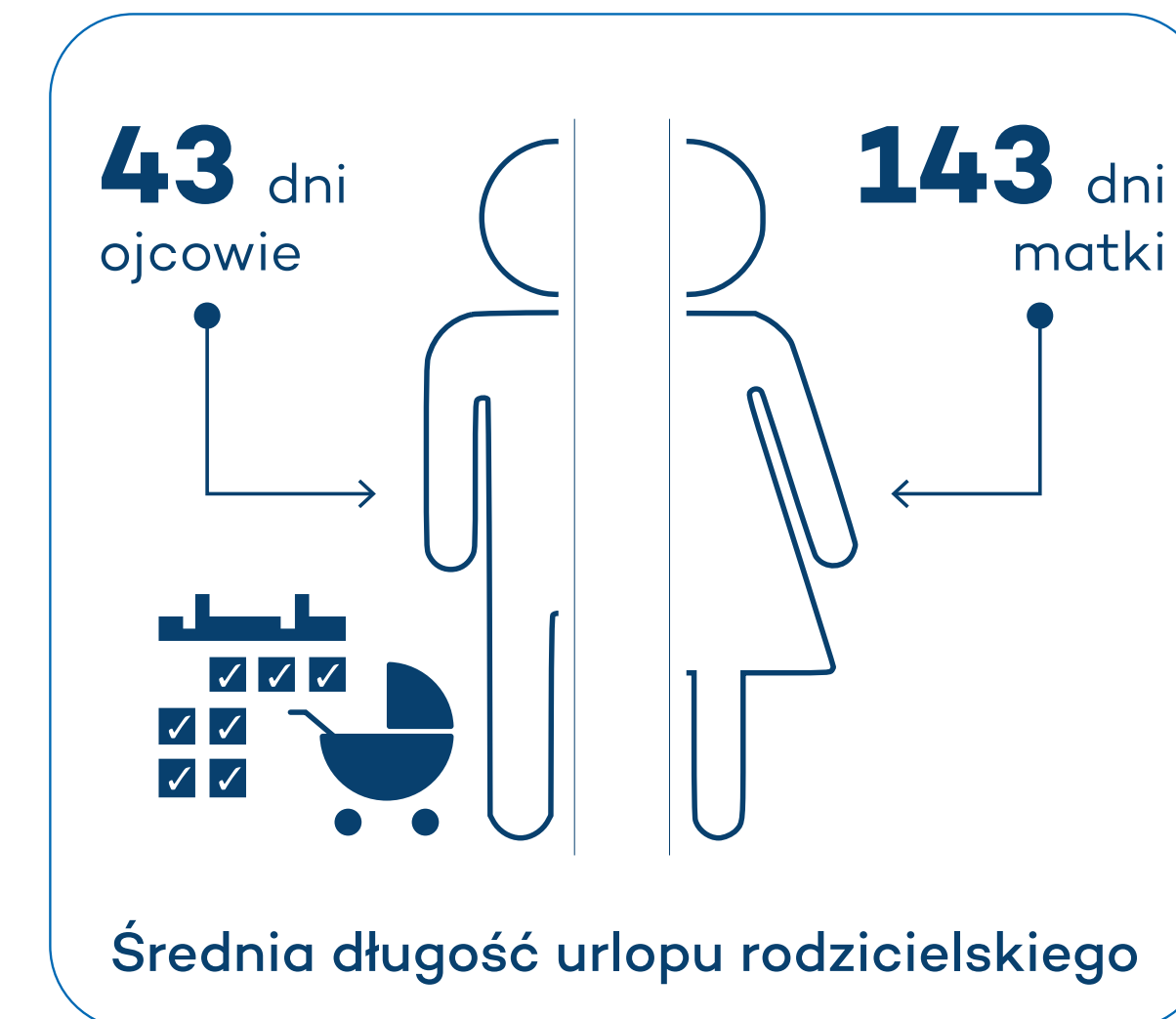
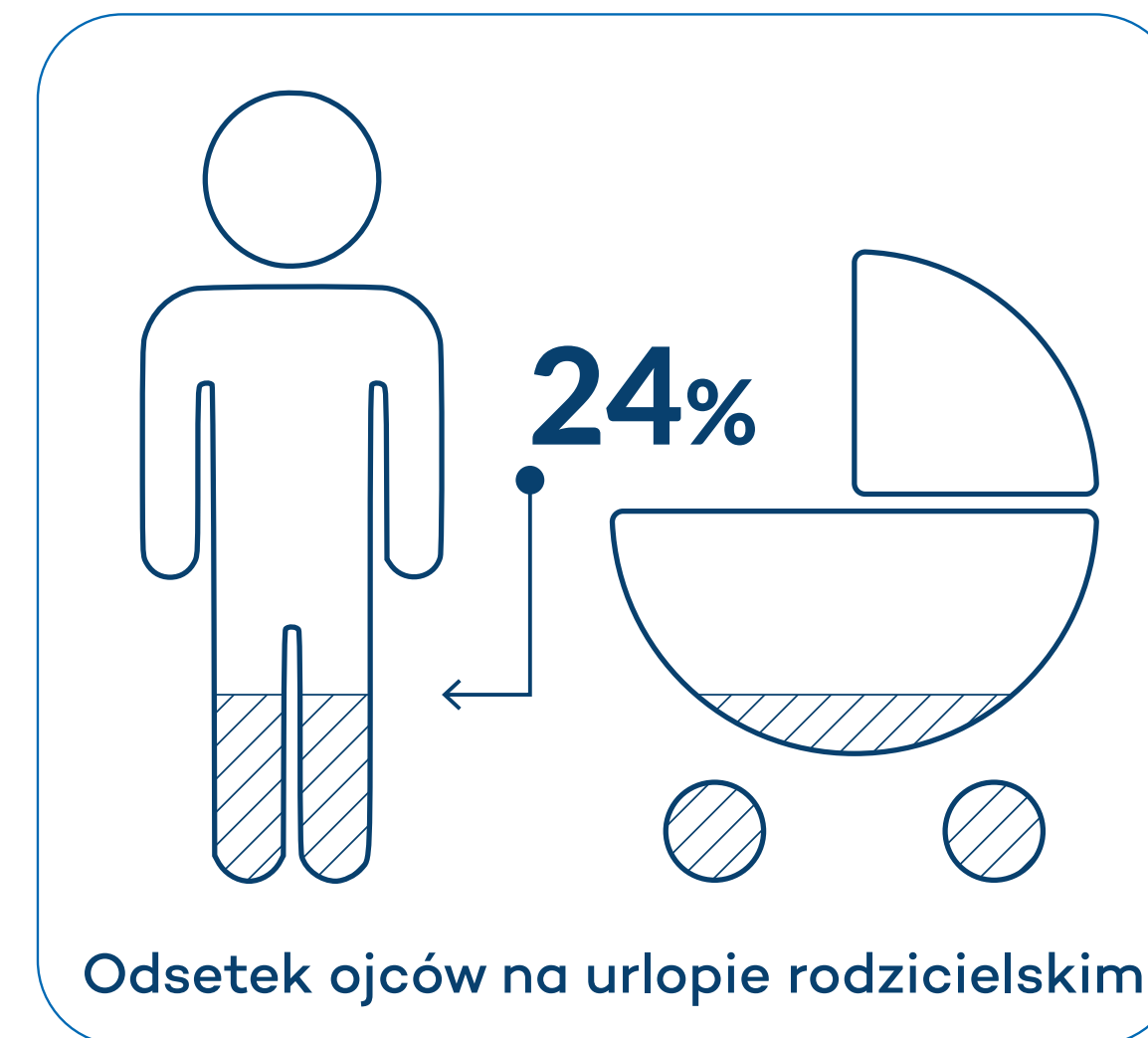
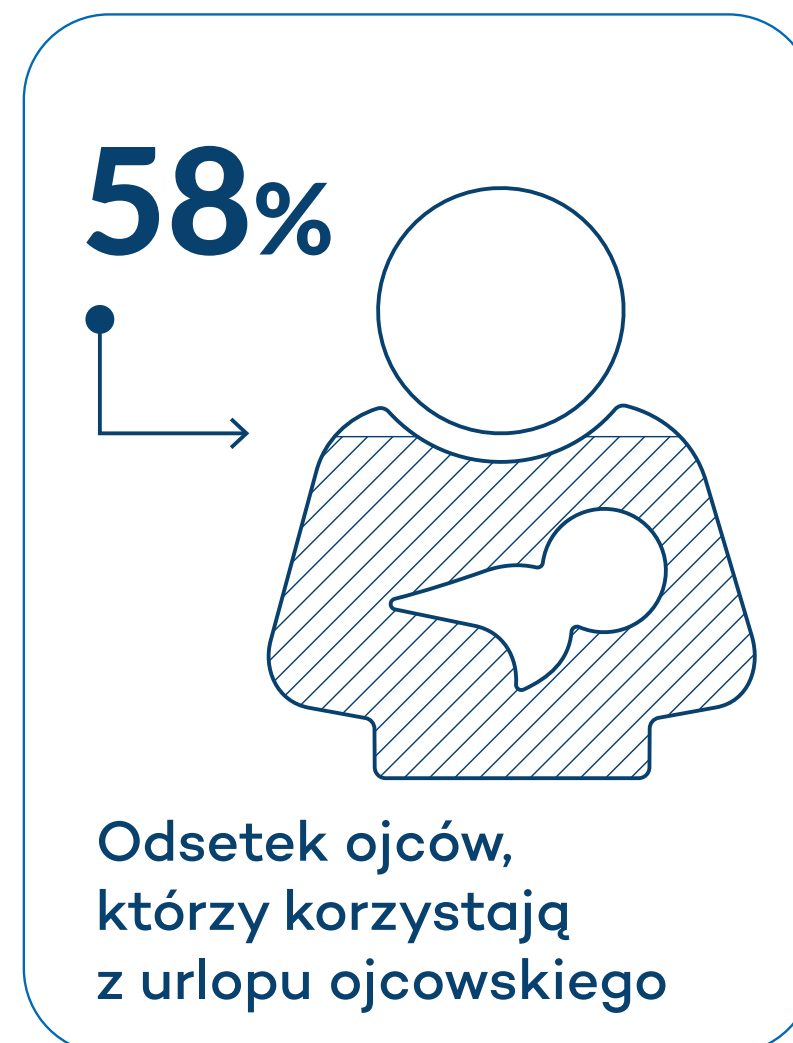
Punktem wyjścia dla analizy jest założenie, że trwała poprawa sytuacji kobiet na rynku pracy nie jest możliwa bez równoległej zmiany w zakresie podziału obowiązków opiekuńczych w gospodarstwach domowych.

W tym ujęciu zaangażowanie ojców przestaje być kategorią indywidualnego wyboru, tylko staje się jednym z kluczowych parametrów efektywności polityki społecznej i gospodarczej.



TATA NA URLOPIE – NAJWAŻNIEJSZE LICZBY

Dane zgromadzone po trzech latach funkcjonowania nowych regulacji wskazują, że choć udział ojców w opiece nad dziećmi rośnie, skala tej zmiany pozostaje ograniczona. Nie prowadzi jeszcze do istotnej rekonfiguracji podziału ról opiekuńczych.



KLUCZOWE WNIOSKI

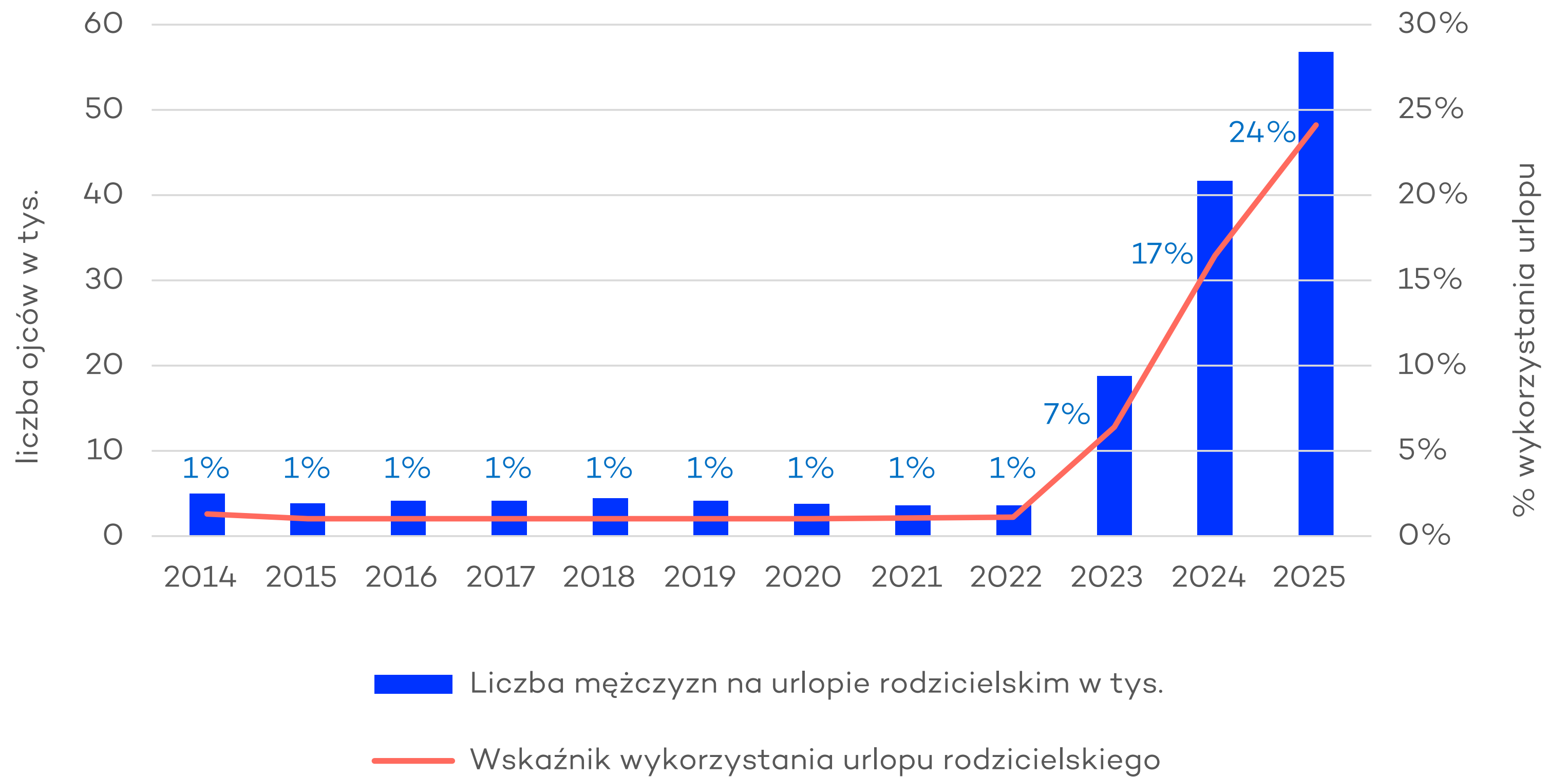
Analiza danych pozwala sformułować kilka zasadniczych wniosków dotyczących dynamiki zmian oraz barier, które ograniczają równość rodzicielską.

Po pierwsze, obserwowany wzrost udziału ojców w korzystaniu z urlopu rodzicielskiego traci dynamikę. Osiągnięty poziom 24% wskazuje na to, że wyczerpuje się efekt pierwszej fali nowych rozwiązań, z których korzystali głównie pracownicy o wyższym poziomie świadomości i mający poczucie bezpieczeństwa zawodowego. Dalsze zwiększenie tego wskaźnika będzie wymagało zaawansowanych instrumentów polityki publicznej.

Po drugie, wzrost formalnego uczestnictwa ojców w systemie urlopów bardzo powoli przekłada się na proporcjonalny wzrost ich realnego udziału w opiece. Dane dotyczące

długości urlopów oraz struktury absencji opiekuńczej jednoznacznie dowodzą, że zasadniczy ciężar opieki nad dziećmi nadal ponoszą kobiety.

Po trzecie, utrzymuje się silna inercja norm społecznych opartych na tradycyjnym podziale ról, w którym odpowiedzialność za opiekę nad



Wskaźnik wykorzystania urlopu rodzicielskiego w latach 2014–2025.

dzieckiem przypisywana jest przede wszystkim matce. Ten mechanizm jest reprodukowany zarówno na poziomie praktyk społecznych, jak i w konstrukcji instytucjonalnej systemu świadczeń. Przewycięzenie tego mechanizmu wymaga długofalowych,

skoordynowanych, systemowych działań na różnych poziomach.

Wreszcie, kluczową barierą nie jest brak gotowości ojców do większego zaangażowania się w opiekę nad dzieckiem, lecz ograniczenia

o charakterze systemowym i kulturowym. Wśród nich istotną rolę odgrywają uwarunkowania organizacyjne rynku pracy, niedostateczny poziom informacji oraz utrwalone normy społeczne, które kształtują oczekiwania wobec ról rodzicielskich.



WSPÓLNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ I PODEJŚCIE SYSTEMOWE

Dotychczasowe doświadczenia wskazują, że dalszy postęp w zakresie równości rodzicielskiej wymaga skoordynowanego podejścia systemowego, angażującego administrację państwową, samorządy oraz pracodawców.

Rola państwa polega na projektowaniu ram regulacyjnych, które nie tylko formalnie gwarantują dostęp do uprawnień, ale także realnie wzmocniają pozycję ojców jako równorzędnych opiekunów. Oznacza to, że należy wyeliminować ryzyka zawodowe związane z korzystaniem z urlopów oraz redefiniować normy instytucjonalne – tak aby ojciec przestał być postrzegany jako wsparcie, tylko stał się autonomicznym uczestnikiem systemu opieki.

Samorządy, jako poziom najbliższy obywatelom, odgrywają kluczową rolę w operacjonalizacji polityk rodzinnych –

zarówno poprzez rozwój infrastruktury opiekuńczej, jak i poprzez bezpośrednie wsparcie rodzin. Ich potencjał w zakresie kształtowania lokalnych ekosystemów wsparcia pozostaje jednak częściowo niewykorzystany.

Z kolei pracodawcy stanowią ważny punkt styku między regulacją a praktyką. To na poziomie organizacyjnym rozstrzyga się bowiem faktyczna dostępność uprawnień. Można także stwierdzić, czy jest społeczna akceptacja dla tego, by ojcowie z nich korzystali.

Istotnym, ale wciąż niedostatecznie zagospodarowanym obszarem interwencji pozostaje edukacja okołoporodowa. To na tym etapie kształtują się pierwotne wzorce podziału ról rodzicielskich oraz poziom gotowości ojców do zaangażowania w opiekę



Model systemowego wsparcia równości rodzicielskiej

nad dzieckiem. Systemowe włączenie mężczyzn w programy edukacyjne – jako równoprawnych uczestników procesu przygotowania do rodzicielstwa – sprzyja budowaniu ich kompetencji opiekuńczych oraz wzmacnia poczucie sprawczości. W dłuższej perspektywie przekłada się to na bardziej zrównoważony podział obowiązków między rodzicami po narodzinach dziecka.

Uzupełnieniem tych działań powinno być pełniejsze wykorzystanie narzędzi informacyjnych i cyfrowych. Polska ma rozwiniętą infrastrukturę e-usług publicznych, której potencjał w zakresie wspierania decyzji rodziców można by było zdecydowanie lepiej wykorzystać.



KIERUNKI ZMIAN

Trzy lata funkcjonowania nowych regulacji pokazują, że zmiana legislacyjna stanowi warunek konieczny, lecz niewystarczający do tego, by osiągnąć równość rodzicielską. Kluczowe staje się przejście do fazy wdrożeniowej, w której centralną rolę odgrywają działania systemowe, edukacyjne i kulturowe.

Osiągnięcie trwałej zmiany wymaga redefinicji społecznych oczekiwań wobec ról kobiet i mężczyzn oraz stworzenia warunków, w których partnerski model opieki stanie się dominującym

wzorcem funkcjonowania rodzin.

Ma to bezpośrednie przełożenie nie tylko na sytuację kobiet na rynku pracy, ale także na długoterminową stabilność demograficzną i jakość życia gospodarstw domowych.

Zmiana sposobu postrzegania opieki jako obowiązku przypisanego wyłącznie kobietom ma również konsekwencje, które wykraczają poza obszar rodzicielstwa. Analogiczne mechanizmy determinują bowiem podział odpowiedzialności za opiekę nad osobami starszymi i zależnymi,

który w Polsce w przeważającej mierze obciąża kobiety. W kontekście starzenia się społeczeństwa oraz rosnącego znaczenia kapitału ludzkiego dla gospodarki prowadzi to do istotnych napięć strukturalnych na rynku pracy. Kobiety stanowią znaczącą część zasobu wykwalifikowanych pracowników, a ich nadmierne obciążenie obowiązkami opiekuńczymi ogranicza ich aktywność zawodową i potencjał rozwojowy gospodarki. W tym ujęciu równość rodzicielska staje się elementem szerszej strategii adaptacji do zmian demograficznych.

SYSTEMOWE BUDOWANIE ZAANGAŻOWANEGO OJCOSTWA – POSTULATY FUNDACJI SHARE THE CARE

Fundacja Share the Care podtrzymuje swoich 10 kluczowych postulatów przedstawionych w 2023 roku.

Ich realizacja jest niezbędna, aby przejść od zmiany legislacyjnej do realnej zmiany społecznej. Trzy lata po wdrożeniu dyrektywy work-life balance to właściwy moment, aby je przypomnieć i krótko omówić.

1. **Równa odpłatność (100%) za część nietransferowalną** – podniesienie zasiłku za 9 tygodni zarezerwowanych dla ojca do 100% podstawy wymiaru wyeliminowałoby barierę ekonomiczną dla rodzin i zrównało status ojca jako pełnoprawnego opiekuna.
2. **Bonus za równy podział urlopu** – doświadczenia międzynarodowe

pokazują, że wprowadzenie zachęt finansowych (np. dodatku lub wyrównania zasiłku) dla par, które dzielą się urlopem rodzicielskim pół na pół, realnie wpływa na niwelowanie luki płacowej.

3. **Promowanie samodzielnej opieki ojca** – potrzebna jest edukacja na temat modelu, w którym ojciec wykorzystuje urlop w jednym bloku po matce i samodzielnie sprawuje w tym czasie opiekę nad dzieckiem, co najskuteczniej buduje kompetencje ojca i ułatwia kobiecie powrót do pracy.
4. **Oficjalny portal rządowy** – stworzenie jednego przejrzystego punktu dostępu do wiedzy o prawach rodzicielskich,

wolnego od skomplikowanego prawniczego żargonu i stereotypowych ról płciowych.

5. **Pełne włączenie ojców w edukację okołoporodową** – dostosowanie programów szkół rodzenia i wizyt patronażowych tak, by ojciec był traktowany jako autonomiczna postać, a nie jedynie osoba towarzysząca czy pomocnik matki.
6. **Koniec z narzucaniem wniosków „z góry” przez pracodawców** – eliminacja tzw. wniosków z góry, co oznacza, że pracodawcy powinni wspierać autonomię rodziców w elastycznym dysponowaniu częściami urlopu, zgodnie z aktualnym Kodeksem pracy.

7. **Budowa kultury sprzyjającej ojcom w firmach** – upowszechnianie standardów, w których korzystanie z urlopu przez mężczyznę jest normalizowane i nie wiąże się z ryzykiem utraty prestiżu zawodowego ani szans na awans.

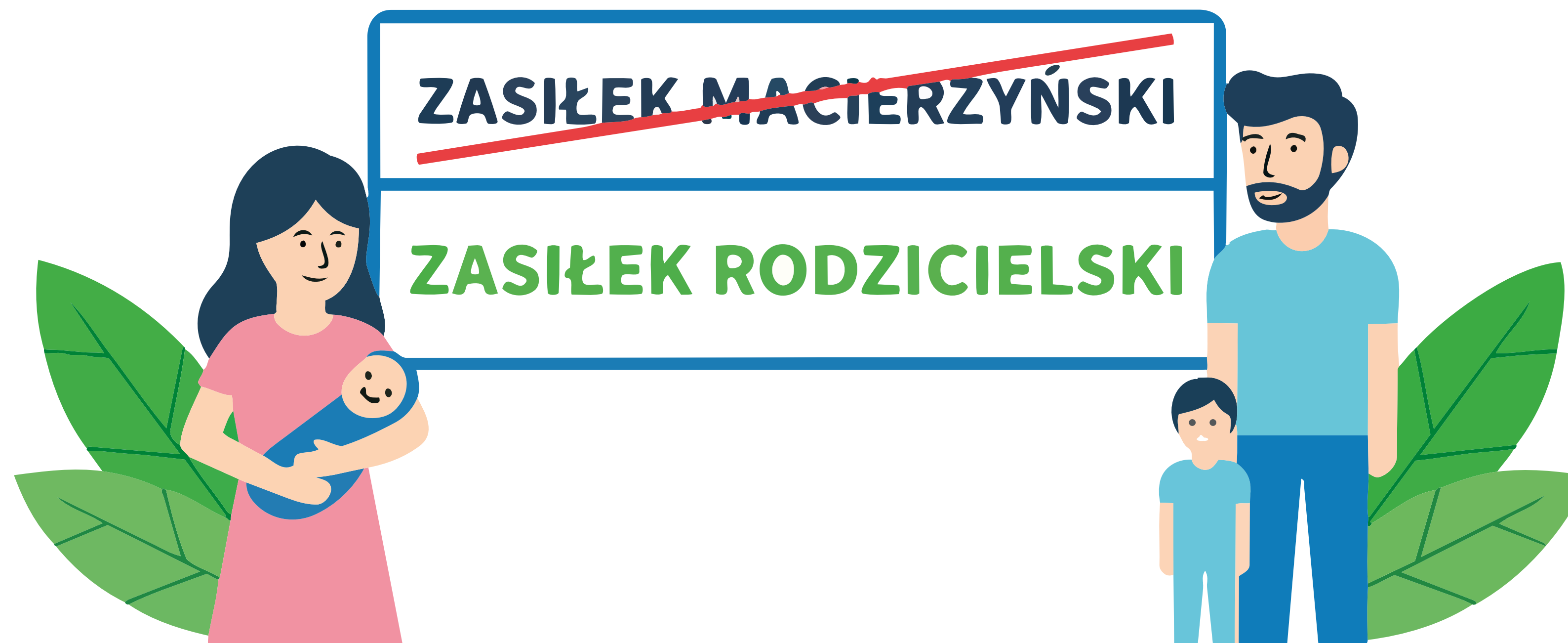
8. **Zmiana nazwy świadczenia na „zasilek rodzicielski”** – zastąpienie nazwy „zasilek macierzyński” terminem

neutralnym płciowo w przypadku ojców, bo język kształtuje świadomość i pozwala uniknąć postrzegania ojca jako „zastępcy” matki.

9. **Edukacja środowisk wspierających (lekarze, sędziowie, urzędnicy)** – szkolenia dla kadr systemu zdrowia i sprawiedliwości, aby wyeliminować postrzeganie ojców jako opiekunów drugiej kategorii i wspierać

ich partnerską rolę od narodzin dziecka.

10. **Precyzyjna komunikacja w mediach** – postulat, by dziennikarze używali poprawnej terminologii (odróżnianie urlopu ojcowskiego od rodzicielskiego) oraz unikali błędnych uproszczeń (np. „urlop tacierzyński”), które wprowadzają rodziców w błąd.



O AUTORACH RAPORTU

O Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) to państwowa jednostka organizacyjna, która jest odpowiedzialna za realizację kluczowych funkcji systemu zabezpieczenia społecznego, takich jak pobór składek, wypłata świadczeń oraz prowadzenie kont ubezpieczonych.

ZUS obsługuje około 28 mln klientów i współpracuje z licznymi instytucjami krajowymi i zagranicznymi. Ze względu na skalę działania oraz zakres realizowanych zadań stanowi jedną z najważniejszych instytucji publicznych w Polsce. Łączy funkcje operacyjne i finansowe w obszarze zarządzania systemem ubezpieczeń społecznych.

Strona internetowa: www.zus.pl



O Fundacji Share the Care

Fundacja Share the Care została założona w 2019 roku jako odpowiedź na wdrożenie unijnej dyrektywy work-life balance. Jej działalność koncentruje się na promowaniu partnerskiego modelu rodziny oraz zwiększaniu udziału ojców w opiece nad dziećmi.

Fundacja prowadzi działania edukacyjne, rzecznicze i systemowe, ukierunkowane na to, by eliminować bariery kulturowe i strukturalne, które ograniczają równość rodzicielską.

Strona internetowa: www.sharethecare.pl



ZACHĘCAMY DO PRZECZYTANIA PEŁNEJ WERSJI RAPORTU

