

FUNDACJA
SHARE THE CARE



ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH

MAMA I TATA W DOMU I W PRACY

RÓWNOŚĆ RODZICIELSKA W POLSCE W SZERSZYM KONTEKŚCIE SPOŁECZNO-GOSPODARCZYM

SPIS TREŚCI

Cel raportu i jego adresaci	3
Kluczowe wnioski	4
Polska w liczbach	6
Matki i ojcowie w Polsce	8
Słowo wstępu	11
Wykorzystanie przez ojców urlopów po narodzinach dziecka dwa lata po wdrożeniu dyrektywy work-life balance	19
Wykorzystanie innych świadczeń opiekuńczych przez ojców	26
Finansowe wsparcie dla rodziny	30
Systemowe wsparcie dla rodziców dzieci do trzech lat	31
Rola pracodawców we wspieraniu równości rodzicielskiej	33
Pigułka wiedzy dla działów HR i kadr	38
Mity, fakty i najczęściej popełniane błędy pracowników i pracodawców w wykorzystywaniu świadczeń z tytułu urlopów rodzicielskich	39
Zamiast podsumowania	45
O autorach raportu	51

CEL RAPORTU I JEGO ADRESACI

Raport przedstawia dane i podsumowuje efekty dotychczasowych działań na rzecz tworzenia nowoczesnego i zrównoważonego ekosystemu, który wspiera rodzicielstwo i pozwala zachować równowagę między życiem zawodowym a rodzinnym matek i ojców.

Publikacja ta jest skierowana do szerokiego grona decydentów – polityków, samorządowców, instytucji publicznych, pracodawców oraz organizacji społecznych – którzy razem mają realny wpływ na kształtowanie warunków życia rodzin w Polsce.

Naszym celem jest budowanie wspólnego zrozumienia potrzeby wspierania rodziców – zarówno matek, jak i ojców – w ich codziennych wyzwaniach opiekuńczo-zawodowych.

Dwa lata po wdrożeniu dyrektywy work-life balance widzimy pierwsze zmiany, ale też wiemy, że to dopiero początek drogi. W obliczu kryzysu demograficznego, niedoborów kadrowych i rosnącego obciążenia systemu społecznego wspieranie rodziców przestaje być kwestią wyboru, tylko staje się koniecznością. To inwestycja w przyszłość Polski, w rozwój gospodarczy, zdrowie społeczeństwa i spójność społeczną.



KLUCZOWE WNIOSKI

1. Równość rodzicielska przekłada się na równość szans zawodowych

Wzrost liczby ojców korzystających z urlopów rodzicielskich w stosunku do liczby urodzeń z 1% w 2022 roku do 17% w 2024 roku (dane ZUS) to dowód na coraz większą świadomość mężczyzn i ich aktywność w opiece nad dziećmi. To także pierwszy krok do odciążenia kobiet i umożliwienia im szybszego powrotu na rynek pracy. Równy podział obowiązków rodzicielskich bezpośrednio przekłada się na równouprawnienie w rozwoju zawodowym.

2. Różnica w wysokości zasiłków matek i ojców wyższa niż luka płacowa

W 2024 roku średni dzienny zasiłek dla ojca korzystającego z urlopu rodzicielskiego wynosił 167 zł, a dla

matki – 124 zł (dane ZUS). Różnica ta wynika z poziomu wynagrodzeń, a nie wysokości świadczeń i wynosi ponad 30%. To dużo więcej niż luka płacowa w Polsce.

3. Rośnie wykorzystanie urlopów rodzicielskich, ale nie zawsze zgodnie z ich celem

Analiza wykorzystania urlopów rodzicielskich przez ojców, a zwłaszcza sezonowości (szczyt przypada latem), wskazuje, że część mężczyzn może traktować urlop rodzicielski bardziej jako „czas wolny” niż jako realny okres budowania więzi z dzieckiem. Potrzebna jest dalsza edukacja społeczna na temat roli ojca w rodzinie i funkcji tych urlopów w kontekście równości rodzicielskiej.

4. Kobiety nadal wykonują większość nieodpłatnej pracy opiekuńczej

79% liczby dni absencji z tytułu opieki nad chorym dzieckiem nadal dotyczy kobiet (dane ZUS). Zmiana prawna to dopiero początek. Przed nami zmiana społeczna.

5. Pracodawcy są kluczowym ogniwem systemu wspierania rodzicielstwa

Bez świadomego zaangażowania firm, a więc bez aktualizacji procedur, edukacji kadry zarządzającej, otwartej komunikacji z pracownikami i promowania równego korzystania z urlopów, przepisy pozostaną martwe. Na braku wsparcia dla rodziców tracą nie tylko pracownicy, ale również same organizacje i gospodarka. Prognozy Instytutu Badań Strukturalnych (IBS) wskazują, że do 2030 roku z rynku pracy zniknie ponad milion osób, a do 2050 roku – ponad 4 miliony. W obliczu tych wyzwań inwestowanie w równość rodzicielską i równość na rynku pracy, które gwarantują wykorzystanie kompetencji i talentów szerokiego grona pracowników, stanowi warunek przetrwania i rozwoju biznesu.

6. Współpraca międzysektorowa jest kluczem do trwałej zmiany

Budowanie nowoczesnego i zrównoważonego systemu wspierającego rodzicielstwo wymaga spójnego działania rządu, instytucji publicznych, pracodawców oraz organizacji pozarządowych. Każda z tych grup wnosi unikalną perspektywę, ale mogą osiągnąć trwały efekt tylko wówczas, jeśli będą współdziałać i komunikować się wspólnym językiem.



POLSKA W LICZBACH

STRUKTURA DEMOGRAFICZNA I SPOŁECZNA

Liczba ludności: **37,64 mln**
Kobiety: **51,6% populacji**
Ludność miejska: **59% populacji**

Struktura ludności według ekonomicznych grup wieku (2023):

- Wiek przedprodukcyjny (0–17 lat):
18,2%
- Wiek produkcyjny
kobiety 18–59 lat, mężczyźni 18–64 lat:
58,4%
- Wiek poprodukcyjny
kobiety 60+, mężczyźni 65+: 23,3%
- Mediana wieku:
kobiety – **44 lata**, mężczyźni – **41 lat**

Przyrost naturalny: **–3,6%**

Wskaźnik dzietności: **1,158**

Średni wiek kobiety
w momencie urodzenia pierwszego
dziecka: **29 lat**

Wiek emerytalny:
• kobiety: **60 lat**,
• mężczyźni: **65 lat**

RYNEK PRACY I AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA

Wskaźnik aktywności zawodowej
w wieku produkcyjnym
kobiety 18–59 lat,
mężczyźni 18–64 lata: **81%**

Stopa bezrobocia (BAEL): **2,8%**

Zatrudnienie kobiet w wieku
20–64 lat (Eurostat, 2024): **72,5%**

Zatrudnienie mężczyzn w tej samej
grupie: **84,1%**

Minimalne wynagrodzenie brutto za pracę
od 1 stycznia 2025 r. **4666 zł**

Przeciętne wynagrodzenie brutto
w gospodarce narodowej w 2024 r. **8181,72 zł**
• Mężczyźni: **8660,04 zł**
• Kobiety: **7028,98 zł**

Mediana wynagrodzeń brutto
w gospodarce narodowej: **6856,75 zł**
• Mężczyźni: **7028,98 zł**
• Kobiety: **6700,34 zł**

Źródło: „Polska w liczbach 2024”, GUS

Firmy bez kobiet, z jedną kobietą oraz
z co najmniej dwiema kobietami we
władzach (spółki, które sprawozdają
przynajmniej 3 osoby we władzach):
• 0 kobiet – 43% firm
• 1 kobieta – 36% firm
• 2 i więcej kobiet – 21% firm

Źródło: Raport „Równość a aspiracje zawodowe
kobiet i mężczyzn”, 2024, UN Global Compact Network Poland
oraz Instytut GRAPE

LUKA PŁACOWA W POLSCE

17,5% w 2020 roku

Źródło: Wg obliczeń Instytutu Badań Strukturalnych na podstawie danych Badania Struktury Wynagrodzeń ZUS, luka skorygowana (wykształcenie, wiek, charakterystyki miejsca pracy)

18% – najwyższy wskaźnik skorygowanej luki płacowej – występuje w przedziale wiekowym 35–44 lata

Źródło: Magda I., Rozszczypała A., „Luka płacowa – o ile więcej mężczyźni zarabiają od kobiet? ”, Instytut Badań Strukturalnych, 2025

EMERYTURY

Średnia emerytura w grudniu 2024 r. w Polsce:

- kobiety: **3341 zł** – wzrost w stosunku do 2023 r. o 420 zł (14%)
- mężczyźni: **4847 zł** – wzrost w stosunku do 2023 r. o 595 zł (14%)

Źródło: Dane ZUS

Udział w emeryturach wypłacanych w wysokości niższej niż najniższa emerytura wg płci:

- kobiety: 77,4%
- mężczyźni: 22,6%

Źródło: Dane ZUS

ZDROWIE I DŁUGOŚĆ ŻYCIA

Przeciętna długość życia:

- kobiety: 82 lata
- mężczyźni: 74,7 roku

Czas poświęcony (udział w dobie) na:

obowiązki domowe i opiekuńcze:

- kobiety: 18,2%
- mężczyźni: 11,2%

aktywność zawodową:

- kobiety: 10,2%,
- mężczyźni: 16,4%

odpoczynek:

- kobiety: 16,1%,
- mężczyźni: 19,4%

Przeciętny czas poświęcony na wykonywanie obowiązków domowych i opiekuńczych:

- kobiety: 4 godziny 19 minut – w stosunku do 2013 r. spadek o 1 minutę
- mężczyźni: 2 godziny 41 minut – w stosunku do 2013 r. wzrost o 20 minut

Źródło: Dobowy budżet czasu ludności w 2013 r. oraz w 2023 r., GUS (badanie wykonywane co 10 lat)

MATKI I OJCOWIE W POLSCE

ŚWIADCZENIA DLA RODZICÓW W POLSCE

Opieka nad dziećmi i system urlopów

Urlopy po urodzeniu dziecka (na jedno dziecko):

- urlop macierzyński:
20 tygodni (14 tygodni obowiązkowe, płatne 100% albo 81,5%)¹
- uzupełniający urlop macierzyński dla rodziców wcześniaków albo dzieci urodzonych o czasie, które wymagają hospitalizacji do 8 tygodni albo do 15 tygodni – w zależności od okresu hospitalizacji i tygodnia ciąży, w którym urodzi się dziecko, lub masy urodzeniowej (płatne 100%)²

- urlop ojcowski:
2 tygodnie (płatne 100%)
- urlop rodzicielski: 41 tygodni, w tym 9 tygodni nietransferowalne (płatne 70% albo 81,5%)
- urlop wychowawczy: 36 miesięcy (bezpłatny; 1 miesiąc nietransferowalny)

Wskaźnik edukacji przedszkolnej (dzieci 3–6 lat): 97,3%
(UE – cel barceloński: 96%)

Wskaźnik opieki nad dziećmi do 3 lat (żłobki, kluby, opiekunowie dzienni): 40,84% (UE – cel barceloński: 45%)

Liczba gmin bez żłobka (2024 r.): 924
(dla porównania w 2023 r.: 1105)

WSPARCIE FINANSOWE

Program Rodzina 800 plus

W ramach programu rodzinom z dziećmi na utrzymaniu przysługuje świadczenie wychowawcze w wysokości 800 zł na dziecko do ukończenia przez nie 18 roku życia, bez względu na dochód osiągniany przez rodzinę.

¹ Jeżeli wniosek o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze zostanie złożony nie później niż 21 dni po porodzie (art. 31 ust. 3 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2025 r. poz. 501), zwanej „ustawą zasiłkową”).

² Prawo do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego obowiązuje od 19 marca 2025 r.

Program Aktywny Rodzic

- **aktywni rodzice w pracy** – świadczenie w wysokości 1500 zł miesięcznie dla rodziców aktywnych zawodowo, a w przypadku dzieci z niepełnosprawnością – 1900 zł;
- **aktywnie w żłobku** – dofinansowanie do 1500 zł miesięcznie (lub 1900 zł dla dzieci z niepełnosprawnością) na pokrycie opłat za żłobek, klub dziecięcy lub dziennego opiekuna;
- **aktywnie w domu** – 500 zł miesięcznie dla rodziców, którzy samodzielnie sprawują opiekę nad dzieckiem i nie korzystają z innych form wsparcia.

Mama i tata na rynku pracy

Wskaźnik aktywności zawodowej:

bez dzieci:

-  kobiety 86%
-  mężczyźni 88%

z jednym dzieckiem poniżej 6 lat:

-  kobiety 77%
-  mężczyźni 96%

z dwojgiem dzieci, w tym przynajmniej jednym poniżej 6 lat:

-  kobiety 73%
-  mężczyźni 96%

z trojgiem dzieci lub więcej, w tym przynajmniej jednym poniżej 6 lat:

-  kobiety 60%
-  mężczyźni 93%

Źródło: Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child (%), Eurostat 2024

Finanse mamy i taty

Zasiłki z tytułu urlopów po urodzeniu się dziecka

Przeciętna dzienna wysokość zasiłku macierzyńskiego matki z tytułu urlopu macierzyńskiego w 2024 r. (skorygowana do 100%)	Przeciętna dzienna wysokość zasiłku macierzyńskiego ojca z tytułu urlopu ojcowskiego w 2024 r.
160 zł	228 zł
Przeciętna dzienna wysokość zasiłku macierzyńskiego matki z tytułu urlopu rodzicielskiego w 2024 r.	Przeciętna dzienna wysokość zasiłku macierzyńskiego ojca z tytułu urlopu rodzicielskiego w 2024 r.
124 zł	167 zł

Źródło: Dane ZUS

Wsparcie finansowe dla mamy i taty

Od stycznia do grudnia 2024 r. wypłacono:

- świadczenia dobry start – na kwotę 1,4 mld zł;
- świadczenia wychowawcze (tzw. 800+) – na kwotę 66,1 mld zł;
- rodzinne kapitały opiekuńcze – na kwotę 1,8 mld zł;
- dofinansowanie pobytu w żłobku – na kwotę 0,4 mld zł;
- świadczenia z programu Aktywny Rodzic – na kwotę 0,7 mld zł (od listopada do grudnia 2024 r.).

Suma świadczeń wspierających rodziców, które wypłacił ZUS, wyniosła 70,4 mld zł.

Praca opiekuńcza mamy i taty

Procent ojców na urlopie rodzicielskim:

2024 r. – 17%
(41,9 tys. ojców/252 tys. urodzeń)

2023 r. – 7%
(19,0 tys. ojców/273 tys. urodzeń)

2022 r. – 1%
(3,7 tys. ojców/305 tys. urodzeń)

Liczba dni absencji chorobowej z tytułu opieki nad chorym dzieckiem w 2024 r.:

matki: 8,7 mln dni (79%)

ojcowie: 2,3 mln dni (21%)

Procent liczby dni absencji chorobowej taty z tytułu opieki nad chorym dzieckiem w 2024 r.:

2024 r. – 21,3%

2023 r. – 20,9%

Źródło: Dane ZUS

Udział liczby dni z tytułu urlopu macierzyńskiego wykorzystanego w 2024 r. przez mężczyzn stanowił 5,4%, a z tytułu urlopu rodzicielskiego – 4,1% (w 2023 r.– 1,9%).

Źródło: Dane ZUS

Obowiązki opiekuńcze

W aż 68% rodzin z dziećmi w wieku 1–9 lat, w których oboje rodzice pracują, to matki w największym stopniu sprawują obowiązki opiekuńcze.

Źródło: Raport „Praca a dom. Wyzwania dla rodziców i ich konsekwencje”, Polski Instytut Ekonomiczny, grudzień 2022

SŁOWO WSTĘPU



**Aleksandra Gajewska, Sekretarz Stanu
w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki
Społecznej**

Równość rodzicielska i równość na rynku pracy to dwie strony tej samej monety. W Polsce coraz więcej par uznaje partnerski model rodziny za optymalny – taki, w którym oboje rodziców pracuje zawodowo i wspólnie dzieli się obowiązkami domowymi oraz opieką nad dziećmi.

Coraz więcej kobiet chce się rozwijać zawodowo i chce wierzyć, że praca nie stoi w sprzeczności z macierzyństwem. Jednocześnie coraz więcej mężczyzn świadomie angażuje się w życie swoich dzieci już od pierwszych dni ich życia, bo chcą mieć realny wpływ na ich wychowanie i sposób postrzegania świata.

Na zaangażowaniu obojga rodziców korzystają dzieci i jakość życia całej rodziny. Korzysta na tym także społeczeństwo i gospodarka.

Równość płci to nie tylko sprawiedliwy podział obowiązków w rodzinie i w pracy – to także klucz do zrównoważonego rozwoju i odpowiedź na wyzwania demograficzne, z którymi mierzy się Polska.

Współczesne społeczeństwo oczekuje rozwiązań, które pozwolą rodzicom łączyć życie zawodowe z rodzinnym, dając im realny wybór, a jednocześnie wspierając ich w podejmowaniu decyzji o powiększeniu rodziny.

Jednym z naszych kluczowych działań na rzecz równości płci i wsparcia rodzin jest program „Aktywny Rodzic”, który wprowadziliśmy w 2024 roku. Dzięki temu programowi rodzice zyskują realny wybór, jak chcą zorganizować opiekę nad dzieckiem, bez presji rezygnacji z aktywności zawodowej. Od momentu wdrożenia, aż 91% dzieci w wieku 12-35 miesięcy zostało objętych wsparciem w ramach „Aktywnego

Rodzica”, co pokazuje, jak bardzo tego typu rozwiązania były potrzebne.

Ale równość płci to nie tylko kwestia możliwości godzenia ról rodzinnych i zawodowych – to także odpowiedź na problem spadającej dzietności. Polacy często wskazują, że brak dostępnej, wysokiej jakości opieki nad dziećmi oraz trudności w powrocie do pracy po urlopie rodzicielskim to kluczowe bariery w podejmowaniu decyzji o powiększeniu rodziny.

Dlatego inwestujemy w rozwój instytucjonalnej opieki nad najmłodszymi dziećmi. W ramach programu „Aktywny Maluch” na lata 2022-2029 wspieramy budowę nowych żłobków, klubów dziecięcych i instytucji opieki dziennej, zapewniając rodzicom dostęp do dobrej jakości opieki dla ich dzieci.

To jeden z największych tego typu programów w Europie, który ma na celu nie tylko zwiększenie liczby miejsc w żłobkach, ale także poprawę standardów opieki.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej objęło honorowym patronatem kampanię Fundacji Share the Care „Równi w domu, równi w pracy”, ponieważ wspieranie zarówno mam, jak i ojców w łączeniu życia zawodowego i rodzinnego to ważny element nowoczesnej polityki społecznej. Nie chodzi tu tylko o wartości, w które wierzymy, ale także o realne potrzeby Polek i Polaków, którzy chcą mieć możliwość łączenia pracy z życiem rodzinnym bez konieczności wyboru między jednym a drugim.

Wszyscy mierzymy się z podobnymi wyzwaniem, dlatego warto wspólnie szukać dobrych rozwiązań, które przyniosą korzyści rodzinom i społeczeństwu w całej Europie.

Cieszymy się, że w tym roku kampania ma charakter międzynarodowy i jest częścią działań wpisujących się w polską prezydencję w Radzie Unii Europejskiej. To dla nas okazja, by dzielić się najlepszymi praktykami z przedstawicielami innych krajów UE.





**Mariusz Jedynak, członek Zarządu
w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych**

W ostatnich latach w Polsce – podobnie jak w wielu krajach Unii Europejskiej – obserwujemy pogłębiające się wyzwania demograficzne, które wpływają nie tylko na strukturę społeczną, ale także na stabilność rynku pracy i systemów zabezpieczenia społecznego.

Spadająca liczba urodzeń, starzejące się społeczeństwo i rosnące potrzeby opiekuńcze sprawiają, że troska o rodzinę i godzenie ról zawodowych z obowiązkami domowymi stają się zagadnieniami strategicznymi.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest instytucją odpowiedzialną za realizację kluczowych zadań systemu zabezpieczenia społecznego. Dlatego aktywnie uczestniczymy w budowie rozwiązań wspierających rodziców – przyznajemy świadczenia oraz prowadzimy działania informacyjne, analityczne i edukacyjne.

Postępujemy zgodnie z Koncepcją Rozwoju Kraju 2050, która kładzie wyraźny nacisk na długofalowe

planowanie, integrację polityk rynku pracy, zdrowia, edukacji i migracji, a także budowę systemów, które sprzyjają aktywności zawodowej i bezpieczeństwu społecznemu wszystkich mieszkańców – niezależnie od etapu życia, na jakim się znajdują. Jednym z najważniejszych elementów tej układanki – z perspektywy zarówno demograficznej, jak i ekonomicznej – jest wspieranie rodziców i umożliwianie im pełnego uczestnictwa w rynku pracy.

Mijają właśnie dwa lata od wdrożenia w Polsce unijnej dyrektywy work-life balance, która ma ułatwić godzenie życia zawodowego i rodzinnego oraz wzmocnić równość szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Z satysfakcją obserwujemy pierwsze pozytywne efekty tych zmian – coraz większe zainteresowanie urlopami rodzicielskimi ze strony ojców, rosnącą świadomość pracodawców oraz wzrost społecznego zrozumienia znaczenia partnerskiego modelu rodziny.

Mamy świadomość, że to dopiero początek drogi. Dane, które zbieramy i analizujemy, pokazują, że mimo postępujących zmian legislacyjnych i kulturowych wielu rodziców, którzy chcą łączyć życie zawodowe z rodzinnym, nadal napotyka bariery. Skala wyzwań wymaga kontynuacji działań systemowych, edukacji oraz dalszego wzmacniania roli instytucji publicznych i pracodawców we wspieraniu rodzin.

Instytucje rynku pracy, systemy zabezpieczenia społecznego i usługi społeczne muszą funkcjonować komplementarnie – tak aby umożliwić wejście, powrót i pozostanie na rynku pracy w coraz bardziej złożonym, zautomatyzowanym i cyfrowym otoczeniu. W centrum tych działań powinna się znajdować rodzina jako podstawowa komórka społeczna, której stabilność i dobrostan mają bezpośredni wpływ na rozwój całego kraju.

Raport, który oddajemy w Państwa ręce, to próba zebrania najważniejszych danych, obserwacji i rekomendacji.

Wierzymy, że będzie on nie tylko źródłem wiedzy, ale też impulsem do dalszej współpracy między instytucjami publicznymi, organizacjami społecznymi, samorządami i pracodawcami. Tylko działając razem, możemy budować nowoczesny i zrównoważony system wsparcia dla rodzin. Taki, który odpowiada na potrzeby współczesnego społeczeństwa i zmieniającego się rynku pracy.

Wspieranie rodziców to nie koszt – to inwestycja w rozwój, bezpieczeństwo i jakość życia zarówno obecnych, jak i przyszłych pokoleń.





**Karolina Andrian, członkini Zarządu
w Fundacji Share the Care**

Dwa lata temu została w Polsce wdrożona unijna dyrektywa work-life balance. Dzięki niej nastąpiło wiele zmian na lepsze – coraz więcej ojców korzysta z urlopu rodzicielskiego, a świadomość wśród pracodawców i pracujących rodziców na temat równości rodzicielskiej i jej wpływu na równość szans zawodowych stopniowo rośnie.

Możemy być zadowoleni z postępów, zwłaszcza że są kraje UE, które wciąż nie wprowadziły tej dyrektywy.

Jej implementacja była ważnym krokiem w kierunku wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, ponieważ pomaga przeciwdziałać nierównemu podziałowi obowiązków opiekuńczych. Wraz z kolejnymi unijnymi dyrektywami – dotyczącymi parytetów w najwyższych organach spółek oraz przejrzystości i równości wynagrodzeń – mamy szansę na trwałe wzmocnienie równości płci w Europie.

Jednak bez rzeczywistej równości rodzicielskiej zmiany te mogą nie

przynieść oczekiwanych rezultatów. Kobieta, która łączy pracę zawodową z pełnym etatem opiekuńczym, ma ograniczone możliwości rozwoju i awansu – nawet przy formalnych gwarancjach równego traktowania. Sprawiedliwy podział obowiązków i zaangażowanie ojców to fundament równego dostępu matek do rynku pracy, niezależności ekonomicznej i godzenia ról.

Jeśli chcemy, by w Polsce rodziło się więcej dzieci, musimy stworzyć warunki, w których rodzicielstwo nie wyklucza aktywności zawodowej.

To nie jest wybór – to konieczność z perspektywy przyszłości demograficznej i gospodarczej kraju.

Minione dwa lata pozwoliły nam lepiej przyjrzeć się barierom, które nadal utrudniają budowanie równości w domu i w pracy, oraz zaplanować kolejne działania. Prawa pracujących rodziców wciąż są słabo rozumiane. Złożoność przepisów i nieintuicyjna terminologia sprawiają trudność nawet pracodawcom,

którzy dysponują zapleczem prawnym. Pracownicy, którzy takiego wsparcia nie mają, znajdują się w jeszcze trudniejszej sytuacji. Hamulcami zmian są też silne stereotypy ról płciowych w rodzinie.

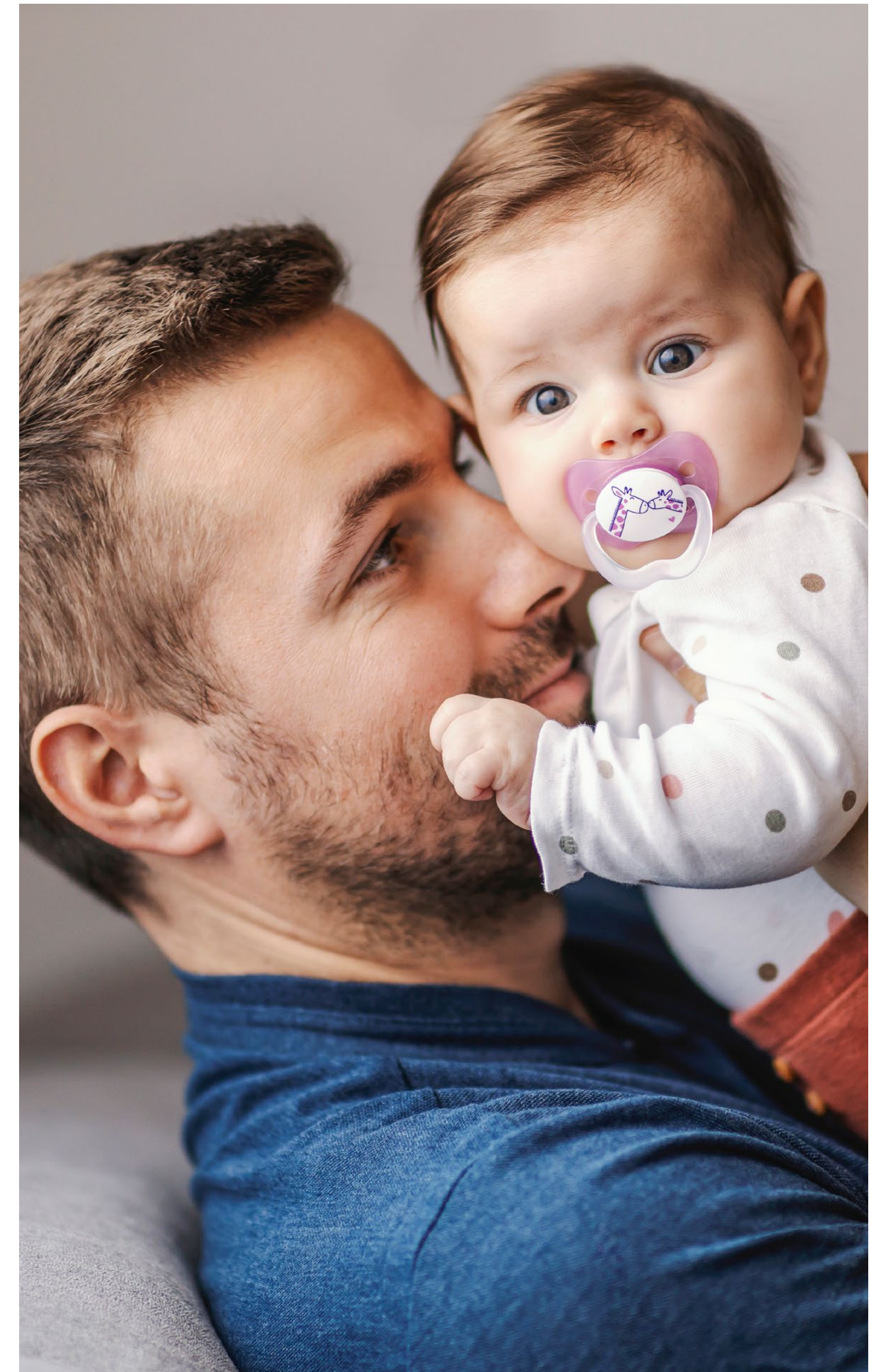
Tymczasem równość płci i sprawiedliwy podział obowiązków opiekuńczych to nie tylko kwestie społeczne. To także kluczowe czynniki, które wzmacniają innowacyjność, bezpieczeństwo społeczno-gospodarcze i konkurencyjność kraju. Równe szanse w dostępie do pracy sprzyjają większej aktywności zawodowej, wykorzystaniu potencjału ludzkiego i wzrostowi produktywności. Badania pokazują, że społeczeństwa bardziej równościowe są odporniejsze na kryzysy i lepiej adaptują się do zmian technologicznych i demograficznych.

W kontekście prezydencji Polski w Radzie UE, której filarami są bezpieczeństwo, rozwój i przyszłość Europy, równość rodzicielska stanowi niezbędny element trwałej równości płci. Tym bardziej dziś – w obliczu niepewności geopolitycznej,

kryzysu zdrowia psychicznego, braków kadrowych i spadającego zaangażowania pracowników – potrzebujemy silnych, systemowych działań na rzecz równości we wszystkich obszarach życia.

To inwestycja w kapitał ludzki, która przynosi długofalowe korzyści całemu społeczeństwu.

Tegoroczna kampania i konferencja „Równi w domu – równi w pracy” mają wymiar międzysektorowy i międzynarodowy. Wierzymy, że właśnie na styku różnych światów i doświadczeń rodzi się współpraca, która doprowadzi do realnych, odważnych zmian. Ten raport to próba zebrania najważniejszych danych i postawienia pytań, na które potrzebujemy wspólnie szukać odpowiedzi.





Marcin Stanecki, Główny Inspektor Pracy, Państwowa Inspekcja Pracy

Nowelizacja Kodeksu pracy z 2023 r., na mocy której została w Polsce wdrożona dyrektywa work-life balance, przyniosła istotne zmiany dotyczące m.in. wykorzystania urlopu rodzicielskiego. Dzięki niej także rodzice dzieci do 8. roku życia mogą wnioskować o elastyczną organizację pracy, w tym o pracę zdalną.

Widzimy, że mimo upływu czasu nadal wiele osób szuka informacji na ten temat.

W 2024 r. inspekcja pracy udzieliła ponad 21 tys. porad dotyczących uprawnień związanych z rodzicielstwem.

Rośnie liczba pytań o możliwości skorzystania z urlopu rodzicielskiego przez ojców.

Wątpliwości budzą przede wszystkim zasady podziału urlopu między rodziców, jego wymiar oraz warunki, jakie musi spełnić ojciec dziecka, aby skorzystać z tego rodzaju urlopu. Część mężczyzn pyta także o możliwość łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą – zarówno u dotychczasowego, jak

i u innego pracodawcy. Szczególnie interesuje ich to, czy mogą podjąć zatrudnienie na podstawie innej umowy w czasie korzystania z urlopu oraz jakie konsekwencje może to mieć dla ich prawa do zasiłku macierzyńskiego.

Rośnie również liczba pytań dotyczących elastycznej organizacji czasu pracy, co wskazuje na coraz większe zainteresowanie pracowników możliwością łatwiejszego łączenia pracy i obowiązków rodzinnych. Wiele osób dopytuje o zasady ubiegania się o pracę zdalną, indywidualny rozkład czasu pracy oraz możliwości skorzystania z systemu skróconego tygodnia pracy czy pracy w niepełnym wymiarze godzin. Z elastyczną organizacją czasu pracy wiążą się też pytania o konsekwencje jej wprowadzenia dla uprawnień pracowniczych, w tym wysokości wynagrodzenia i prawa do urlopów.

Podobne zagadnienia interesują pracodawców. Pytają oni ponadto o możliwość odmownego rozpatrzenia wniosku w przypadku utrudnień organizacyjnych w firmie, a także o sposoby kontrolowania pracy zdalnej i ocenę efektywności pracownika, który ma elastyczny tryb pracy.

Wyraźnie widać, że zarówno pracownicy, jak i pracodawcy potrzebują większej jasności w zakresie praktycznego stosowania przepisów.

Niezmiennie od lat napływają do nas pytania na temat ochrony stosunku pracy kobiet w ciąży oraz osób korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem. Wyjaśniamy też wątpliwości dotyczące prawa do przerw na karmienie dziecka piersią oraz możliwości nieudzielenia zwolnienia od pracy na opiekę nad dzieckiem w terminie wskazanym przez pracownika (zgodnie z art. 188 Kodeksu pracy).

Najczęściej o poradę zwracają się do nas pracownicy będący rodzicami, ale około 30 proc. pytań pochodzi od pracodawców.

Wśród pracowników, którzy do nas dzwonią, przeważają kobiety, ale – co ważne – coraz częściej w słuchawce słyszymy także mężczyzn zainteresowanych uprawnieniami rodzicielskimi.

Cieszy mnie, że rośnie liczba osób, które korzystają z porad, materiałów i szkoleń Państwowej Inspekcji Pracy oraz uczestniczą w naszych programach prewencyjnych. Chociaż inspekcja pracy przede wszystkim kojarzy się z kontrolami, to działalność prewencyjna jest dla nas równie istotna. Pomagamy pracodawcom i pracownikom lepiej rozumieć przepisy oraz dostosować się do zmian, które wpływają na organizację pracy.

W 2025 r. rozpoczęliśmy kampanię Państwowej Inspekcji Pracy „Rodzice w pracy”, której partnerem jest Fundacja Share the Care. Wspieramy też kampanię „Równi w domu – równi w pracy”. Dzięki wspólnym działaniom wiedza o uprawnieniach rodzicielskich wynikających z prawa pracy staje się powszechna. Im lepsza znajomość tych regulacji, tym łatwiej rodzicom godzić życie zawodowe z rodzinnym, a pracodawcom – budować przyjazne środowisko pracy, które sprzyja efektywności.

WYKORZYSTANIE PRZEZ OJCÓW URLOPÓW PO NARODZINACH DZIECKA DWA LATA PO WDROŻENIU DYREKTYWY WORK-LIFE BALANCE

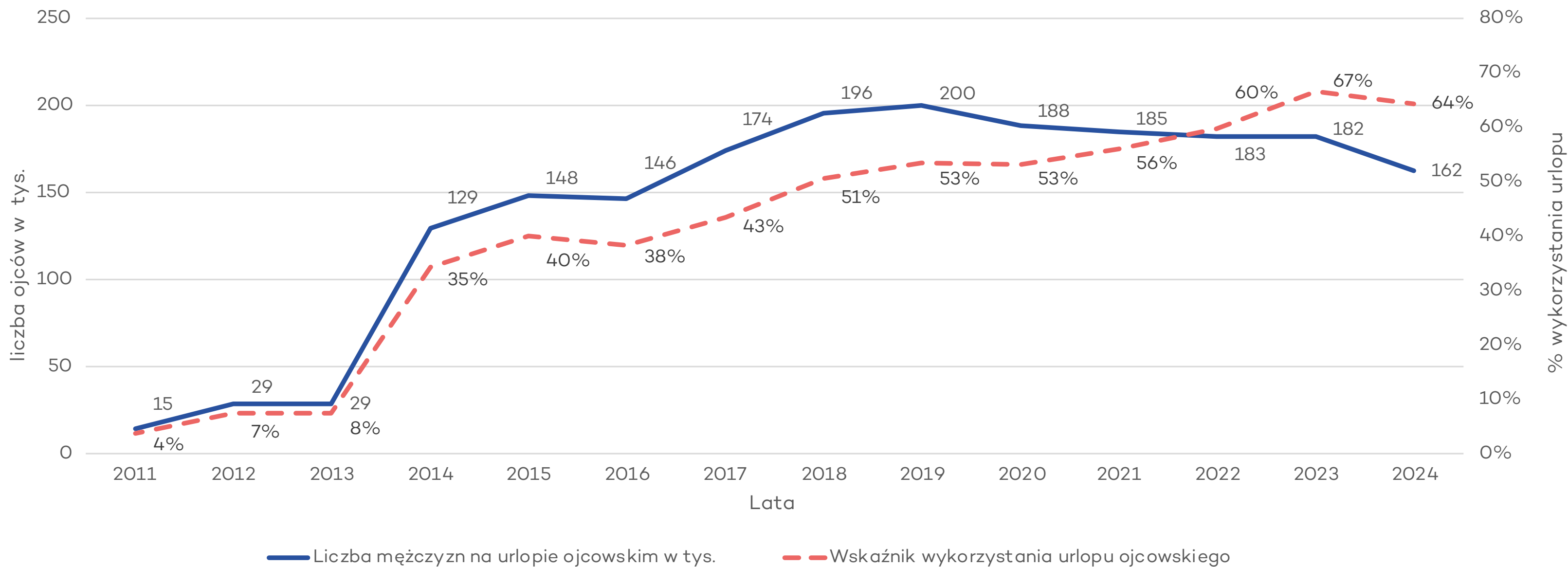
Urlop ojcowski – najczęściej wykorzystywany urlop

Spośród różnych form wsparcia po narodzinach dziecka ojcowie najczęściej wybierają urlop ojcowski. W 2024 roku skorzystało z niego 64% mężczyzn, którym urodziło się dziecko.

Choć to nadal najwyższy wskaźnik wśród wszystkich dostępnych urlopów dla ojców, po raz pierwszy od wprowadzenia tego świadczenia w 2011 roku odnotowano lekki spadek (w 2023 roku wynosił on 67%).

Może to wynikać z tego, że czas na wykorzystanie urlopu ojcowskiego został skrócony do ukończenia przez dziecko 1 roku życia (wcześniej był to 2 rok życia), ojcowie zyskali możliwość wykorzystania urlopu rodzicielskiego równocześnie z matką przebywającą na urlopie macierzyńskim.

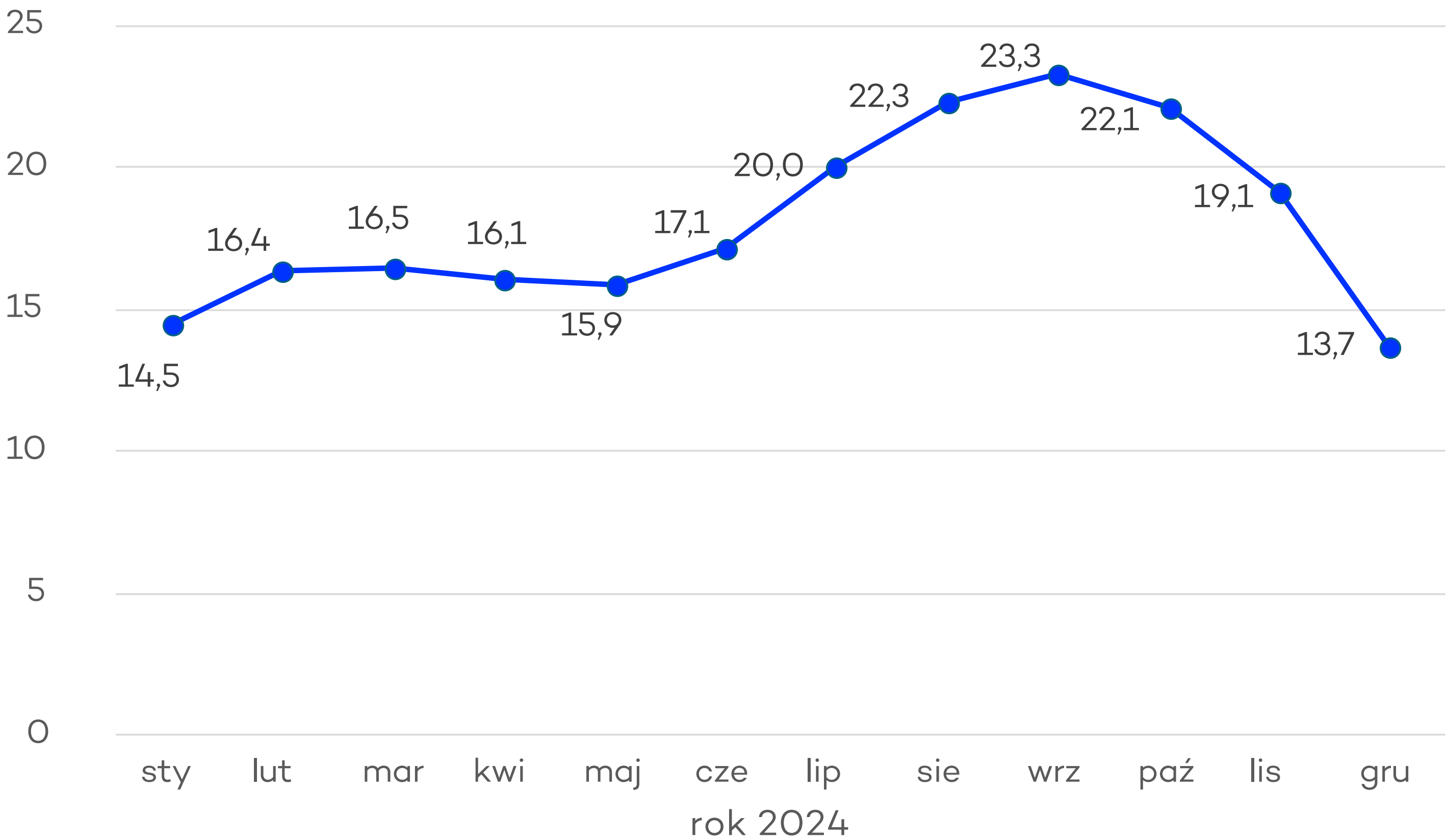
Jednak rezygnacja z urlopu ojcowskiego to zjawisko niepokojące, ponieważ pełni on inną funkcję niż urlop rodzicielski. Urlop ojcowski służy temu, aby tata zajął się noworodkiem i mamą w okresie połogu.



Wykres 1. Mężczyźni pobierający zasiłki macierzyńskie z tytułu urlopu ojcowskiego w latach 2011–2024 oraz wskaźnik jego wykorzystania.

Wciąż duża grupa ojców nie korzysta z tego uprawnienia, a ich nieobecność w początkowym okresie życia dziecka to utracona szansa na budowanie tożsamości rodzicielskiej. Badania jasno wskazują, że ojcowie, którzy decydują się na urlop ojcowski, są bardziej zaangażowani w opiekę także w późniejszych latach życia dziecka.

Dodatkowo wieloletnia tendencja do wykorzystywania urlopu przez ojców głównie w miesiącach letnich sugeruje, że często nie jest on traktowany jako czas realnej opieki, lecz jako dodatkowy urlop wypoczynkowy. To podkreśla potrzebę kompleksowej edukacji na temat znaczenia urlopów po narodzinach dziecka, ich funkcji oraz korzyści, jakie z nich płyną.

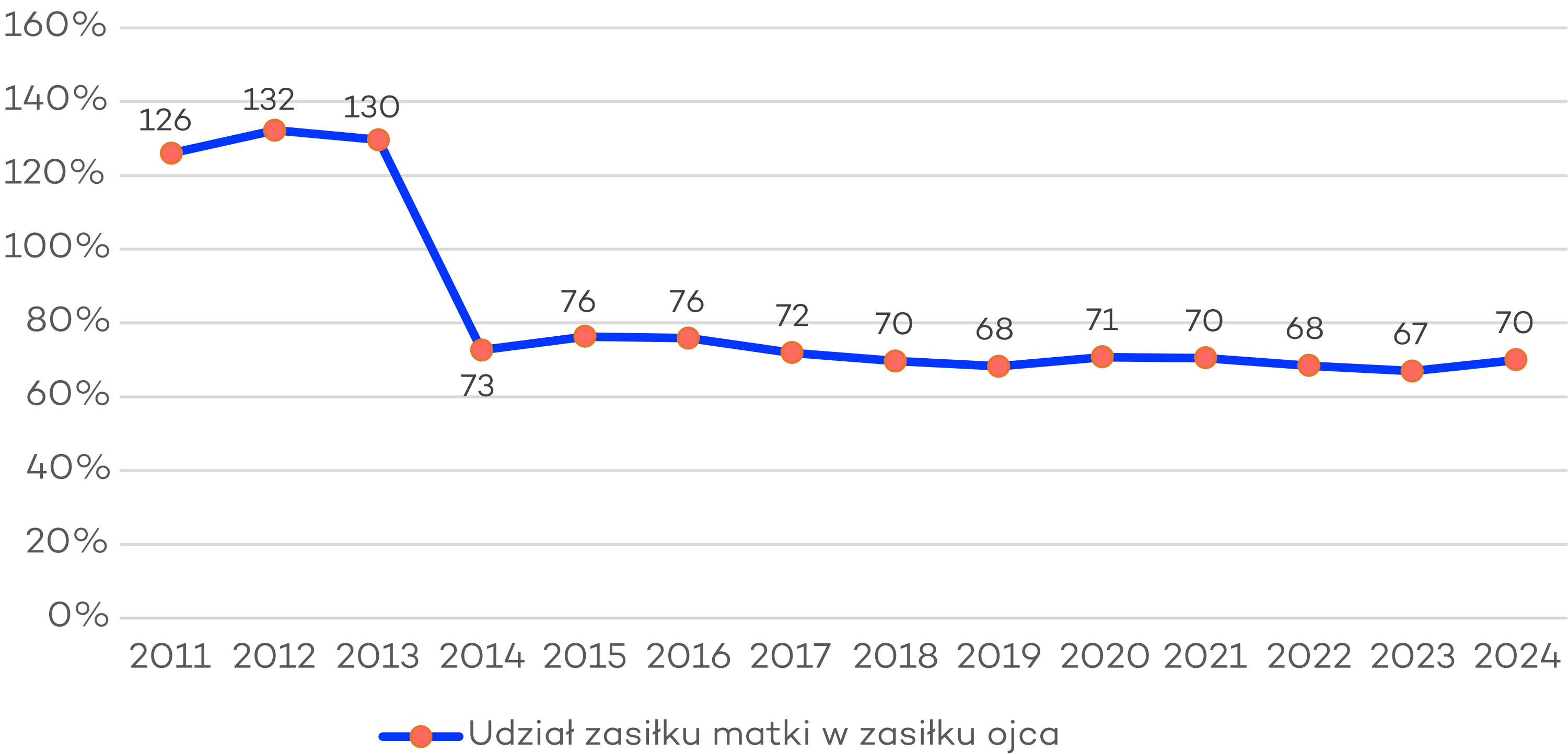


Wykres 2.
Mężczyźni pobierający zasiłki macierzyńskie z tytułu urlopu ojcowskiego w 2024 roku (w tys.).

Warto się także przyjrzeć temu, jak kształtowała się przeciętna wysokość zasiłku macierzyńskiego za urlop ojcowski w porównaniu z zasiłkiem macierzyńskim pobieranym przez kobiety z tytułu urlopu macierzyńskiego.

Urlop ojcowski i urlop macierzyński są płatne na poziomie 100%. Zasiłek wypłacany mężczyznom za urlop ojcowski jest średnio 30% wyższy niż ten wypłacany kobietom (zasiłek matek skorygowany do 100%). To zdecydowanie więcej niż luka płacowa. Zważywszy na to, że okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego przypada na początkową fazę zawodową pracujących rodziców, te dane pokazują, jak duży jest rozdzźwięk między wysokością zarobków matek i ojców.

O ile przy luce płacowej czy wysokościach emerytur w obliczeniach uwzględniamy wszystkie kobiety i wszystkich mężczyzn, o tyle porównanie wysokości zasiłków daje nam obraz różnic zarobkowych między pracującymi matkami i pracującymi ojcami.



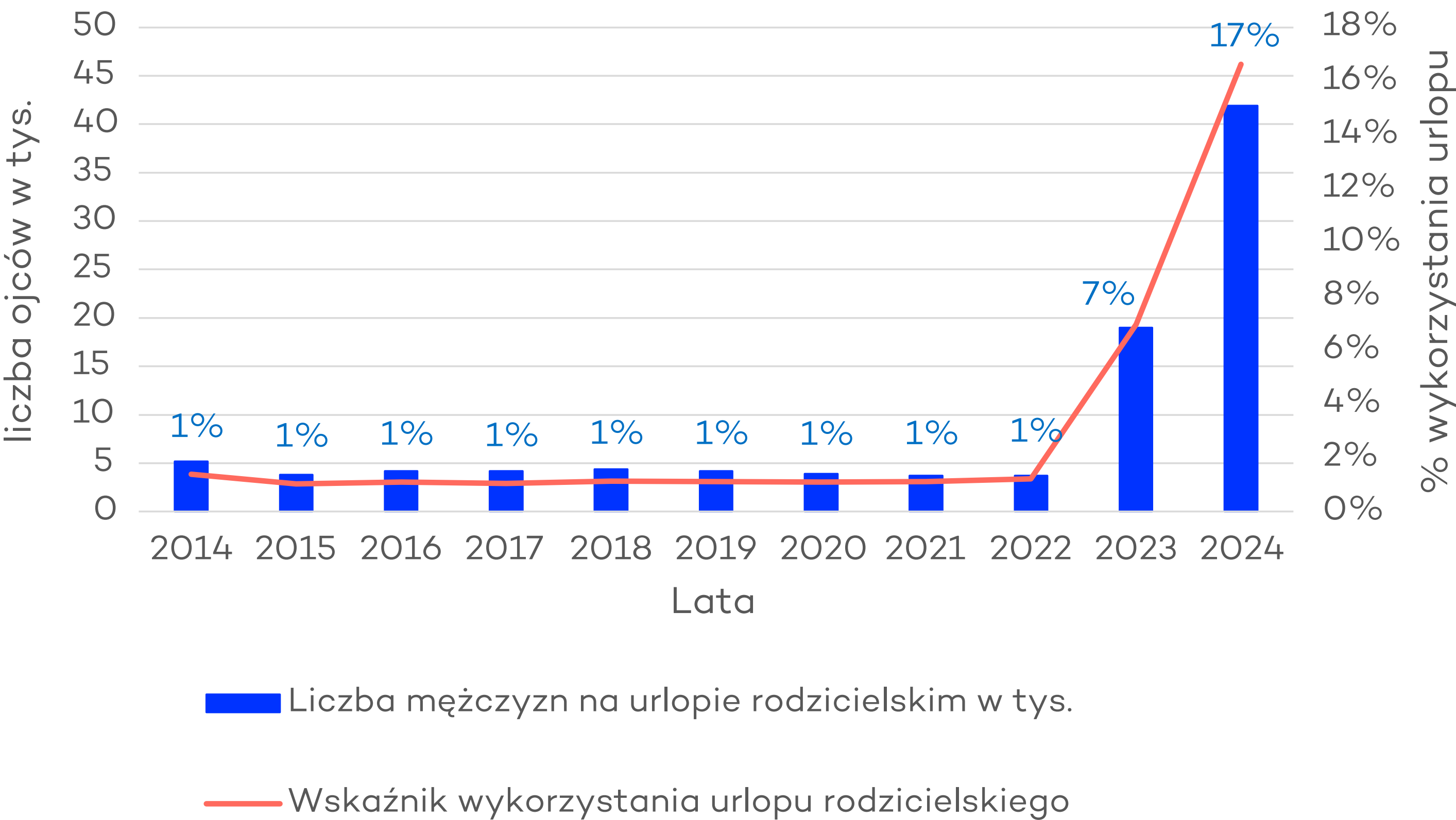
Wykres 3.
Udział przeciętnego dziennego zasiłku matki (z tytułu urlopu macierzyńskiego, skorygowanego do 100%) w przeciętnym dziennym zasiłku ojca (z tytułu urlopu ojcowskiego) w latach 2011–2024.

Urlop rodzicielski – na fali wzrostowej

Z urlopu rodzicielskiego ojcowie mogą korzystać w Polsce od 2013 roku. Ze względu na brak mechanizmu nietransferowalności świadczenie to przez lata nie było zbyt rozpoznawalne ani nie cieszyło się popularnością. W praktyce funkcjonowało jako przedłużenie urlopu macierzyńskiego.

Podział urlopu rodzicielskiego między rodziców formalnie oznaczał, że matka musiała się zrzec jakiejś części swojego urlopu rodzicielskiego na rzecz ojca dziecka. Efektem tego była bardzo niska partycypacja mężczyzn – zaledwie 1%.

Dopiero wdrożenie unijnej dyrektywy work-life balance w 2023 roku, a wraz z nią wprowadzenie indywidualnego prawa do urlopu i 9-tygodniowej części nietransferowalnej, doprowadziło do znaczącego wzrostu jego wykorzystania – do 7% w 2023 roku i 17% w 2024 roku.



Wykres 4.
Wskaźnik wykorzystania urlopu rodzicielskiego w latach 2014–2024.

Wprowadzeniu dyrektywy work-life balance towarzyszyły liczne kampanie inicjowane przez Fundację Share the Care lub przy jej współudziale:

- „Facet na 100 Pro, czyli jak korzystać z ojcostwa i 9 tygodni urlopu tylko dla ojców” (2023),
- kampania Onetu „Tata w domu” oraz
- kampania OLX „Praca z korzyścią dla wszystkich”, której przyświecało hasło: „Dzielmy się opieką nad dziećmi, by rozwijać się w pracy” (2024).

Dzięki tym akcjom urlop rodzicielski coraz częściej jest postrzegany jako wspólne prawo obojga rodziców, a nie wyłącznie matki. Zaangażowane ojcostwo zaczyna być widoczne – również medialnie – co sprzyja przełamywaniu stereotypów.

Co nadal niepokoi?

Dane pokazują wyraźną sezonowość wykorzystania urlopu rodzicielskiego przez mężczyzn. Podobnie jak w przypadku urlopu ojcowskiego przeważają miesiące letnie. Może to świadczyć o traktowaniu urlopu jako czasu na remont, wyjazd zarobkowy czy wakacje, a nie na rzeczywiste zaangażowanie w opiekę nad dzieckiem.

Niepokój budzi również wynik wzrostu wykorzystania urlopu w niektórych województwach, który jest wyższy od ogólnopolskiego. Dla Polski wzrost wykorzystania rodzicielskiego przez ojców w 2024 roku w stosunku do 2023 roku wyniósł 120%. Tymczasem w województwie opolskim było to 142%, w lubuskim – 139%, a małopolskim i lubelskim – 129%. W żadnym z tych województw – oprócz małopolskiego – nie ma miasta powyżej 500 tys. mieszkańców. Możliwym wyjaśnieniem tego zjawiska jest nie tyle większe zaangażowanie ojców w opiekę nad dzieckiem, ile wykorzystywanie urlopu

rodzicielskiego do pracy zarobkowej, w tym sezonowej lub za granicą. Konieczne są dalsze analizy i edukacja w tym zakresie.

Za krótko i nierówno – długość urlopów ojców i matek

Choć udział ojców w urlopie rodzicielskim systematycznie rośnie, czas jego trwania wciąż pozostaje krótki. W 2022 roku ojcowie korzystali z urlopu średnio przez 98 dni, w 2023 roku – już tylko 49 dni, a w 2024 roku – zaledwie 47 dni, czyli około 7 tygodni. Oznacza to, że wielu ojców nie wykorzystuje nawet całej przysługującej im części nietransferowalnej, która wynosi 9 tygodni.

Tymczasem dłuższe urlopy wciąż są domeną matek. Średnia długość ich urlopu rodzicielskiego wzrosła z 141 dni w 2023 roku do 153 dni w 2024 roku.

Potrzeba ogólnopolskiej narracji o ojcostwie i edukacji prawnej

Choć obserwujemy pozytywny trend rosnącego udziału ojców w urlopach rodzicielskich, nadal konieczne są systemowe działania promujące partnerski model rodziny i równy podział opieki nad dzieckiem. Skuteczne byłyby ogólnopolskie kampanie informacyjne, realizowane przez instytucje publiczne i wspierane medialnie, które w sposób zrozumiały i atrakcyjny pokazywałyby rolę ojców jako pełnoprawnych opiekunów – takich, którzy nie „pomagają”, lecz realnie dzielą się z matkami odpowiedzialnością za wychowanie dziecka. Tylko w takim modelu kobieta może w pełni łączyć macierzyństwo z rozwojem zawodowym i powrotem do pracy na równych zasadach. Na zaangażowaniu obojga rodziców zyskuje cała rodzina – a także rynek pracy i społeczeństwo.

Wyzwania i kierunki działań

- Potrzebujemy większego równoważenia podziału urlopu rodzicielskiego między kobietami a mężczyznami. Równość szans na rynku pracy wymaga równego podziału obowiązków opiekuńczych.
- Decyzje o tym, kto bierze urlop, często wynikają z różnic w wynagrodzeniach. Dlatego kluczowe znaczenie mają: eliminacja luki płacowej, edukacja ekonomiczna kobiet oraz tworzenie miejsc pracy sprzyjających godzeniu życia rodzinnego i zawodowego – zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn. Ponadto podwyższenie zasiłku za nietransferowalną część urlopu rodzicielskiego z 70% do 100% zwiększyłoby wykorzystanie urlopu przez ojców.
- Potrzebujemy więcej ambasadorów akcji, czyli ojców, którzy będą publicznie dzielić się z innymi swoją decyzją o wzięciu urlopu i opiece nad dziećmi. Może to być bowiem silnym bodźcem dla innych mężczyzn. Takie wzorce łamią stereotypy, normalizują zaangażowanie ojców

i inspirują do partnerskiego podejścia w rodzinach.

- Konieczna jest kontynuacja działań edukacyjnych, które w przystępny sposób wyjaśnią przeznaczenie poszczególnych urlopów, różnice między nimi oraz ich funkcję społeczną. Potrzebujemy także edukacji prawnej pracodawców i pracowników, która pomoże uniknąć błędnych interpretacji przepisów oraz będzie promować wzorce sprzyjające rzeczywistej równości. Postulatem Fundacji – popieranym przez organizacje pozarządowe, pracodawców i rodziców – jest utworzenie rządowego portalu, na którym znajdowałyby się rzetelne informacje o prawach urlopowych rodziców.
- Warto rozważyć uproszczenie i ucytelnienie przepisów Kodeksu pracy dotyczących uprawnień (w tym urlopów) rodzinnych. Obecne przepisy są złożone, co zniechęca do ich wykorzystania i utrzuca nierówności.

WYKORZYSTANIE INNYCH ŚWIADCZEŃ OPIEKUŃCZYCH PRZEZ OJCÓW

Opieka nad dzieckiem nie kończy się wraz z zakończeniem urlopu macierzyńskiego czy rodzicielskiego. To dopiero początek długiego i wymagającego etapu codziennej organizacji życia rodzinnego.

Choroba dziecka po kilku dniach pobytu w żłobku, konieczność dostarczenia stroju na przedstawienie, urodziny kolegi czy organizacja transportu do placówki i z powrotem – to wszystko składa się na tzw. niewidzialną logistykę rodzicielstwa. Co o zaangażowaniu ojców mówią liczby? Otóż wskazują na olbrzymie dysproporcje między pracującymi matkami i ojcami w tym obszarze. Wpływ tych nierówności na aktywność zawodową kobiet jest oczywisty.

Zwolnienia na chore dziecko

W 2024 roku udział liczby dni absencji, które wykorzystali mężczyźni z tytułu opieki nad chorym dzieckiem wyniósł zaledwie 21%, co oznacza jedynie nieznaczny wzrost (o 0,42 punktu procentowego) w stosunku do roku poprzedniego. W praktyce niemal 80% dni opiekuńczych nadal przypada na kobiety.

Ten wskaźnik jest dla nas szczególnie istotny, ponieważ – oprócz danych o urlopach rodzicielskich i macierzyńskich – pokazuje rzeczywisty podział codziennych obowiązków opiekuńczych w rodzinie.

Jego powolna zmiana może świadczyć o wciąż niskim poziomie społecznej akceptacji dla zaangażowanego ojcostwa zarówno po stronie samych ojców, jak i po stronie ich otoczenia zawodowego.

Lata	Liczba dni absencji chorobowej w tys.				Przeciętna długość zaświadczenia lekarskiego w dniach		
	ogółem	mężczyźni	kobiety	odsetek dni absencji ojców	ogółem	mężczyźni	kobiety
2020	8 091,2	1 632,4	6 458,6	20,18%	5,03	4,93	5,05
2021	9 683,9	1 998,2	7 685,6	20,63%	4,36	4,33	4,37
2022	11 788,3	2 420,5	9 367,4	20,53%	4,01	4,03	4,01
2023	10 919,5	2 282,0	8 636,9	20,90%	3,90	3,94	3,89
2024	10 902,7	2 324,3	8 577,9	21,32%	3,80	3,86	3,78

Tabela 1. Liczba dni oraz przeciętna długość zaświadczenia lekarskiego z tytułu opieki nad chorym dzieckiem w latach 2020–2024 w podziale na płeć.

Warto przyrzeć się także, jak wygląda ten podział w zależności od wieku dziecka. Największe zaangażowanie ojców przypada na pierwsze dwa lata życia dziecka – 25% dni opiekuńczych, jednak w kolejnych latach wskaźnik ten spada i osiąga 17% w przypadku dzieci w wieku dziewięciu lat i starszych.

Można to tłumaczyć różnymi czynnikami – od rozpadu związków, przez trudność z elastycznym łączeniem obowiązków zawodowych z opieką nad dzieckiem czy poczucie, że w tym okresie zaangażowanie taty nie jest potrzebne. To kolejne zagadnienie, które wymaga pogłębionej analizy.

Długofalowo to właśnie na tych codziennych decyzjach – kto bierze dzień wolny, kto organizuje opiekę, kto rezygnuje z pracy – opiera się rzeczywiste partnerstwo i równość w rodzinie oraz równy udział kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym.

Lata	Liczba dni absencji chorobowej w tys.			
	ogółem	mężczyźni	kobiety	odsetek dni absencji ojców
OGÓŁEM, w tym:	10 902,7	2 324,3	8 577,9	21%
1 rok	1 124,0	284,2	839,8	25%
2 lata	908,5	229,7	678,8	25%
3–4 lata	2 600,4	609,0	1 991,3	23%
5–6 lat	2 322,6	489,9	1 832,6	21%
7–8 lat	1 595,1	309,0	1 286,0	19%
9 lat i więcej	2 351,3	402,2	1 948,9	17%

Tabela 2. Absencja chorobowa z tytułu opieki nad dzieckiem w 2024 roku – podział według wieku dziecka.

INNE FORMY WSPARCIA DLA RODZICÓW

FINANSOWE WSPARCIE DLA RODZINY

Zakład Ubezpieczeń Społecznych odpowiada za wypłatę środków publicznych przeznaczonych na utrzymanie i wychowanie dzieci. Odgrywa rolę płatnika, ale nie ingeruje w sposób wydatkowania przekazanych środków.

To rodzice odpowiadają za wychowanie dzieci, zapewnienie im opieki oraz rozwijanie ich pasji – a w realizacji tych zadań wspiera ich budżet państwa. Jedynie część świadczeń ma zdefiniowany w nazwie cel. Większość nie jest objęta żadnymi ograniczeniami dotyczącymi sposobu ich wydatkowania.

Obecnie ZUS wypłaca cztery rodzaje świadczeń, z których tylko jedno ma charakter jednorazowy – to świadczenie dobry start (tzw. 300+), przeznaczone na wydatki związane z rozpoczęciem roku szkolnego.

Pozostałe trzy mają charakter cykliczny i są wypłacane miesięcznie, po spełnieniu określonych warunków – w tym złożenia wniosku w ustawowym terminie.

Największe znaczenie finansowe ma świadczenie wychowawcze, tzw. 800+, które przysługuje do ukończenia przez dziecko 18 roku życia. Od stycznia 2024 roku jego wysokość wzrosła z 500 zł do 800 zł miesięcznie.

Pozostałe świadczenia to rodzinny kapitał opiekuńczy oraz wprowadzone w październiku 2024 roku nowe formy wsparcia: aktywni rodzice w pracy, aktywnie w żłobku oraz aktywnie w domu.

Od momentu rozpoczęcia realizacji programów wsparcia rodzin do końca kwietnia 2025 roku ZUS wypłacił świadczenia z tych programów w łącznej wysokości 172 mld zł.



SYSTEMOWE WSPARCIE DLA RODZICÓW DZIECI DO TRZECH LAT

W obliczu zmian demograficznych, społecznych i ekonomicznych, z jakimi mierzy się Polska, jednym z kluczowych zagadnień jest kompleksowe wsparcie rodzin w ich codziennych wyzwaniach.

Szczególnie istotną kwestią było wprowadzenie rozwiązań zachęcających rodziców dzieci w wieku od 12 do 35 miesiąca życia (tj. w wieku, co do zasady, po zakończeniu urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego na dziecko przez rodzica, a przed osiągnięciem przez dziecko wieku uprawniającego do korzystania z opieki przedszkolnej) do aktywności zawodowej, tak aby mogli powrócić lub wejść na rynek pracy po przerwie związanej z opieką nad małym dzieckiem.

Wprowadzone rozwiązania miały pomóc rodzicom efektywnie godzić role rodzinne i zawodowe, ale pozostawić im przy tym możliwość wyboru formy sprawowanej opieki nad dzieckiem.

Aktywny Rodzic

Wprowadzony w 2024 roku program Aktywny Rodzic stanowi kompleksowe podejście do wspierania rodziców dzieci w wieku żłobkowym. Zapewnia im różnorodne świadczenia w zależności od ich potrzeb i sytuacji życiowej.

Celem programu jest umożliwienie rodzicom powrotu na rynek pracy i wsparcie w wyborze najkorzystniejszej dla nich formy opieki nad dzieckiem.

Program oferuje trzy świadczenia:

- aktywni rodzice w pracy – 1500 zł miesięcznie dla rodziców aktywnych zawodowo (lub 1900 zł w przypadku dzieci z niepełnosprawnością) wypłacane przez 24 miesiące;

- aktywnie w żłobku – do 1500 zł miesięcznie (1900 zł dla dziecka z niepełnosprawnością) przekazywane bezpośrednio do instytucji opieki, aby obniżyć koszt pobytu dziecka;
- aktywnie w domu – 500 zł miesięcznie dla rodziców nieaktywnych zawodowo lub opiekujących się dzieckiem samodzielnie, bez korzystania z instytucji opieki.

Według danych ZUS od 1 października 2024 roku do 30 kwietnia 2025 roku w ramach programu Aktywny Rodzic wpłynęło łącznie 608,5 tys. wniosków na 613,4 tys. dzieci, w tym:

- aktywnie w domu (AwD) – 181,6 tys. wniosków na 181,7 tys. dzieci;
- aktywni rodzice w pracy (AwP) – 181,1 tys. wniosków na 182,2 tys. dzieci;
- aktywnie w żłobku (AwZ) – 245,8 tys. wniosków na 249,5 tys. dzieci.

W ramach programu Aktywny Rodzic:

- od listopada do grudnia 2024 roku ZUS wypłacił 0,6 mln świadczeń na kwotę 0,7 mld zł;
- od stycznia do kwietnia 2025 roku ZUS wypłacił 1,6 mln świadczeń na kwotę 2,0 mld zł.

Uwaga: Łączna liczba świadczeń oznacza sumę liczby wypłaconych świadczeń w danym okresie.

Z analizy wniosków w programie Aktywny Rodzic, które wpłynęły do ZUS, wynika, że dotyczyły one 91% dzieci w wieku 15–36 miesięcy.

W przypadku pozostałej części dzieci ich rodzice nadal korzystają z wcześniej funkcjonujących rozwiązań, a w szczególności z rodzinnego kapitału opiekuńczego, który pobierają na zasadzie praw nabytych.

Powrót do pracy po narodzinach dziecka to dla rodziców spore wyzwanie organizacyjne. Wśród barier wskazywanych przez matki i ojców znajdują się m.in. brak instytucji opieki nad małymi dziećmi, która byłaby dostępna nie tylko terytorialnie, ale

także finansowo, oraz brak zaufania do jakości świadczonej opieki nad dziećmi w żłobkach i innych instytucjach opieki nad najmłodszymi.

Z tego względu priorytetem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej było wprowadzenie rozwiązań, które służą zwiększeniu dostępności miejsc i podnoszeniu jakości świadczonych usług w instytucjach opieki nad dziećmi w wieku do 3 roku życia.

Dzięki realizacji programu Aktywny Maluch 2022–2029, współfinansowanego ze środków Krajowego Planu Odbudowy (KPO), Funduszy Europejskich dla Rozwoju Społecznego (FERS) i budżetu państwa, rozwijana jest infrastruktura opieki. Na 30 kwietnia 2025 roku dostępnych było 252 277 miejsc opieki nad dziećmi do trzech lat w 8664 placówkach.

Liczba tzw. białych plam, czyli gmin bez żadnej instytucji opiekuńczej, spadła do 895 (z 1105 na koniec 2023 roku).

Wskaźnik użłobkowania wzrósł z 36% do 41,50% – co stanowi istotny postęp w ciągu zaledwie 16 miesięcy.

Program przewiduje utworzenie 102,5 tys. nowych miejsc opieki do końca 2026 roku oraz ich utrzymanie do 2029 roku, przy całkowitym budżecie 6,5 mld zł. Według stanu na 30 kwietnia 2025 roku podpisano umowy na utworzenie 67,4 tys. miejsc opieki, a 16 812 miejsc już funkcjonuje.

Program nie tylko wspiera tworzenie nowych instytucji, ale również dofinansowuje ich utrzymanie – niezależnie od typu podmiotu. Wysokość dofinansowania waha się od 12 410 zł do 57 528 zł za utworzenie jednego miejsca, a także 836 zł miesięcznie na każde miejsce przez trzy lata w celu obniżenia kosztów dla rodziców.

Uzupełnieniem tych działań jest program Aktywny dzienny opiekun w gminie (2025), skierowany do gmin, które nadal nie oferują żadnej opieki żłobkowej. Przewiduje on m.in. wsparcie do 300 tys. zł na utworzenie jednej lub dwóch instytucji dziennego opiekuna oraz dofinansowanie bieżącego funkcjonowania w wysokości 8 tys. zł miesięcznie.

ROLA PRACODAWCÓW WE WSPIERANIU RÓWNOŚCI RODZICIELSKIEJ

Wspieranie rodziców w godzeniu życia rodzinnego z zawodowym wymaga strategicznego podejścia ze strony pracodawców. Można je ująć w trzech komplementarnych poziomach zaangażowania – od podstawowych działań proceduralnych, poprzez budowanie kultury organizacyjnej, aż po finansowe wzmocnienie systemu wsparcia. Odpowiedzialne firmy wdrażają te działania etapami i traktują je jako inwestycję, która pozwoli im zapewnić stabilność zespołu i zadowolenie pracowników. Poniżej przedstawiamy najlepsze praktyki stosowane przez pracodawców w firmach w Polsce. Przekładają się one na większe zaangażowanie pracowników i lepsze wyniki biznesowe.

POZIOM 1: Fundamenty – procesy, procedury, rzetelna informacja

- Rewizja i aktualizacja procedur wewnętrznych dotyczących urlopów rodzicielskich i ojcowskich w świetle nowych przepisów, w tym dyrektywy work-life balance.
- Opracowanie przejrzystych, dostępnych instrukcji dla matek i dla ojców – osobno – z wyszczególnieniem możliwych scenariuszy podziału urlopu.
- Aktywne informowanie pracowników – zarówno mężczyzn, jak i kobiet – o przysługujących im prawach i możliwościach w zakresie opieki nad dziećmi.
- Rzetelna i systematyczna edukacja działów HR i kadr – aktualizacja wiedzy prawnej i uświadamianie, jakie są najczęstsze błędy.
- Przeszkolenie menedżerów z zakresu prawa i scenariuszy rozmów z pracującymi rodzicami.

- Ustalenie procesów i procedur w firmach – menedżerowie nie muszą znać wszystkich zawiłości prawnych, ale powinni wiedzieć, jak pokierować pracownicą lub pracownikiem wybierającymi się na urlop rodzicielski oraz w jaki sposób mogą zorganizować zastępstwo na czas ich nieobecności.

Aż 68% wypłat zasiłków macierzyńskich (w tym ojcowskich i rodzicielskich) jest wypłacana przez pracodawców, którzy następnie rozliczają zrealizowane wypłaty z ZUS. To pokazuje, jak istotna jest rola tej instytucji w sprawnym i zrozumiałym wdrażaniu prawa.



POZIOM 2: Kultura organizacyjna i przywództwo wspierające

- Strategia firmy, która wiąże równość rodzicielską i politykę zarządzania urlopami rodzicielskimi matek i ojców, jest ważnym elementem budowania równości płci w firmie.
- Szkolenia i warsztaty dla kadry menedżerskiej, które pokazywałyby, jak równość rodzicielska wpływa na równość na rynku pracy, zaangażowanie i dobrostan pracowników.
- Programy onboardingowe dla powracających rodziców – uwzględniające mentoring tzw. buddy'ego, czyli opiekuna, który wspiera powracającego rodzica i pozwala mu się na nowo odnaleźć w firmie.
- Tworzenie grup wsparcia i sieci rodzicielskich oraz utrzymywanie kontaktu z osobami przebywającymi na urloпах (np. newslettery, zaproszenia na wydarzenia).

- Promowanie pozytywnych wzorców, tzw. role models, i zachęcanie zaangażowanych ojców i pracujących matek do tego, by zostali ambasadorami równości rodzicielskiej.
- Webinary, kampanie wewnętrzne i materiały edukacyjne, które obalają stereotypy oraz pokazują kompetencje nabyte przez rodziców jako atut zawodowy (np. empatia, wielozadaniowość, efektywność, odpowiedzialność).

Z badań wynika, że wiele matek nie dostrzega potencjału umiejętności wyniesionych z macierzyństwa w pracy zawodowej, dopóki nie zostaną o nie wprost zapytane. Tymczasem te kompetencje – od empatii po sprawność organizacyjną – są istotnym kapitałem dla firmy.

POZIOM 3: Wsparcie finansowe i wyrównywanie szans

- Dopłaty finansowane przez pracodawców do 100% zasiłku podczas korzystania przez ojca z nietransferowalnej części urlopu rodzicielskiego (9 tygodni).
- 100% wynagrodzenia przy pracy na pół etatu dla rodzica w pierwszym miesiącu po dłuższej nieobecności wynikającej z urodzenia dziecka.
- Wewnętrzne audyty płacowe i wyrównanie nierówności – identyfikacja i eliminacja luki płacowej między kobietami a mężczyznami.
- Równość szans w awansach i dostęp do szkoleń niezależnie od przerw związanych z opieką nad dzieckiem.

Rekomendacje dla firm:

Strategiczne podejście kluczem do sukcesu

Wpisz temat urlopów rodzicielskich dla ojców do polityki firmy i zadбай, aby działy odpowiedzialne za komunikację, procesy i procedury czuły wsparcie zarządu w tym zakresie.

Zaangażuj działy komunikacji, HR, kadr i prawny we wspólne wypracowanie rozwiązań dla ojców, którzy chcą korzystać z urlopów rodzicielskich.

Włącz menedżerów liniowych do procesu wypracowywania zmian. Sukces tego projektu zależy od ich nastawienia do ojców na urloпах rodzicielskich, ponieważ to oni mają bezpośredni kontakt z pracownikami. Menedżerowie muszą czuć wsparcie zarządu, bo odpowiadają za utrzymanie procesów biznesowych firmy.

Rozmowa o urloпах rodzicielskich dla ojców otwiera także dyskurs o kobietach, które wracają do pracy po

urodzeniu dziecka. Często czują się one niedocenione i winne, że jako matki nie są w stanie sprostać wymaganiom firmy. Pokazanie, że macierzyństwo nie stoi w sprzeczności z karierą, ale może ją wzbogacić, ma kluczowe znaczenie dla budowania różnorodnej organizacji, której pracownicy są zadowoleni.

Rekomendacje dla HR i komunikacji wewnętrznej

Badaj i analizuj podejście pracowników do równości rodzicielskiej, podziału urlopów oraz potrzeb matek i ojców. Zebrane dane pomogą w planowaniu działań, które pozwolą wyeliminować realne obawy i bariery.

Komunikuj się oddzielnie z matkami i oddzielnie z ojcami. Praktyka pokazuje, że ogólna komunikacja trafia głównie do kobiet.

Stwórz zespół odpowiedzialny za spójność komunikacji z procedurami i procesami w firmie. Niezgodność między komunikacją a rzeczywistym

doświadczeniem pracowników może bowiem przynieść odwrotne efekty.

Pozyskaj ambasadorów i promuj role models – matki, które godzą macierzyństwo z karierą, oraz ojców korzystających z urlopów rodzicielskich.

Wspieraj budowanie kompetencji rodzicielskich mężczyzn poprzez warsztaty, webinary i grupy pracownicze.

Utwierdzaj kobiety w przekonaniu, że rozwój zawodowy nie stoi w sprzeczności z macierzyństwem. Buduj pozytywny wizerunek pracujących matek.

Pomagaj obalać stereotypy płciowe, że mężczyzna jest jedynym żywicielem rodziny, a kobieta wyłącznie dba o dom.

Włącz menedżerów w proces budowania kultury sprzyjającej równości rodzicielskiej. Organizuj warsztaty, na których poznają oni korzyści takich działań i wyrażą swoje obawy.

Rekomendacje dla kadr

Aktualizuj wiedzę dotyczącą możliwości korzystania z urlopów rodzicielskich i ojcowskich przez pracowników. W tym obszarze często popełniane są błędy.

Wdrożenie dyrektywy work-life balance zmieniło prawa ojców po urodzeniu dziecka. Przeanalizuj procedury i wnioski dotyczące podziału urlopu rodzicielskiego.

Opisuj procedury i procesy w sposób zrozumiały dla rodziców – najlepiej w osobnych instrukcjach dla matek i osobnych dla ojców.

Przedstaw różne możliwości wykorzystania urlopu. Nie zakładaj, że kobieta wykorzysta pełne 32 tygodnie rodzicielskiego, a ojciec – tylko 9 nietransferowalnych. Podział może być bardziej równy.

Zachęcaj ojców do samodzielnego wykorzystania 9-tygodniowego urlopu rodzicielskiego. To buduje ich pozycję jako opiekunów i pozwala kobietom na spokojny powrót do pracy.

Informuj ojców o wszystkich możliwościach spędzenia czasu z nowo narodzonym dzieckiem, które wynikają z Kodeksu pracy. Wielu mężczyzn nie korzysta z dostępnych udogodnień, bo brakuje im wiedzy na ten temat.

Ważne

Budowanie kultury, która wspiera rodzicielstwo, opłaca się wszystkim:

- firmom – bo zatrzymują wartościowych pracowników,
- pracownikom – bo czują się traktowani z szacunkiem i zrozumieniem oraz
- całemu społeczeństwu – bo równość w rodzinie to równość na rynku pracy i większe szanse na to, że rodzice podejmą decyzję o kolejnym dziecku.



PIGUŁKA WIEDZY DLA DZIAŁÓW HR I KADR

Urlopy po urodzeniu dziecka (na jedno dziecko):

- urlop macierzyński: 20 tygodni (14 tygodni obowiązkowe, płatne 100% albo 81,5%)³
- uzupełniający urlop macierzyński dla rodziców wcześniaków albo dzieci urodzonych o czasie, które wymagają hospitalizacji do 8 tygodni albo do 15 tygodni – w zależności od okresu hospitalizacji i tygodnia ciąży, w którym urodzi się dziecko, lub masy urodzeniowej (płatne 100%)⁴
- urlop ojcowski: 2 tygodnie (płatne 100%)
- urlop rodzicielski: 41 tygodni, w tym 9 tygodni nietransferowalne (płatne 70% albo 81,5%)

³ Jeżeli wniosek o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze zostanie złożony nie później niż 21 dni po porodzie (art. 31 ust. 3 ustawy zasiłkowej).

⁴ Prawo do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego obowiązuje od 19 marca 2025 r.

- urlop wychowawczy: 36 miesięcy (bezpłatny, 1 miesiąc nietransferowalny)

Elastyczne formy zatrudnienia dla rodziców

Rodzice dzieci do 4 lat mają prawo do pracy zdalnej, a pracodawca musi to zaakceptować, chyba że istnieją uzasadnione względy, które uniemożliwiają pracę zdalną.

Rodzice dzieci do 8 lat mogą wnioskować o elastyczną organizację pracy, w ramach której praca zdalna może być jedną z form.

Inne formy to:

- system przerywanego czasu pracy,
- system skróconego tygodnia pracy,
- przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy,
- różne godziny rozpoczynania pracy,
- przedziałowy system rozpoczynania pracy,
- indywidualny rozkład czasu pracy,
- obniżenie wymiaru czasu pracy.

Jeśli rodzic chce skorzystać z tego uprawnienia, musi złożyć wniosek o zastosowanie wobec niego wybranej formy elastycznej organizacji pracy. Pismo w wersji papierowej lub elektronicznej powinien przekazać pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z niej. Pracodawca może odmówić pracownikowi realizacji wniosku ze względu na organizację pracy.

Praca zdalna dla matek i ojców małych dzieci to nie tylko możliwość, ale i prawo, które ma ułatwić godzenie obowiązków zawodowych z opieką nad dzieckiem. Przepisy dotyczące pracy zdalnej dla rodziców są dla nich coraz korzystniejsze.

MITY, FAKTY I NAJCZĘŚCIEJ POPEŁNIANE BŁĘDY PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW W WYKORZYSTYWANIU ŚWIADCZEŃ Z TYTUŁU URLOPÓW RODZICIELSKICH

Mity i fakty z doświadczenia Państwowej Inspekcji Pracy

MIT: Ojciec dziecka może wykorzystać tylko 9 tygodni urlopu rodzicielskiego.

FAKT: Jeśli urodzi się jedno dziecko, obojgu rodzicom przysługuje łącznie 41 tygodni urlopu rodzicielskiego, który mogą dowolnie podzielić między sobą – z wyjątkiem 9 tygodni, które stanowią indywidualne, nieprzenoszalne prawo każdego z nich. Oznacza to, że np. matka może skorzystać z 20 tygodni, a ojciec – z 21.

MIT: Pracodawca może wypowiedzieć pracownicy umowę o pracę do upływu trzeciego miesiąca ciąży.

FAKT: Kobieta w ciąży jest chroniona przed wypowiedzeniem od pierwszego dnia ciąży.

MIT: Ojciec dziecka może skorzystać z urlopu rodzicielskiego, gdy matka skończy swój urlop.

FAKT: Rodzice mogą być na urlopie rodzicielskim jednocześnie. Nie ma również przeszkód, aby tata korzystał z urlopu rodzicielskiego w czasie, gdy mama przebywa na urlopie macierzyńskim. Obydwoje muszą się natomiast zmieścić w wymiarze urlopu przewidzianego w Kodeksie pracy.

MIT: Jeśli ojciec dziecka prowadzi własną działalność gospodarczą i nie korzysta z urlopu rodzicielskiego, to matka może wykorzystać pełną pulę 41 tygodni.

FAKT: Jedno z rodziców może wykorzystać maksymalnie 32 tygodnie urlopu rodzicielskiego. 9 tygodni jest wyłącznym uprawnieniem drugiego rodzica i ojciec w żadnym przypadku nie może przenieść tego prawa na matkę.

MIT: Z elastycznej organizacji pracy może korzystać tylko jedno z rodziców.

FAKT: O ile z części uprawnień związanych z rodzicielstwem faktycznie może korzystać tylko jedno z rodziców (np. zwolnienie na opiekę na dziecko z art. 188 k.p.), o tyle w przypadku elastycznej organizacji pracy nie ma takich ograniczeń. Mogą więc korzystać z niej oboje rodzice.

Mity i fakty w sposobach liczenia zasiłków – z doświadczenia Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

MIT: Zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego wynosi 100% podstawy jego wymiaru.

FAKT: Wysokość zasiłku macierzyńskiego zależy od:

- okresu udzielonego urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego,
- treści wniosku o jego wypłatę,
- terminu jego złożenia.

Jeśli matka w ciągu 21 dni od porodu złoży wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego jednocześnie za okres udzielonego urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, wysokość zasiłku macierzyńskiego wynosi 81,5% podstawy wymiaru. Jeśli natomiast matka wystąpi z wnioskiem o zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego, a następnie po jego wykorzystaniu – o zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego – wysokość zasiłku wynosi odpowiednio:

- za okres urlopu macierzyńskiego – 100% podstawy jego wymiaru,
- za okres urlopu rodzicielskiego – 70% podstawy jego wymiaru.



Błędne praktyki, które wynikają z niezrozumienia nowych przepisów i utrudniają budowanie równości rodzicielskiej w Polsce – z doświadczenia Fundacji Share the Care

Błąd: Stosowanie starego wniosku „z góry”

Zarówno wśród rodziców, jak i wśród pracodawców wciąż powszechne jest przekonanie, że urlopy po urodzeniu dziecka – macierzyński i rodzicielski – przeznaczone są wyłącznie dla kobiet. Część osób nadal błędnie sądzi, że w Polsce funkcjonuje roczny urlop macierzyński, co utrwała mylne wyobrażenie o automatycznym wykorzystaniu całego okresu przez matkę. W efekcie często z góry zakłada się, że to właśnie matka skorzysta z pełnego wymiaru urlopu, choć zgodnie z prawem może podzielić się tym uprawnieniem z ojcem dziecka.

W praktyce wciąż stosuje się uproszczony schemat: wniosek matki o uśrednienie zasiłku macierzyńskiego do 81,5% uznawany jest za równoważny z jej deklaracją, że chce skorzystać z całego urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. To błąd – taki wniosek dotyczy bowiem wyłącznie sposobu wypłaty zasiłku, a nie struktury wykorzystania urlopu. Tego rodzaju praktyka nie tylko wzmacnia stereotyp, że to kobiety odpowiadają za opiekę nad dzieckiem, ale też skutecznie ogranicza możliwość faktycznego podziału urlopu rodzicielskiego między oboje rodziców. Tymczasem rodzice mogą podzielić się urlopem związanym z rodzicielstwem.

Rozwiązanie:

Pracodawcy powinni zweryfikować procedury i wnioski, z których korzystają rodzice. Używanie starego typu wniosku o tzw. urlop z góry jest błędem.

Błąd: Przekonanie pracodawców, którzy zatrudniają w większości mężczyzn, że temat łączenia rodzicielstwa z pracą zawodową ich nie dotyczy

W dyskusji o wspieraniu rodziców w łączeniu pracy zawodowej z obowiązkami opiekuńczymi nadal brakuje zaangażowania pracodawców, którzy zatrudniają głównie mężczyzn. Takie podejście utrwała stereotyp, że opieka nad dziećmi to wyłącznie kobiecy obowiązek, a temat równości rodzicielskiej dotyczy tylko firm, w których jest przewaga zatrudnionych kobiet.

Tymczasem mężczyźni pracujący w tych firmach są partnerami kobiet, które wychowują te same dzieci i często pracują w innych organizacjach. Ich zaangażowanie w opiekę nad dziećmi jest kluczowe dla równości w rodzinie i aktywności zawodowej kobiet. Brak odpowiedniego wsparcia ze strony pracodawcy utrudnia ojcom wzięcie na siebie realnej odpowiedzialności opiekuńczej, a w efekcie pogłębia nierówności na rynku pracy.

Rośnie także liczba mężczyzn, którzy nie chcą już pełnić funkcji jedynych żywicieli rodziny. Młodsze pokolenia ojców oczekują większej równowagi między pracą a życiem prywatnym i chcą aktywnie uczestniczyć w wychowywaniu dzieci od pierwszych miesięcy ich życia. Dla wielu z nich work-life balance to nie przywilej, ale warunek zdrowia psychicznego, satysfakcji z życia i budowania prawdziwej relacji z rodziną. Jednocześnie dane pokazują coraz wyższy poziom wypalenia zawodowego wśród mężczyzn – zwłaszcza w zawodach o wysokim poziomie stresu, odpowiedzialności i presji na nieprzerwaną dostępność. Brak przestrzeni na życie prywatne i rodzinne nie tylko obniża ich dobrostan, ale także wpływa negatywnie na efektywność w pracy.

Rozwiązanie:

Firmy, które zatrudniają głównie mężczyzn, powinny być aktywnymi uczestnikami zmiany. Wspieranie ojców w korzystaniu z urlopów rodzicielskich, wdrażanie elastycznych form pracy, edukacja menedżerów i budowanie kultury szacunku dla ról rodzinnych to dziś nie tylko wyraz odpowiedzialności społecznej, ale także strategiczna decyzja biznesowa.

Dla wielu młodych mężczyzn to, czy firma wspiera równowagę między życiem zawodowym a rodzinnym, będzie wkrótce jednym z najważniejszych kryteriów wyboru pracodawcy. Jeśli chcemy mówić o prawdziwej równości płci i skutecznej polityce prorodzinnej, nie możemy pomijać ojców. I nie możemy pomijać ich pracodawców.

Błąd: Wykorzystanie urlopów niezgodnie z intencją ustawodawcy

Choć liczba mężczyzn, którzy korzystają z urlopów rodzicielskich, systematycznie rośnie, coraz częściej pojawia się pytanie nie tylko o to, ile ten urlop trwa, ale też o to, jak ten czas jest wykorzystywany. Urlop rodzicielski to nie czas na dodatkowe zarobki, remont mieszkania czy wakacje – to okres przeznaczony na realne, codzienne zaangażowanie ojca w opiekę nad dzieckiem.

Zgodnie z intencją ustawodawcy urlop ten ma służyć budowaniu więzi, wspieraniu rozwoju dziecka i odciążeniu matki, która w tym czasie może wrócić do pracy. Tylko takie – świadome, samodzielne i aktywne – wykorzystanie urlopu rodzicielskiego przynosi korzyści wszystkim: rodzinie, pracodawcom i gospodarce.

Warto również, aby ojciec spędzał ten czas z dzieckiem samodzielnie, bez obecności matki. Jedynie wtedy ma szansę nie tylko budować własną, niezależną relację z dzieckiem, ale też zwiększać swoje kompetencje rodzicielskie, pewność siebie i sprawczość jako opiekun. Taki model ojcostwa – obecnego, samodzielnego i kompetentnego – to klucz do partnerskiej rodziny i większej aktywności zawodowej kobiet.

Rozwiązanie:

Potrzebujemy szeroko zakrojonych działań edukacyjnych – na poziomie zarówno systemowym, jak i lokalnym – które będą uświadamiać, czym naprawdę jest urlop rodzicielski i jak powinien być wykorzystywany. W kampaniach, poradnikach i przekazach medialnych należy promować model ojca, który aktywnie opiekuje się dzieckiem, tzn. nie tylko wspiera matkę, ale w pełni wchodzi w rolę opiekuna.

Istotne jest także pokazywanie mężczyznom, jakie korzyści płyną z ich zaangażowania – nie tylko emocjonalne, ale też zdrowotne, relacyjne i społeczne. Edukacja powinna być również skierowana do pracodawców i otoczenia społecznego, aby obalać stereotypy i tworzyć atmosferę akceptacji dla nowych ról ojców. Tylko wtedy urlopy rodzicielskie staną się realnym narzędziem budowania równości – a nie jedynie nie do końca wykorzystaną szansą.

ZAMIAST PODSUMOWANIA

Dane i obserwacje zebrane w raporcie jasno pokazują, że kluczowym elementem dalszego rozwoju zrównoważonego systemu wspierania rodzicielstwa powinna być systematyczna edukacja społeczna – zarówno na temat praw przysługujących matkom i ojcom, jak i na temat realnych korzyści z równego dzielenia się opieką nad dziećmi.

Dotyczy to wszystkich aktorów tego procesu:

- instytucji państwowych, które kształtują polityki społeczne i ramy prawne,
- samorządów, które wdrażają rozwiązania lokalne i budują infrastrukturę wspierającą rodziny,
- instytucji publicznych, które mogą być przykładem dla innych pracodawców i środowisk,
- organizacji społecznych, które mają ogromną siłę docierania do rodziców i opinii publicznej,

- pracodawców, od których zależy praktyczne wdrożenie zasad równości i tworzenie kultury opartej na zaufaniu, elastyczności i partnerstwie.

Każda z tych grup ma inną rolę, ale jeden wspólny cel: stworzyć system, w którym rodzicielstwo nie wyklucza aktywności zawodowej, a równość staje się fundamentem rozwoju społecznego.

Nie chodzi o przywileje. Chodzi o inwestycję w przyszłość Polski i jej konkurencyjność na arenie międzynarodowej. Chodzi o wzrost gospodarczy, który idzie w parze z poprawą jakości życia.

Na kolejnej stronie prezentujemy tabelę, która pokazuje, w jaki sposób rozwiązania systemowe, działania pracodawców oraz inicjatywy samorządów i instytucji publicznych mogą się wzajemnie uzupełniać, by realnie wspierać pracujących rodziców. Dzięki takiej wielowymiarowej współpracy i zrozumieniu roli każdego z zaangażowanych

podmiotów, możemy znacznie szybciej zbudować świat równych szans.

To daje nadzieję, że osiągnięcie równości płci nie musi być odległą perspektywą – wbrew prognozom organizacji takich jak Organizacja Narodów Zjednoczonych (ONZ) czy Światowe Forum Ekonomiczne (WEF), według których może to potrwać jeszcze około stu lat.

Tę tezę potwierdzają również autorki książki *Equality within Our Lifetimes: How Laws and Policies Can Close – or Widen – Gender Gaps in Economies Worldwide*. Jody Heymann, Aleta Sprague i Amy Raub z WORLD Policy Analysis Center wskazują, że skoro to przepisy i polityka przyczyniły się do powstania nierówności, to właśnie dzięki ich zmianie możemy je zniwelować. Warunkiem jest zaangażowanie wszystkich stron.

Tabela ma charakter otwarty. Zapraszamy do jej uzupełniania o pomysły i programy, które są wdrażane przez pracodawców, samorządy i instytucje.

Okres życia	Wsparcie systemowe	Wsparcie pracodawcy	Wsparcie samorządu
Okres ciąży	• Zasiłek chorobowy na poziomie 100%. • Opieka okołoporodowa uwzględniająca matkę i ojca (potrzebujemy zmian, które w większym stopniu będą uwzględniać perspektywę ojców i tym samym wspierać formowanie tożsamości rodzicielskiej oraz zaangażowanie w opiekę nad dzieckiem).	• Elastyczne formy pracy oraz rozwiązania umożliwiające kobietom utrzymanie aktywności zawodowej w czasie ciąży. • Wsparcie procesu odejścia od aktywności zawodowej i powrotu do niej. • Wsparcie przyszłej matki, które ma na celu tworzenie poczucia przydatności i istotności dla pracodawcy – informacja o prawach przysługujących pracownicy, rozmowa o tym, jak będzie wyglądał jej urlop rodzicielski, rozmowa z przełożonym o tym, że jej powrót do pracy po zakończeniu urlopu rodzicielskiego jest mile widziany i oczekiwany. Przykłady dobrych praktyk: praca w trzecim trymestrze ciąży na część etatu przy zachowaniu 100% wynagrodzenia, przemyślany i zorganizowany proces planowania odejścia z pracy i powrotu do niej po urlopach rodzicielskich, scenariusze rozmów dla menedżerów, e-booki dla matek i ojców na temat tego, jak wnioskować o poszczególne urlopy i jak z nich korzystać.	• Edukacja rodziców na temat przysługujących praw urlopowych i partnerstwa w rodzicielstwie. Szczególnie ważna jest edukacja w szkołach rodzenia, placówkach medycznych, szpitalach oraz innych przestrzeniach publicznych (domy kultury, biblioteki, placówki edukacyjne i opiekuńcze, komunikacja miejska). Rekomendujemy, aby rozszerzyć program zajęć w szkołach rodzenia o panel dotyczący praw rodziców, partnerstwa w rodzicielstwie oraz edukacji psychologicznej dla matek i ojców (dotyczący emocjonalnego poziomu życia w powiększonej rodzinie). • Edukacja społeczna dotycząca zmieniających się norm społecznych i aktywnego zaangażowania obojga rodziców w życie dziecka.

Okres życia	Wsparcie systemowe	Wsparcie pracodawcy	Wsparcie samorządu
Po urodzeniu się dziecka	Formalności związane z narodzeniem dziecka		• Informatory i materiały edukacyjne w urzędach miast oraz w placówkach medycznych.
	Urlop macierzyński (20 tygodni, płatne 100%) Uzupełniający urlop macierzyński dla wcześniaków i dzieci hospitalizowanych (8–15 tygodni, płatne 100%)	• Umożliwienie matkom kontaktu z innymi pracownikami i korzystania z benefitów pracodawcy podczas okresu macierzyńskiego, np. webinarów, spotkań integracyjnych, narzędzi pracy. Firmy dostrzegają potrzebę podtrzymywania tego kontaktu, aby kobieta na urlopie macierzyńskim miała poczucie, że firma na nią czeka, i wdrażają programy, które to ułatwiają.	• Paczka materiałów edukacyjnych dla położnych środowiskowych i położnych laktacyjnych dotycząca partnerstwa w rodzicielstwie, ze szczególnym uwzględnieniem stymulowania ojców, by bardziej angażowali się w opiekę.
	Urlop ojcowski (2 tygodnie, płatne 100%)	• Informowanie ojców o prawie do urlopu ojcowskiego i zasadach jego wykorzystania.	• Edukacja ojców na temat funkcji urlopu ojcowskiego – czyli opieka nad matką w połogu i niemowlakiem.

Okres życia	Wsparcie systemowe	Wsparcie pracodawcy	Wsparcie samorządu
Po urodzeniu się dziecka	Urlop rodzicielski dla matki i ojca (41 tygodni, płatne 70%)	• Informowanie rodziców, w szczególności ojców, o prawie do urlopu rodzicielskiego i zasadach jego wykorzystania. • Wsparcie menedżera i działu HR w procesie wnioskowania o urlopy rodzicielskie oraz wspólne zaplanowanie zarządzania nieobecnością pracownika lub pracownicy. • Umożliwienie ojcom i matkom kontaktu z innymi pracownikami i korzystania z benefitów pracodawcy podczas urlopu rodzicielskiego, np. webinarów, spotkań integracyjnych, narzędzi pracy. • Dofinansowanie zasiłku macierzyńskiego ojca za część nietransferowalną do 100%. • Edukacja na temat mądrego wykorzystania urlopu – podział między rodziców, korzystanie przez ojca bez obecności mamy. Pokazywanie wynikających z tego korzyści – dla dziecka, matki i ojca.	• Lokalne grupy wsparcia dla rodziców – osobno dla matek i osobno dla ojców, którzy inaczej przeżywają czas narodzin dziecka i mierzą się z innymi emocjami. • Dofinansowanie do zasiłku macierzyńskiego ojca do 100% przy spełnieniu warunków dotyczących podziału urlopu rodzicielskiego. • Pokazywanie role models, uzupełnienie dostępnych informacji o wsparciu rodziców przez gminę o tematy równości rodzicielskiej i korzyści wynikających z zaangażowania ojców w opiekę.

Okres życia	Wsparcie systemowe	Wsparcie pracodawcy	Wsparcie samorządu
Powrót do pracy	Elastyczna organizacja pracy	• Informowanie o prawach pracowników, szanowanie praw pracowników (również w branżach produkcyjnych, handlowych oraz tych, które zatrudniają głównie mężczyzn). • Szkolenia menedżerów i wspieranie ich w zarządzaniu rozproszonym zespołem oraz zaspokajaniu potrzeb pracujących rodziców. • Akceptacja absencji zarówno matki, jak i ojca z powodu choroby dziecka, zrozumienie i zaufanie. Normalizacja potrzeb pracujących rodziców. • Budowanie kultury organizacyjnej opartej na tolerancji i szanowaniu potrzeb i wyzwań współpracowników na różnych etapach życia. • Budowanie solidarności międzypokoleniowej, po to by wspierać rozwiązania kierowane do specyficznych grup pracowników (np. opiekunów). • Odejście od mierzenia pracy czasem „od–do”, postawienie na efektywność i kompetencje.	• Kampanie skierowane do pracodawców i pracowników dotyczące szanowania praw pracujących rodziców oraz płynących z nich korzyści dla wszystkich. • Promowanie dobrych praktyk pracodawców, np. poprzez konkursy czy wyróżnienia.

Okres życia	Wsparcie systemowe	Wsparcie pracodawcy	Wsparcie samorządu
Powrót do pracy	Wsparcie opieki nad dziećmi do 3 lat • aktywni rodzice w pracy – 1500 zł/mies., 1900 zł przy niepełnosprawności dziecka • aktywnie w żłobku – dofinansowanie do opłat do 1500 zł lub 1900 zł • dostęp do żłobków – program Maluch+	• Dofinansowywanie do czesnego w żłobku, przedszkolu. • Tworzenie przyzakładowych miejsc opieki dla dzieci.	• Tworzenie placówek opiekuńczych oraz alternatywnych form opieki z dbałością o jakość edukacji najmłodszych. • Promowanie korzyści płynących z wczesnej edukacji dzieci do 3 lat. • Budowanie grup wsparcia i społeczności rodziców, którzy mogą się wzajemnie wspierać.
Budżet rodziny	Wsparcie finansowe rodziny: • 800+ na każde dziecko do 18 roku życia		
	• Wdrożenie dyrektywy unijnej niwelującej lukę płacową – intensyfikacja prac, wdrożenie rozwiązań wychodzących poza dyrektywę i przyspieszające proces likwidowania luki. • Budowanie zrozumienia wśród pracodawców na temat korzyści wynikających z równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za taką samą pracę. • Edukacja pracodawców na temat luki płacowej.	• Rzetelne weryfikowanie występującej luki płciowej w organizacji wraz z wdrożeniem działań naprawczych. • Edukacja pracowników na temat luki płacowej i budowanie poparcia dla działań eliminujących lukę płacową, po to by zapobiegać polaryzacji i oporowi przed wdrożeniem działań.	• Rzetelne weryfikowanie występującej luki płciowej i wdrożenie działań naprawczych w samorządach i w spółkach podlegającym samorządom. • Promowanie działań niwelujących lukę płacową i nagradzanie najlepszych praktyk.

O AUTORACH RAPORTU

O Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych

Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest państwową jednostką organizacyjną, która zajmuje się m.in. pobieraniem składek na ubezpieczenia społeczne, wypłatą świadczeń (np. emerytur, rent, zasiłków chorobowych lub macierzyńskich), prowadzeniem indywidualnych kont ubezpieczonych czy kierowaniem na rehabilitację leczniczą.

ZUS współpracuje z około 28 mln klientów i kilkuset instytucjami w kraju i za granicą. Pod względem zakresu działalności oraz społecznego znaczenia realizowanych zadań jest jedną z najważniejszych instytucji publicznych w Polsce. ZUS jako jedna z nielicznych organizacji łączy dwie zasadnicze dla kraju funkcje:

- instytucji zabezpieczenia społecznego, która realizuje zadania związane z powszechnym ubezpieczeniem społecznym,
- instytucji finansowej, która zarządza Funduszem Ubezpieczeń Społecznych, Funduszem Rezerwy Demograficznej i Funduszem Emerytur Pomostowych.

Strona internetowa: www.zus.pl



○ Fundacji Share the Care

Fundacja istnieje od końca 2020 roku. W swoich działaniach skupia się na 3 filarach, którymi są:

- wsparcie pracodawców w budowaniu kultury organizacyjnej, która sprzyja równości płci i równości rodzicielskiej,
- kampanie społeczne budujące świadomość prawną oraz prezentujące korzyści z partnerstwa,
- działania rzecznicze angażujące rząd, samorządy oraz instytucje pozarządowe.

Fundacja zabiegała o wdrożenie w Polsce unijnej dyrektywy work-life balance, która weszła w życie w kwietniu 2023 roku i nadała rodzicom indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego oraz 9 tygodni nietransferowalnego urlopu dla każdego z nich.

Partnerstwo przynosi korzyści całej rodzinie, dlatego poprzez swoje inicjatywy fundacja chce zachęcać rodziców, pracodawców i rząd do tego, aby uwzględniali ten nowy paradygmat społeczny w swoich działaniach.

Fundacja Share the Care promuje partnerski model rodziny, który pozwala rodzicom realizować się we wszystkich sferach życia, a dzieciom daje szansę na zbudowanie bliskich więzi z obojgiem rodziców. Podkreśla potrzebę budowania relacji nie tylko między rodzicami a dziećmi, ale również między samymi rodzicami.

Strona internetowa: www.sharethecare.pl

Portal o partnerstwie w rodzicielstwie prowadzony przez fundację: www.teamrodzina.pl

