

Wpływ implementacji dyrektywy WLB na rozwój instrumentów godzenia pracy z życiem rodzinnym w Polsce w kontekście zwiększenia aktywności zawodowej kobiet

The impact of the implementation of the WLB Directive on the development of instruments for reconciling work and family life in Poland in the context of increasing women's professional activity

CECYLIA SADOWSKA-SNARSKA

ORCID: 0000-0003-0868-7989

Katedra Ekonomii i Finansów, Akademia Łomżyńska/
The Department of Economics and Finance, University of Lomza *
e-mail: csadowskasnarska@al.edu.pl

Summary: *The aim of the text is to indicate and assess the directions of development of instruments for reconciling work and family life in Poland in the context of the implementation of Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on the work-life balance of parents and guardians. Attention was also paid to the importance of women's professional activity in the context of social security.*

Key words: *reconciling work and family, women's professional activity, gender equality, Work-Life Balance Directive*

Streszczenie: *Celem tekstu jest wskazanie i ocena kierunków rozwoju instrumentów godzenia pracy z życiem rodzinnym w Polsce w kontekście wdrożenia dyrektywy (UE) 2019/1158 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów. Zwrócono także uwagę na znaczenie aktywności zawodowej kobiet w kontekście zabezpieczenia społecznego.*

Słowa kluczowe: *godzenie pracy z rodziną, aktywność zawodowa kobiet, równość płci, dyrektywa Work-Life Balance*

Wprowadzenie

Bezpieczeństwo ekonomiczne ma kluczowe znaczenie w życiu każdej rodziny, dlatego możliwość godzenia pracy z życiem pozazawodowym nabiera szczególnego znaczenia. Przeobrażenia, jakim podlega współczesny rynek pracy, wymagają dla stabilizacji sytuacji materialnej rodziny uczestnictwa obojga rodziców na tym rynku. Wymuszają zatem aktywność zawodową kobiet.

Aktywność zawodowa opiekunów osób zależnych zdeterminowana jest wieloma czynnikami o charakterze ekonomicznym i pozaekonomicznym¹. Decyzje o aktywności zawodowej są implikowane nie tylko indywidualnymi preferencjami czy też warunkami na rynku pracy (oferty pracy, poziom wynagrodzeń), ale także instrumentami polityki społecznej, w szczególności z obszaru polityki rodzinnej, polityki zatrudnienia i rynku pracy².

* ul. Akademicka 14, 18-400 Łomża, tel. 86 215 66 04

¹ Anna Kurowska, „Modelowanie decyzji o prokreacji i aktywności zawodowej”. *Polityka Społeczna* 10 (2012); Cecylia Sadowska-Snarska, „Godzenie pracy z rodziną jako instrument kształtowania podaży pracy opiekunów osób zależnych”, w: *O racjonalną politykę rodzinną. Rodzina formacją niezastąpioną?*, red. Marek Bednarski, Zofia Czepulis-Rutkowska, Dorota Głogosz (Warszawa: Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. A. Bączkowskiego, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, 2017), 166 i nast.

² Tito Boeri, Jan van Ours, *The Economics of Imperfect Labor Markets* (Princeton: Princeton University Press, 2008), 139 i nast.; Anna Kurowska, „Wpływ wybranych instrumentów polityki rodzinnej i polityki zatrudnienia na dzietność oraz aktywność zawodową kobiet”. *Polityka Społeczna* 11–12 (2012).

W przypadku krajów członkowskich UE na rozwój instrumentów polityki godzenia ról zawodowych i rodzinnych ma istotny wpływ polityka wspólnotowa w tym zakresie, która obejmuje dwa istotne komponenty – „twarde” w postaci rozwiązań legislacyjnych obowiązujących wszystkie kraje (dyrektywy) oraz „miękkie” odnoszące się do działań koordynacyjnych w obrębie polityki społecznej i zatrudnienia w UE³.

Od lat w Unii Europejskiej dominuje przekonanie, że lepsze zapewnienie środków ułatwiających godzenie pracy i życia prywatnego da kobietom i mężczyznom większe możliwości godzenia zawodowych i prywatnych aspektów życia. Przyczyni się także do osiągnięcia celów politycznych UE, przede wszystkim w zakresie wzrostu gospodarczego i zatrudnienia, integracji społecznej grup narażonych oraz równości płci. Dlatego też problemy godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym zajmują szczególne miejsce zarówno w polityce społecznej, jak i polityce zatrudnienia w UE oraz mają swoje odzwierciedlenie w dokumentach o charakterze strategicznym⁴.

Na poziomie Unii Europejskiej dostrzeżono utrzymujący się problem braku równowagi w kształtowaniu polityki WLB w odniesieniu do kobiet i mężczyzn, co przyczynia się do wzmacniania stereotypów płci i różnic między pracą a opieką. Stąd Parlament Europejski i Rada (UE) przyjęły dyrektywę 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (dalej dyrektywa WLB).

Głównym celem dyrektywy WLB jest ułatwienie kobietom szybszego powrotu do pracy po urodzeniu dziecka przez m.in. większą aktywność mężczyzn w korzystaniu z uprawnień rodzicielskich. W dłuższej perspektywie

ma przyczynić się to do zmniejszenia luki płacowej między kobietami i mężczyznami oraz wyrównania szans płci na rynku pracy. Nałożyła ona obowiązek wprowadzenia w krajach członkowskich UE rozwiązań ułatwiających łączenie ról i zwiększające równowagę w życiu.

Należy dodać, iż dyrektywa WLB jest związana z realizacją jednej z dwudziestu zasad Europejskiego filara praw socjalnych, ogłoszonego przez UE w listopadzie 2017 r.

W Europejskim filarze praw socjalnych podkreśla się znaczenie większej aktywności obywateli Unii Europejskiej na rynku pracy, co ma m.in. zwiększyć konkurencyjność gospodarki i poziom dobrobytu jej obywateli. Jest to związane z sytuacją po pandemii COVID-19, gdzie na europejskim rynku pracy było aktywnych 78,3% mężczyzn i tylko 66,6% kobiet. Zawarte w planie cele, które mają być osiągnięte w 2030 r., to m.in.: zwiększenie do 78% aktywnego udziału populacji w wieku 20 do 64 lat, zmniejszenie o połowę dysproporcji zatrudnienia kobiet w stosunku do mężczyzn, zwiększenie poziomu świadczenia edukacji i opieki nad najmłodszymi dla zwiększenia aktywnego udziału kobiet w rynku pracy⁵.

Celem artykułu jest wskazanie i ocena kierunków rozwoju instrumentów godzenia pracy z życiem rodzinnym w Polsce w kontekście wdrożenia dyrektywy (UE) 2019/1158 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów⁶.

Implementacja dyrektywy WLB do porządku prawnego w Polsce nastąpiła poprzez nowelizację Kodeksu pracy. Nowe przepisy zaczęły obowiązywać od 26 kwietnia 2023 r.⁷

³ Ayse Idil Aybars, „Work-life balance in the EU and leave arrangements across welfare regimes”. *Industrial Relations Journal* Volume 38, Issue 6 (2007).

⁴ Por. *Większą równowagę między pracą a rodziną: ułatwienia godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego* (Bruksela: Komisja Wspólnot Europejskich, 2008), 10; *The European Pillar of Social Rights Action Plan* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021).

⁵ Rada Europejska, Rada Unii Europejskiej, dostęp 8.02.2023, <https://www.consilium.europa.eu/pl/policies/social-rights-eu/>.

⁶ Dyrektywa (UE) 2019/1158 Parlamentu Europejskiego i Rady z 20.06.2019 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylenia dyrektywy Rady 2010/18/UE, Dz. Urz. UE L Nr 188.

⁷ Nowelizacja kodeksu pracy z 9.03.2023 została opublikowana w Dzienniku Ustaw z 4.04.2023, poz. 641.

Znaczenie aktywności zawodowej kobiet w aspekcie zabezpieczenia społecznego

W Polsce od wielu lat mamy do czynienia z poważnym problemem bierności zawodowej spowodowanej przyczynami rodzinnymi, a głównie opieką nad dziećmi. Trudności w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym przyczyniają się do silnej i systematycznie rosnącej dezaktywizacji szczególnie kobiet w wieku 25–34 lata oraz 35–44 lata, a więc w okresie nasilonych obowiązków rodzinnych związanych z opieką i wychowaniem małych dzieci. Wzrasta też udział kobiet w strukturze bezrobocia, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka⁸.

Z danych Eurostatu wynika, że wskaźnik zatrudnienia kobiet w Polsce wychowujących dzieci do lat 6 utrzymuje się na niskim poziomie i na koniec 2022 r. wynosił 62,9% wobec 88,2% w przypadku mężczyzn. Wskaźniki te nieznacznie odbiegają od średnich dla Unii Europejskiej, które wynoszą odpowiednio dla kobiet 65,0% i 88,8% dla mężczyzn⁹. Oznacza to, że w Polsce wskaźnik zatrudnienia kobiet mających dzieci do lat 6 jest o blisko 25,3 pkt. proc. niższy w stosunku do mężczyzn. Średnio w UE różnica ta kształtuje się na poziomie 23,8 pkt. proc.

Należy podkreślić, iż aktywność zawodowa kobiet jest ważna z punktu widzenia zabezpieczenia społecznego na starość zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i systemowym.

Aktualnie mamy do czynienia w Polsce z poważnym problemem niskich świadczeń emerytalnych kobiet, a nawet można mówić wręcz o ubóstwie emerytalnym kobiet¹⁰. Na koniec 2021 r. przeciętna wysokość emerytury wypłacanej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych wyniosła 3344,56 zł dla mężczyzn

(67,6% przeciętnego wynagrodzenia), a dla kobiet – 2248,47 zł (45,5% przeciętnego wynagrodzenia) – tabela 1. W 2022 r. przeciętna emerytura kobiet kształtowała się na poziomie zaledwie 45,1% przeciętnego wynagrodzenia, wobec 66,2% w przypadku mężczyzn. Różnica w poziomie świadczenia emerytalnego między mężczyznami a kobietami to ponad 1173 zł, czyli ponad 32 pkt. proc.

Tabela 1. *Przeciętna miesięczna wypłata emerytur wypłacanych przez ZUS w grudniu 2021 r. i 2022 r. według płci*

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
2021			
W złotych	2 681,03	3 344,56	2 248,47
W procencie przeciętnego wynagrodzenia	54,2	67,6	45,5
2022			
W złotych	2 960,76	3 669,92	2 496,90
W procencie przeciętnego wynagrodzenia	53,4	66,2	45,1

Źródło: *Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych 2021* (Warszawa: ZUS, maj 2022); *Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych 2022* (Warszawa: ZUS, maj 2023).

Jak zauważa G. Uścińska, kobiety stanowią aż 82% osób, które pobierają tzw. mikroemeryturę, czyli świadczenia niższe od najniższej emerytury (aktualnie 1338,44 zł). Podobnie w przypadku osób pobierających emeryturę dokładnie w wysokości emerytury minimalnej: kobiety stanowią 88% tej zbiorowości¹¹.

Jest wiele przyczyn tej sytuacji, w tym m.in. – bardzo wczesny ustawowy wiek uzyskiwania uprawnień emerytalnych przez kobiety – 60 lat (wobec 65 lat w przypadku mężczyzn), a jednocześnie długi okres pobierania świadczenia, biorąc po uwagę przewidywaną długość życia;

⁸ Cecylia Sadowska-Snarska, „Równowaga praca-rodzina w kontekście rynku pracy”, w: *Wybrane zagadnienia współczesnej polityki społecznej – między nauką a praktyką*, red. Elżbieta Bojanowska, Gertruda Uścińska (Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, 2021), 42–44; Anna Turek, *O potrzebie zwiększenia aktywności zawodowej kobiet w Polsce* (Szczecin: Uniwersytet Szczeciński, 2022), s. 102 i nast.; Ewa Rumińska-Zimny, Alicja Wejdzner, *Kobiety, rynek pracy i równość płac* (Warszawa: Stowarzyszenie Kongres Kobiet, 2023), 7 i nast.; *Sytuacja kobiet w Polsce z perspektywy społeczno-ekonomicznej* (Warszawa: Polski Instytut Ekonomiczny, 2023), 11 i nast.

⁹ Interaktywna Baza Eurostat, dostęp 5.05.2023, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFST_HHEREDCH\\$DV_1343/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFST_HHEREDCH$DV_1343/default/table?lang=en).

¹⁰ Por. Rafał Bakalarczyk, Przemysław Potocki, *Państwo dobrobytu wobec zmian demograficznych* (Warszawa: Fundacja Centrum im. Ignacego Daszyńskiego, Fundacja im. Friedricha Eberta, 2022), 17.

¹¹ Gertruda Uścińska, „Wyzwania dla ubezpieczeń społecznych w Polsce w I połowie 2022 r. – wybrane zagadnienia”. *Zabezpieczenie Społeczne. Teoria, Prawo, Praktyka* 15 (2022).

- faktyczny wiek przechodzenia na emeryturę. W 2015 r. średni wiek przejścia na emeryturę wynosił 61,6 lat, w tym dla kobiet 60,7 lat (mężczyźni – 62,8 lat). W 2022 r. średni wiek przejścia na emeryturę to 62,5 lat, w tym dla kobiet to zaledwie 60,6 (mężczyźni 64,9)¹².

W polskim systemie emerytalnym premiovana jest długa aktywność zawodowa, a wysokość świadczenia emerytalnego uzależniona jest m.in. od stanu indywidualnego konta emerytalnego świadczeniobiorcy, na które przez okres aktywności zawodowej odprowadza on składki. Im dłużej je opłaca, tym ma większe możliwości zwiększenia stanu tego konta, a tym samym swojej emerytury¹³.

Jedną z ważnych przyczyn ubóstwa emerytalnego kobiet są także przerwy w karierze zawodowej, wynikające z pełnienia obowiązków opiekuńczych w rodzinie. Jak zauważa I.E. Kotowska, *z indywidualnego punktu widzenia, dla niektórych kobiet, zaprzestanie tych o niższych wynagrodzeniach, pozostanie w domu może być okresowo korzystne. Jednak z perspektywy długookresowej, czyli w wymiarze całego trwania życia, to kobieta ponosi konsekwencje tej decyzji*¹⁴.

Decyzje o okresowym wycofaniu z rynku pracy z przyczyn rodzinnych mogą realnie utrudniać awans zawodowy i potencjał zarobkowy kobiet. Korzystanie przez nie z uprawnień rodzicielskich po urodzeniu dziecka (urlop macierzyński, rodzicielski, a następnie wychowawczy) wiąże się z nieobecnością w pracy (nawet przez kilka lat), a zarazem brakiem możliwości gromadzenia doświadczeń zawodowych, które w tym czasie zdobywa mężczyzna. Nie można wykluczyć, że te faktyczne różnice będą decydowały o awansie lub zwiększeniu wynagrodzenia¹⁵.

Różnice w wysokości dochodów z pracy między kobietami i mężczyznami, czyli wystąpienie tzw. luki płacowej, potwierdzają dane na temat przeciętnej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, która dla mężczyzn jest o około 6% wyższa niż dla kobiet. Ta nawet niewielka różnica jest istotna, bo jej wartość wielokrotnie przekłada się na ostateczny stan konta z powodu działania zasady procentu składanego¹⁶.

To w efekcie rzutuje na wysokość otrzymywanej emerytury przez kobiety, co ostatecznie decyduje o poziomie ich zamożności; w praktyce znacznie niższym niż w przypadku mężczyzn.

Problem zwiększenia wykorzystania potencjału pracy kobiet nabiera szczególnego znaczenia wobec przewidywanych zmian demograficznych. W Polsce, podobnie jak w pozostałych krajach europejskich, zmniejszeniu ogólnej liczby ludności będzie towarzyszyć spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym (potencjalne zasoby pracy).

Jak wynika z przeprowadzonego w 2021 r. Spisu Powszechnego, w ciągu ostatniej dekady przybyło w Polsce 2 mln osób w wieku poprodukcyjnym, zaś zmniejszyła się liczba osób w wieku produkcyjnym (z 24,8 mln w 2011 r. do 22,6 mln w 2021 r.) mogących pracować na emeryturę osób w wieku emerytalnym¹⁷.

Z prognozy demograficznej GUS na lata 2023–2060 wynika, iż spodziewany jest dalszy spadek potencjału pracy (w zależności od przyjętego wariantu)¹⁸. W scenariuszu średnim liczba ludności w wieku produkcyjnym zmniejszy się o blisko 32% (z 22,2 mln w 2022 r. do 15,1 mln w 2060 r.)¹⁹, zaś liczba ludności w wieku poprodukcyjnym wzrośnie z 8,7 mln do 11 mln osób. Biorąc pod uwagę popula-

¹² *Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych 2015*, Warszawa: ZUS, maj 2016); *Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych 2022* (Warszawa: ZUS, maj 2023).

¹³ Dorota Głogosz, „Ubezpieczenia społeczne i zdrowotne w programie „Polski Ład”, *Zabezpieczenie Społeczne. Teoria, Prawo, Praktyka* 13 (2021).

¹⁴ „Szersza perspektywa służy nie tylko całemu społeczeństwu. Wywiad z prof. Ireną E. Kotowską”, w: *Równi w domu – równi w pracy* (Warszawa: Fundacja SHARE THE CARE, 2023), 60–61.

¹⁵ *Urlopy rodzicielskie dla ojców. Nowe rozwiązania w kontekście dyrektywy UE work-life balance* (Warszawa: UN Global Compact Network Poland, 2022), 38.

¹⁶ Gertruda Uścińska, *Wyzwania dla ubezpieczeń społecznych*.

¹⁷ *Starzenie się ludności Polski w świetle wyników narodowego spisu powszechnego ludności i mieszkań 2021* (Warszawa: GUS, 2023), 26 i nast.

¹⁸ *Prognoza ludności na lata 2023–2060* (Warszawa: GUS, 2023), 34 i nast.

¹⁹ W skrajnych scenariuszach (niskim i wysokim) GUS-u szacuje się, że w latach 2023–2060 liczba ludności w wieku produkcyjnym zmniejszy się odpowiednio do 13,3 mln i 16,6 mln, co oznacza spadek o 25% w scenariuszu wysokim i aż o 40% w niskim.

cję ludności w wieku 80+, to jej wzrost będzie wyjątkowo wysoki – o 125% (z 1,6 mln w 2022 r. do 3,6 mln w 2060 r.).

Dynamiczny wzrost populacji osób w wieku poprodukcyjnym skutkować będzie rosnącym obciążeniem ludności w wieku produkcyjnym. Zwiększenie zatrudnienia kobiet, jak też wzrost jego produktywności są konieczne, by przeciwdziałać negatywnym dla rynku pracy i gospodarki skutkom zmian struktur wieku ludności.

Aktywizacja zawodowa kobiet pozostających poza rynkiem pracy to ich zabezpieczenie socjalne na okres wieku emerytalnego, a dla państwa mniejsze koszty związane z wypłacanymi zasiłkami. Natomiast w skali makro takie decyzje wpływają na wzrost liczby osób, które będą potrzebowały wsparcia w okresie starszym.

Konsekwencje makroekonomiczne mniejszego zatrudnienia w gospodarce to niższe wpływy z podatków i składek, a w efekcie niższe dochody budżetu państwa i mniejsze możliwości finansowania wydatków państwa²⁰.

Szacowane utracone średnie roczne korzyści (tj. dochodów z podatków i składek ubezpieczeniowych) w latach 2000–2020 sięgają 75 mld zł. W tym samym okresie suma łącznych strat wyniosła niemal 1,6 bln zł. Innymi słowy, taka kwota pozwoliłaby w pełni pokryć wartość polskiego długu publicznego²¹.

Implementacja dyrektywy WLB w Polsce

Dyrektywa UE 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów wprowadziła minimalne wymagania, których celem jest doprowadzenie do rów-

ności mężczyzn i kobiet pod względem szans na rynku pracy oraz równego traktowania w miejscu pracy poprzez ułatwienie pracownikom, którzy są rodzicami lub opiekunami, godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Wymagania te dotyczą:

- urlopu ojcowskiego,
- urlopu rodzicielskiego,
- urlopu opiekuńczego,
- elastycznej organizacji pracy dla pracowników będących rodzicami lub opiekunami.

Należy zauważyć, iż w Polsce od 2010 r. sukcesywnie wdrażano lub modyfikowano wiele rozwiązań instytucjonalnych, odnoszących się do m.in. urlopów i zasiłków dla rodziców, form opieki nad małym dzieckiem, praw pracowniczych związanych z organizacją pracy i czasu pracujących rodziców²². Wdrożone rozwiązania stworzyły prawne i organizacyjne warunki do równoważenia pracy z obowiązkami rodzinnymi, zapewnienia obecności kobiet na rynku pracy, ograniczania barier realizacji planów prokreacyjnych, zwiększenia szans na współodpowiedzialność obojga rodziców za opiekę i na partnerstwo²³.

Zupełnie odrębną kwestią jest natomiast praktyka korzystania z przysługujących uprawnień i w efekcie ich skuteczność.

Urlop ojcowski

Na podstawie dyrektywy WLB kraje członkowskie UE winne wprowadzić urlop ojcowski w wymiarze dziesięciu dni roboczych. Urlop ten przysługuje z okazji narodzin dziecka pracownika w celu sprawowania opieki nad dzieckiem. W gestii decyzyjnej państw członkowskich pozostawiono, czy urlop będzie wykorzystany częściowo przed narodzinami dziecka, czy wyłącznie po narodzinach, a także czy

²⁰ Aneta Kielczewska, „Ekonomiczne konsekwencje bierności zawodowej kobiet”, w: *Wartości płynące z zatrudniania rodziców* (Warszawa: Fundacja Rodzic w Mieście, 2023), 17.

²¹ *Opieka rodzinna i praca* (Warszawa: Forum Odpowiedzialnego Biznesu, 2022), 50.

²² Marek Bednarski, Dorota Głogosz, „Aktywność zawodowa rodziców a formy opieki nad małymi dziećmi z perspektywy przemian współczesnej gospodarki”, w: *O racjonalną politykę rodzinną. Rodzina formacją niezastąpioną?*, red. Marek Bednarski, Zofia Czepulis-Rutkowska, Dorota Głogosz (Warszawa: IPISS, Centrum Partnerstwa Społecznego – Dialog im. A. Baczkowskiego, 2017), 186; Lucyna Machol-Zajda, Agnieszka Smoder, „Zatrudnienie przyjazne rodzinie: zakres i zapowiedzi zmian”, w: *Zatrudnienie przyjazne rodzinie. Doświadczenia międzynarodowe. Realia polskie*, red. Bożena Balcerzak-Paradowska (Warszawa: IPISS, Centrum Partnerstwa Społecznego – Dialog im. A. Baczkowskiego, 2014), 167–177; Małgorzata Póltorak, „Projekt Dyrektywy WLB – nowe podejście do równości płci w zatrudnieniu?”. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 4 (2019), 317–339.

²³ Bożena Balcerzak-Paradowska, „Polityka rodzinna w Polsce – wyzwania, stan, ocena”. *Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka* marzec-kwiecień (2015).

pracownik może go wykorzystać na elastycznych zasadach. Nie może być on uzależniony od wcześniejszego stażu pracy, jak też od stanu cywilnego lub rodzinnego pracownika. Osoby korzystające z urlopu ojcowskiego winni otrzymywać wynagrodzenie lub świadczenie w wysokości równej co najmniej dochodom, które dany pracownik otrzymałby w przypadku przerwy w pracy z powodu choroby.

W Polsce instytucja urlopu ojcowskiego funkcjonuje w wymiarze 14 dni od 1 stycznia 2012 r. Przysługiwał on nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia albo upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

Wdrożenie dyrektywy WLB w Polsce wiąże się ze skróceniem o połowę okresu wykorzystania urlopu przez pracownika – ojca wychowującego dziecko, a mianowicie nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia albo upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia. Taką zmianę należy uznać za słuszną i ocenić pozytywnie. Celem urlopu dla ojca jest bowiem sprawowanie opieki nad nowo narodzonym dzieckiem.

Nowelizacja kodeksu pracy utrzymuje dotychczasowy wymiar urlopu (14 dni) i uprawnienia pracownika – ojca. Za okres urlopu ojcowskiego ojcu przysługuje nadal zasiłek macierzyński w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku.

Należy zauważyć, iż polski Kodeks pracy oferuje standard wyższy aniżeli przewidziany w dyrektywie WLB, czy też jeśli odwołamy się do doświadczeń innych krajów członkowskich UE²⁴.

Mimo korzystnych warunków udzielania urlopu, nie wszyscy uprawnieni ojcowie z niego korzystają, choć zarysowuje się wyraźna tendencja wzrostowa. Według danych ZUS²⁵ w 2011 r. z tego urlopu skorzystało 15 tys.

ojców (3,9% uprawnionych ojców), w 2015 r. – 148,4 tys. (41%), w 2018 r. – 196 tys. (50,5%), w 2020 r. – 188,4 tys. (53%), w 2021 r. – 185 tys. (56,1%) i w 2022 r. – 183 tys. ojców (60%).

Urlop rodzicielski

W odniesieniu do urlopu rodzicielskiego rozumianego jako urlop dla rodziców z powodu narodzin lub przysposobienia dziecka udzielany w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem, w dyrektywie WLB utrzymano dotychczasowy minimalny wymiar czterech miesięcy dla każdego z rodziców, przy czym przysługuje on indywidualnie każdemu z pracowników. Państwa członkowskie zdecydują o okresie wykorzystania tego urlopu (maksymalnie do ósmego roku życia dziecka). Wiek ten ustala się w taki sposób, aby każde z rodziców mogło na równych zasadach skutecznie wykorzystać swoje prawo do urlopu rodzicielskiego.

Główna zmiana w zakresie urlopu rodzicielskiego wiąże się z wydłużeniem minimalnego okresu urlopu rodzicielskiego z jednego do dwóch miesięcy, który to nie podlega przeniesieniu między rodzicami. Celem tego postanowienia jest zachęcenie ojców do korzystania z przysługującego im prawa do takiego urlopu. Rozwiązanie to promuje i ułatwia powrót matek na rynek pracy po okresie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. W gestii państw członkowskich pozostawiono:

- wprowadzenie niezbędnych rozwiązań umożliwiających korzystanie z tego urlopu na elastycznych zasadach;
- ustalenie terminu, w którym pracownik może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o udzieleniu urlopu;
- oceny konieczności dostosowania warunków dostępu i regulacji dotyczących korzystania z urlopu rodzicielskiego do potrzeb rodziców z niepełnosprawnościami, rodziców adopcyjnych, rodziców dzieci z niepełnosprawnościami oraz cierpiących na choroby przewlekłe;

²⁴ Christine Aumayr-Pintar, *Parental and paternity leave – Uptake by fathers* (Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2019).

²⁵ Portal Statystyczny ZUS, dostęp 5.05.2023, <https://psz.zus.pl/kategorie/zasilki>.

- określenie poziomu wynagrodzenia lub świadczenie dla pracownika przebywającego na urlopie rodzicielskim oraz zasad ich ustalania tak, aby ułatwić korzystanie z urlopu rodzicielskiego przez oboje rodziców.

Wprowadzenie w polskim systemie prawnym zmian w zakresie uprawnień ojców dotyczących korzystania z urlopów rodzicielskich było największym wyzwaniem, zwłaszcza wdrożenie dwumiesięcznego płatnego i nieprzenoszalnego urlopu rodzicielskiego dla każdego z rodziców. Implementacja dyrektywy WLB odnośnie do urlopów rodzicielskich związana była ze zwiększeniem w polskich zasadach obowiązujących w tym zakresie wymiaru urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do: 41 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie; 43 tygodni w przypadku porodu mnogiego (art. 182^{1a} Kodeksu pracy).

Rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze odpowiednio do 65 tygodni i 67 tygodni.

Urlop rodzicielski w nowym, wyższym niż obecnie, wymiarze będzie przysługiwał nadal łącznie obojgu pracownikom – rodzicom dziecka (§3). Zgodnie z nową regulacją zawartą w §4 art. 182^{1a} Kodeksu pracy każdemu z pracowników – rodziców dziecka będzie przysługiwało wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wyżej określonego

wymiaru urlopu; prawa tego nie będzie można przenieść na drugiego z rodziców dziecka. W polskiej rzeczywistości te 9 dodatkowych tygodni będzie przysługiwało ojcu dziecka, za które wysokość zasiłku macierzyńskiego wyniesie 70% podstawy wymiaru zasiłku. Matka dziecka może złożyć wniosek o równy zasiłek macierzyński za cały okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego (w sumie 52 tygodnie) i wyniesie on 81,5% podstawy wymiaru.

Urlop rodzicielski może być wykorzystany w pięciu częściach do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko skończy sześć lat.

Rodzi się pytanie, czy zmiany te będą miały wpływ na większe zainteresowanie wykorzystaniem urlopu rodzicielskiego przez ojców, w tym z 9-tygodniowej nieprzenoszalnej części? Mimo że ojcowie mieli uprawnienia do korzystania z urlopu rodzicielskiego, to ich zainteresowanie było dotychczas raczej niewielkie. Według danych ZUS w 2015 r. z zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego w Polsce skorzystało 357,6 tys. rodziców, w tym 3,9 tys. mężczyzn, w 2018 r. – 419,9 tys., w tym 4,4 tys. ojców, w 2020 r. – ponad 399,7 tys. rodziców, w tym zaledwie 3,9 tys. mężczyzn, w 2022 r. – 357,8 tys. rodziców, w tym zaledwie 3,7 tys. mężczyzn.

Decyzje rodziców o skorzystaniu z urlopów rodzicielskich zdeterminowane są wieloma czynnikami natury ekonomicznej, kulturowej, organizacyjnej, prawnej, instytucjonalnej czy też postawą pracodawców (zestawienie 1).

W obecnych warunkach nierówne zarobki kobiet i mężczyzn są kluczowe w podejmowaniu decyzji rodzinnych związanych z opieką

Zestawienie 1. *Czynniki determinujące stopień wykorzystania urlopów rodzicielskich*

Charakter czynnika	Oddziaływanie
Ekonomiczny	<ul style="list-style-type: none"> • Stopień kompensacji utraconego dochodu • Różnice w poziomie wynagrodzeń między kobietami i mężczyznami
Kulturowy	<ul style="list-style-type: none"> • Stosunek społeczeństwa do pracujących matek małych dzieci • Relacje partnerskie w rodzinie • Stopień akceptacji przerw w pracy związanych z rodzicielstwem przez pracodawców
Organizacyjny	<ul style="list-style-type: none"> • Elastyczność w wykorzystaniu urlopów, zwłaszcza związana z możliwością pracy w niepełnym wymiarze
Prawny	<ul style="list-style-type: none"> • Prawo do urlopów rodzicielskich/wychowawczych jest wspólne dla obojwojga rodziców • Stosowanie urlopów zagwarantowanych tylko dla ojców
Instytucjonalny	<ul style="list-style-type: none"> • Stopień rozwoju instytucjonalnej opieki nad dzieckiem

Źródło: Cecylia Sadowska-Snarska, *Rozwiązania wspierające równowagę między życiem zawodowym i osobistym* (Białystok: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, 2008), 91.

nad dzieckiem, a co za tym idzie, pozostanie kobiety poza rynkiem pracy²⁶.

Jak zauważa A. Kurowska²⁷, w Polsce istnieją liczne bariery, które mogą przelożyć się na to, że efekty wprowadzenia nietransferowalnego prawa na korzystanie przez ojców z urlopów będą także znikome. Zalicza do nich:

- barierę ekonomiczną, czyli uwarunkowania dochodowe, które mogą w przypadku odpłatności 70% być nie wystarczające, by zachęcić ojców do wykorzystania urlopu. Utrata 30% wynagrodzenia to w polskich realiach istotna bariera;
- istniejącą lukę płacową – zgodnie z danymi ZUS za grudzień 2022 r. średnia wysokość zasiłku macierzyńskiego z tytułu urlopu ojcowskiego wyniosła około 185 zł, zaś z tytułu urlopu macierzyńskiego tylko 105 zł. Oznacza, to że zarobki ojców w porównaniu z zarobkami matek są znacznie wyższe. Trudno zatem oczekiwać, że z części transferowalnej urlopu korzystać będą ojcowie;
- barierę kulturową, czyli kulturowo określone role matek i ojców, w tym postrzeganie ról kobiecych i męskich przez pracodawców;
- postawę samych kobiet odnośnie do dzielenia się urlopem z ojcem dziecka.

Mimo silnej bariery ekonomicznej, to jednak w Polsce powoli zachodzą zmiany kulturowe. Coraz częściej mamy do czynienia z nowym typem ojców, którzy chcą brać aktywny udział w życiu dzieci i w obowiązkach domowych²⁸. Jak zauważa P. Michoń²⁹, „nowy ojciec” jest nie tylko żywicielem rodziny, ale także zaangażowanym w życie dziecka rodzicem, równoprawnym opiekunem, a nie niedoskonałym substytutem dla matki.

Dlatego też zmiany instytucjonalne polegające na tworzeniu rozwiązań zachęcających mężczyzn do korzystania z urlopów mogą sprawić, że ojcowie częściej będą na dłużej wycofywać się z rynku pracy, by zająć się

dzieckiem. Takie działanie przyczyni się do większej równowagi między partnerami oraz może istotnie zmniejszyć dyskryminację kobiet na rynku pracy. Pracodawcy, dotychczas preferujący zatrudnienie mężczyzn ze względu na ich małe prawdopodobieństwo przerwania zatrudnienia w związku z opieką nad dzieckiem, będą musieli liczyć się z tym, że nie tylko matki, ale i ojcowie korzystają z urlopów³⁰.

Urlop opiekuńczy

Postanowienia dyrektywy WLB (art. 6) dotyczą także urlopu opiekuńczego, umożliwiającego zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają opieki ze względów medycznych. Minimalny wymiar urlopu opiekuńczego to pięć dni roboczych w roku. W gestii państw członkowskich pozostaje ustalenie dodatkowych szczegółów odnośnie do warunków i zakresu urlopu opiekuńczego.

Urlop opiekuńczy to nowy instrument godzenia ról zawodowych i rodzinnych w Polsce. Reguluje go art. 173¹–173³ Kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem pracownikowi będzie przysługiwał w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, w wymiarze 5 dni.

Urlop ten będzie mógł być wykorzystany jednorazowo albo w częściach. Za członka rodziny będzie uważało się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka. Urlop będzie udzielany w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Za czas urlopu opiekuńczego pracownik nie zachowa prawa do wynagrodzenia, co wydaje się będzie skutkować niskim poziomem zainte-

²⁶ *Macierzyństwo a aktywność zawodowa* (Warszawa: Fundacja Rodzic w Mieście, 2022), 62.

²⁷ *Dyrektywa – Polska na tle innych krajów*, dostęp 6.04.2023, <https://teamrodzina.pl/2023/04/06/dyrektywa-polska-na-tle-innych-krajow/>.

²⁸ *Tata na urlopie rodzicielskim* (Warszawa: HRK, 2020).

²⁹ Piotr Michoń, „Work-Life Balance w przyszłości – perspektywa rodziców”, *Polityka Społeczna* 11–12 (2020).

³⁰ *Ibidem*.

resowania w jego wykorzystaniu. Wydaje się, iż docelowo powinna być wprowadzona odpłatność. Decyzja o pokryciu kosztów związanych z urlopem opiekuńczym winna uwzględniać stan finansów państwa w bieżącej i dalszej perspektywie. Kontrowersyjna może być też propozycja zaangażowania pracodawców w finansowanie takich przerw w pracy³¹.

Elastyczna organizacja pracy dla pracowników będących rodzicami lub opiekunami

W zakresie dotyczącym elastycznej organizacji pracy zgodnie z postanowieniami dyrektywy WLB państwa członkowskie zapewnią pracownikom mającym dzieci do określonego wieku (co najmniej ośmiu lat) oraz opiekunom możliwość wnioskowania o elastyczną organizację pracy w formie pracy zdalnej, elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy celem sprawowania opieki. Pracodawcy zobowiązani są do rozpatrzenia wniosku pracownika o elastyczną organizację pracy, a w przypadku odmowy – przedstawić uzasadnienie. Po zakończeniu pracy w elastycznej formie pracownik ma prawo do powrotu do poprzedniej organizacji pracy. Państwa członkowskie mają możliwość uzależnienia przyznania prawa do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy od wcześniejszego okresu pracy lub stażu pracy, przy czym nie mogą one przekroczyć sześciu miesięcy.

W Polsce elastyczna organizacja pracy ma od wielu lat szerokie regulacje prawne³², przy czym nie były one ograniczone podmiotowo (do rodziców czy opiekunów)³³.

Dlatego też implementacja tej części dyrektywy WLB polegała tylko na dodaniu art. 1881 w Kodeksie pracy, gdzie przyznano pracownikom będącymi rodzicami szczególnie uprawnienie. Pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 8. roku życia mo-

że złożyć w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy.

Za elastyczną organizację pracy uznano:

- pracę zdalną,
- przerywany system czasu pracy,
- system pracy weekendowej,
- indywidualny rozkład czasu pracy pracownika,
- ruchomy czas pracy, różne godziny rozpoczęcia pracy,
- obniżenie wymiaru czasu pracy.

Jeśli chodzi o formy elastycznej organizacji pracy, to zmian wymagała jedynie praca zdalna, która upowszechniła się w czasie pandemii COVID-19. W dniu 7 kwietnia 2023 r. weszły w życie nowe przepisy o pracy zdalnej. Od tego dnia przestały obowiązywać przepisy dotyczące dotychczasowej telepracy, jak też regulacje „covidowe”³⁴.

Nowe przepisy definiują pracę zdalną jako pracę, która będzie mogła być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym w miejscu zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

Praca zdalna będzie mogła być wykonywana w pełnym wymiarze czasu lub częściowo. Ważne jest również miejsce świadczenia pracy w formie zdalnej. Powinno być ono każdorazowo uzgodnione z pracodawcą.

Nowe regulacje prawne przewidują także tzw. okazjonalną pracę zdalną w wymiarze 24 dni w roku kalendarzowym, która nie wymaga wdrożenia w organizacji. Będzie mogła być udzielana na podstawie przepisów kodeksu pracy. Nie będzie konieczności regulowania jej zasad w regulaminie pracy czy porozumieniu ze związkami zawodowymi.

Wyniki przeprowadzonych badań przez Fundację „Rodzic w mieście” potwierdzają, iż ponad 94% niepracujących zawodowo planuje

³¹ Katarzyna Siemienkiewicz, „Jak Dyrektywa work-life balance zmieni polski kodeks pracy?”, w: *Odnawa i równowaga czyli work-life balance po polsku* (Warszawa: Forum Odpowiedzialnego Biznesu, 2020), 74.

³² Cecylia Sadowska-Snarska, *Rozwiązania wspierające równowagę*, 32 i nast.

³³ Półtorak, *Projekt Dyrektywy WLB*.

³⁴ *Przechodzenie firm na pracę zdalną oraz jej skutki dla pracodawców i pracowników* (Warszawa: Konfederacja Lewiatan, 2023), 19.

powrót do pracy, przy czym oczekuje wsparcia. Aż 67% badanych wskazało na elastyczne godziny pracy jako rozwiązanie najbardziej wspierające w powrocie do pracy i łączeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Ważna jest także możliwość pracy zdalnej, na co wskazało 48% respondentów. Co czwarta badana mama uważa pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy jako istotne rozwiązanie³⁵.

W praktyce stopień wykorzystania elastycznych form organizacji pracy jest nieznaczący. W dużej mierze uzależniony jest od świadomości, wiedzy, zainteresowania i dobrej woli pracodawców. Ważna jest tu również postawa i zainteresowanie samych pracowników, którzy często winni wychodzić z inicjatywą, żeby pracować w formie elastycznej.

Niewątpliwie duży potencjał ma praca zdalna, która upowszechniła się w okresie pandemii COVID-19 we wszystkich krajach UE, w tym w Polsce. Z danych Eurostatu wynika, że w 2020 r. w Polsce średnio pracowało zdalnie 8,9%, wobec średniej w UE – 12,3%. Należy zauważyć, iż jest to niemal dwukrotny wzrost w ciągu ostatnich sześciu lat (w 2014 r. z domu pracowało 4,6%, w 2015 r. – 5,6%, w 2016 r. – 5,3%, w 2017 r. – 4,5%, 2018 i 2019 r. odpowiednio po 4,6%).

Wydaje się, że w Polsce praca w niepełnym wymiarze ma także duży potencjał. Może być dobrą alternatywą dla bierności zawodowej. Unia Europejska od dwóch dekad zaleca pracę w tej formie jako metodę na pogodzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym i obowiązkami związanymi z obecnością dzieci w rodzinie. Jednak nadal mamy w Polsce kulturę pracy pełnoetatowej, a niepełny etat traktowany jest jako praca gorszej jakości, związana z niższym wynagrodzeniem i ograniczoną możliwością awansu. Stąd niski udział zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy – 5,4% w 2022 r. wobec np. 42% w Holandii i blisko 30% w Austrii i Niemczech³⁶.

Podsumowanie

Wdrożenie dyrektywy WLB w Polsce przyczyniło się do rozszerzenia prawnych i organizacyjnych warunków do równoważenia pracy z obowiązkami rodzinnymi. Powinno to pozytywnie oddziaływać na wyrównanie szans kobiet na rynku pracy przez promowanie partnerskiego modelu rodziny i ułatwienie szybszego powrotu kobiet do pracy zawodowej po urodzeniu dziecka oraz większą aktywizację mężczyzn, jeśli chodzi o korzystanie z uprawnień rodzicielskich. Jednak proces ten będzie raczej powolny, gdyż – jak wynika z przeprowadzonej analizy – jest wiele czynników ograniczających ich skuteczność. Jednym z nich jest utrzymujące się dość tradycyjne, wręcz stereotypowe, postrzeganie ról kobiet i mężczyzn, co skutkuje tym, iż ciężar obowiązków domowych (praca nieodpłatna) spoczywa przede wszystkim na kobiecie. Oznacza to również, że kobiety w Polsce mają bardziej niekorzystną pozycję na rynku pracy w stosunku do mężczyzn.

Sama zmiana prawa niewiele zmienia. Aby rodzice, a zwłaszcza ojcowie, korzystali z nowych instrumentów, kluczową kwestią jest promowanie postaw równościowych. W tym aspekcie ważne są nie tylko działania państwa, ale także działania na poziomie firm. Wdrażaniu dyrektywy WLB musi towarzyszyć zaangażowanie pracodawców w tworzenie kultury organizacyjnej wspierającej równość rodzicielską³⁷.

Jak zauważa M. Półtorak, swoistym „skutkiem ubocznym” implementacji dyrektywy WLB w Polsce jest wprowadzenie do publicznej debaty problemu godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Przyczynia się to do podnoszenia świadomości społecznej dotyczącej tej kwestii.

Ważnym instrumentem z punktu widzenia wyrównywania szans na rynku pracy i aktywizacji zawodowej kobiet jest rozwój instytucji pozarodzicielskiej opieki nad dziećmi (jeden z celów Europejskiego filara praw socjalnych).

³⁵ *Macierzyństwo a aktywność zawodowa*.

³⁶ Mariusz Zielonka, *Praca w niepełnym wymiarze w dobie postpandemicznej zmiany modeli pracy* (Warszawa: Konfederacja Lewiatan, 2023).

³⁷ Karolina Andrian i in., *Równi w domu – równi w pracy. Przewodnik dla pracodawców i pracujących rodziców* (Warszawa: Fundacja Share the Care, 2023), 8–9.

W Polsce w ostatnich latach w ramach polityki rodzinnej podjęto wiele działań w tym zakresie, przy czym nie osiągnięto celów barcelońskich³⁸ i to zarówno w przypadku opieki nad dziećmi do 3 lat, jak i w wieku od 3 lat do wieku obowiązku szkolnego. Polska pozostaje na jednym z ostatnich miejsc wśród krajów UE w tym zakresie. W dalszym ciągu jest bardzo ograniczona dostępność do

opieki instytucjonalnej w Polsce, z uwzględnieniem różnych jej aspektów: niedostateczna liczba miejsc oraz niedostępność czasowa, przestrzenna i finansowa ma miejsce nie tylko wobec małych dzieci, ale także wobec innych zależnych członków rodziny: dzieci w wieku wczesnoszkolnym, osób starszych, z niepełnosprawnością³⁹. W tym aspekcie działania powinny być zdecydowanie zintensyfikowane.

BIBLIOGRAFIA/REFERENCES

- Andrian Karolina i in. *Równi w domu – równi w pracy. Przewodnik dla pracodawców i pracujących rodziców*. Warszawa: Fundacja Share the Care, 2023.
- Aumayr-Pintar Christine, *Parental and paternity leave – Uptake by fathers*. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2019.
- Aybars Ayse Idil. „Work-life balance in the EU and leave arrangements across welfare regimes”. *Industrial Relations Journal* Volume 38, Issue 6 (2007).
- Bakalarczyk Rafał, Przemysław Potocki. *Państwo dobrobytu wobec zmian demograficznych*. Warszawa: Fundacja Centrum im. Ignacego Daszyńskiego, Fundacja im. Friedricha Eberta, 2022.
- Balcerzak-Paradowska Bożena. „Polityka rodzinna w Polsce – wyzwania, stan, ocena”. *Ubezpieczenia społeczne. Teoria i praktyka* marzec-kwiecień (2015).
- Bednarski Marek, Dorota Głogosz. „Aktywność zawodowa rodziców a formy opieki nad małymi dziećmi z perspektywy przemian współczesnej gospodarki”. W: *O racjonalną politykę rodzinną. Rodzina formacją niezastąpioną?*, red. Marek Bednarski, Zofia Czepulis-Rutkowska, Dorota Głogosz, 186. Warszawa: IPiSS, Centrum Partnerstwa Społecznego – Dialog im. A. Baczkowskiego, 2017.
- Boeri Tito, Jan van Ours. *The Economics of Imperfect Labor Markets*. Princeton: Princeton University Press, 2008.
- Dyrektywa – Polska na tle innych krajów. Dostęp 6.04.2023. <https://teamrodzina.pl/2023/04/06/dyrektywa-polska-na-tle-innych-krajow/>.
- Dyrektywa (UE) 2019/1158 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylenia dyrektywy Rady 2010/18/UE, Dz. Urz. UE L Nr 188.
- Głogosz Dorota. „Ubezpieczenia społeczne i zdrowotne w programie „Polski Ład”. *Zabezpieczenie Społeczne. Teoria, Prawo, Praktyka* nr 13 (2021).
- Interaktywna Baza Eurostat. Dostęp 5.05.2023. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFST_HHEREDCH\\$DV_1343/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFST_HHEREDCH$DV_1343/default/table?lang=en).
- Kielczewska Aneta. „Ekonomiczne konsekwencje bierności zawodowej kobiet”. W: *Wartości płynące z zatrudniania rodziców*, 17. Warszawa: Fundacja Rodzic w Mieście, 2023.
- Kurowska Anna. „Wpływ wybranych instrumentów polityki rodzinnej i polityki zatrudnienia na dietność oraz aktywność zawodową kobiet”. *Polityka Społeczna* 11–12 (2012).
- Kurowska Anna. „Modelowanie decyzji o prokreacji i aktywności zawodowej”. *Polityka Społeczna* 10 (2012).
- Machol-Zajda Lucyna, Agnieszka Smoder. „Zatrudnienie przyjazne rodzinie: zakres i zapowiedzi zmian”. W: *Zatrudnienie przyjazne rodzinie. Doświadczenia międzynarodowe. Realia polskie*, red. Bożena Balcerzak-Paradowska, 167–177. Warszawa: IPiSS, Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. A. Baczkowskiego, 2014.
- Macierzyństwo a aktywność zawodowa*. Warszawa: Fundacja Rodzic w Mieście, 2022.
- Michoń Piotr. „Work-Life Balance w przyszłości – perspektywa rodziców”. *Polityka Społeczna* 11–12 (2020).
- Opieka rodzinna i praca*. Warszawa: Forum Odpowiedzialnego Biznesu, 2022.
- Portał Statystyczny ZUS. Dostęp 5.05.2023. <https://psz.zus.pl/kategorie/zasilki>.
- Półtorak Małgorzata. „Projekt Dyrektywy WLB – nowe podejście do równości płci w zatrudnieniu?”. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 4 (2019).
- Prognoza ludności na lata 2023–2060*. Warszawa: GUS, 2023.
- Przebudzenie firm na pracę zdalną oraz jej skutki dla pracodawców i pracowników*. Warszawa: Konfederacja Lewiatan, 2023.
- Rada Europejska, Rada Unii Europejskiej. Dostęp 8.02.2023. <https://www.consilium.europa.eu/pl/policies/social-rights-eu/>.
- Rumińska-Zimny Ewa, Alicja Wejndner. *Kobiety, rynek pracy i równość płac*. Warszawa: Stowarzyszenie Kongres Kobiet, 2023.

³⁸ W Unii Europejskiej wysoka świadomość dotycząca skuteczności instytucjonalnej opieki nad dzieckiem w kontekście wspierania zatrudnienia kobiet stała się podstawą do przyjęcia w marcu 2002 r., w trakcie szczytu UE w Barcelonie, określonych wskaźników realizacji celu, jakim jest dostępność do tego typu usług socjalnych. Mia nowicie, do 2010 r. instytucjonalną opieką pozarodzinną powinno być objętych 33% dzieci w wieku 0–3 lata i 90% dzieci w wieku od 3 lat do osiągnięcia wieku obowiązku szkolnego. Zawarcie powyższego sformułowania w tej rangi dokumencie spowodowało, że za stan i rozwój instytucjonalnej opieki nad dziećmi odpowiedzialne stały się rządy poszczególnych krajów.

³⁹ Cecylia Sadowska-Snarska, *Równowaga praca – rodzina*. Dorota Głogosz, Marek Bednarski, *Aktywność zawodowa rodziców*.

- Sadowska-Snarska Cecylia. „Godzenie pracy z rodziną jako instrument kształtowania podaży pracy opiekunów osób zależnych”. W: *O racjonalną politykę rodzinną. Rodzina formacją niezastąpioną?*, red. Marek Bednarski, Zofia Czepulis-Rutkowska, Dorota Głogosz, 166 i nast. Warszawa: Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. A. Bączkowskiego, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, 2017.
- Sadowska-Snarska Cecylia. „Równowaga praca-rodzina w kontekście rynku pracy”. W: *Wybrane zagadnienia współczesnej polityki społecznej – między nauką a praktyką*, red. Elżbieta Bojanowska, Gertruda Uścińska, 42–44. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, 2021.
- Sadowska-Snarska Cecylia. *Rozwiązania wspierające równowagę między życiem zawodowym i osobistym*. Białystok: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, 2008.
- Siemieniukiewicz Katarzyna. „Jak Dyrektywa work-life balance zmieni polski kodeks pracy?”. W: *Odwaga i równowaga, czyli work-life balance po polsku*, 74. Warszawa: Forum Odpowiedzialnego Biznesu, 2020.
- Starzenie się ludności Polski w świetle wyników narodowego spisu powszechnego ludności i mieszkań 2021*. Warszawa: GUS, 2023.
- Sytuacja kobiet w Polsce z perspektywy społeczno-ekonomicznej*. Warszawa: Polski Instytut Ekonomiczny, 2023.
- „Szersza perspektywa służy nie tylko całemu społeczeństwu. Wywiad z prof. Ireną E. Kotowską”. W: *Równi w domu – równi w pracy*. Warszawa: Fundacja SHARE THE CARE, 2023.
- Tata na urlopie rodzicielskim*. Warszawa: HRK, 2020.
- The European Pillar of Social Rights Action Plan*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021.
- Turek Anna. *O potrzebie zwiększenia aktywności zawodowej kobiet w Polsce*. Szczecin: Uniwersytet Szczeciński, 2022.
- Urlopy rodzicielskie dla ojców. Nowe rozwiązania w kontekście dyrektywy UE work-life balance*. Warszawa: UN Global Compact Network Poland, 2022.
- Uścińska Gertruda. „Wyzwania dla ubezpieczeń społecznych w Polsce w I połowie 2022 r. – wybrane zagadnienia”. *Zabezpieczenie Społeczne. Teoria, Prawo, Praktyka* 15 (2022).
- Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych 2015*. Warszawa: ZUS, maj 2016.
- Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych 2021*. Warszawa: ZUS, maj 2022.
- Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych 2022*. Warszawa: ZUS, maj 2023.
- Większa równowaga między pracą a rodziną: ułatwienia godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego*. Bruksela: Komisja Wspólnot Europejskich, 2008.
- Zielonka Mariusz. *Praca w niepełnym wymiarze w dobie postpandemicznej zmiany modeli pracy*. Warszawa: Konfederacja Lewiatan, 2023.