

RÓWNI W DOMU RÓWNI W PRACY

#RÓWNIWDOMU #SHARETHECARE #RÓWNIWPRACY



FUNDACJA
SHARE THE CARE

ZUS

ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH

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

Marzec 2026 / Raport jest częścią kampanii Równi w domu – równi w pracy. To się wszystkim opłaca / więcej: rowni.sharethecare.pl

AGENDA

1. Cel raportu i jego adresaci	4
2. Kluczowe wnioski	5
3. Matki i ojcowie w liczbach	8
4. Słowo wstępne (Mariusz Jedynak, Karolina Andrian)	10
5. Wykorzystanie urlopów przez ojców – szczegółowa analiza	13
6. Wykorzystanie innych świadczeń opiekuńczych przez ojców	21
7. Wspólna odpowiedzialność i systemowe podejście do budowania równości rodzicielskiej: organy państwowe – samorządy – pracodawcy	24
8. Systemowe budowanie zaangażowanego ojcostwa – postulaty Fundacji Share the Care	32
9. O autorach raportu	43

RAPORT

1. CEL RAPORTU I JEGO ADRESACI

W 2026 roku mijają trzy lata od wdrożenia w Polsce dyrektywy work-life balance. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wspólnie z Fundacją Share the Care na bieżąco zbiera i analizuje dane gromadzone od momentu nowelizacji Kodeksu pracy w kwietniu 2023 roku. Dzięki temu jesteśmy w stanie rzetelnie ocenić, co udało się osiągnąć, a które obszary wciąż wymagają poprawy.

Jest to szczególnie ważne, zwłaszcza że w 2027 roku Polska – podobnie jak inne kraje Unii Europejskiej – musi przygotować raport z wdrożenia dyrektywy, który ma zawierać odpowiedni zestaw wskaźników, i przedłożyć go Komisji Europejskiej. Trzyletni okres pozwala na to, by zrobić pierwsze podsumowania i podjąć działania korygujące, tak aby wprowadzenie nowych przepisów przyniosło możliwie najlepsze efekty społeczne i gospodarcze.

Ten raport prezentuje dane i podsumowuje dotychczasowe działania na rzecz wsparcia rodzicielstwa oraz zachowania równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym matek i ojców.

Publikacja jest skierowana do szerokiego grona decydentów – polityków, samorządowców, przedstawicieli instytucji publicznych, pracodawców oraz organizacji społecznych. To te grupy mają realny wpływ na kształtowanie równości rodzicielskiej w Polsce.

Naszym celem jest budowanie wspólnego zrozumienia, że rodzice – zarówno matki, jak i ojcowie – potrzebują wsparcia w swoich codziennych wyzwaniach opiekuńczo-zawodowych. Pomijanie ojców w działaniach systemowych prowadzi do ograniczonych efektów i nie pozwala wykorzystywać pełnego potencjału kobiet i mężczyzn.

Równości na rynku pracy nie można osiągnąć bez równości w domu i sprawiedliwego podziału opieki nad dzieckiem. Taki był nadrzędny cel wdrożenia dyrektywy work-life balance. I ta perspektywa przyświecała nam również przy tworzeniu tego raportu.



2. KLUCZOWE WNIOSKI

1. LICZBA OJCÓW, KTÓRZY KORZYSTAJĄ Z URLOPU RODZICIELSKIEGO, NADAL ROŚNIE, JEDNAK TEMPO WZROSTU WYHAMOWAŁO.

Rozwiązanie:

Systemowe podejście do budowania zaangażowania ojców w opiekę nad dziećmi.

W 2025 roku odsetek ojców, którzy korzystali z tego uprawnienia, wyniósł 24%. Oznacza to wzrost o 7 punktów procentowych względem roku poprzedniego. Obserwujemy zakończenie etapu „efektu nowości”, kiedy ze świadczenia w pierwszej kolejności korzystali liderzy zmian – osoby najlepiej poinformowane oraz takie, które mają stabilne zatrudnienie i zaplecze

organizacyjne sprzyjające podejmowaniu takich decyzji. Choć mężczyźni mogą korzystać z urlopu rodzicielskiego od 2013 roku, to do momentu wdrożenia dyrektywy work-life balance decydowała się na niego znikoma liczba ojców – tylko 1%.

Dalsze zwiększanie skali zaangażowania mężczyzn wymaga działań systemowych, których fundamentem musi być rzetelna i precyzyjnie kierowana informacja. Ważne, abyśmy wprowadzili kontekstowy model informacyjny, który będzie towarzyszyć ojcu w kluczowych momentach jego drogi do rodzicielstwa i jako rodzica. Chodzi o to, by wiedza o przysługujących prawach i korzyściach płynących z podziału urlopu rodzicielskiego oraz partnerskiego modelu opieki nad dzieckiem docierała do mężczyzn w ramach ich codziennych interakcji z instytucjami publicznymi i środowiskiem pracy.

Dotyczy to aktywnej obecności informacyjnej w miejscach, w których bywa przyszły lub świeżo upieczony tata: od placówek ochrony zdrowia i szkół rodzenia, przez procesy kadrowe w firmach, aż po e-usługi administracji publicznej i systemy rekrutacji do żłobków. Jeżeli zapewnimy spójny i rzetelny przekaz w tych strategicznych punktach styku, pozwoli nam to trwale wzmocnić rolę ojców w życiu rodzinnym i społecznym.

2. RÓŻNICA MIĘDZY ZASIŁKIEM MATKI I ZASIŁKIEM OJCA SIĘ WYRÓWNUJE.

Wraz ze zwiększającą się liczbą ojców na urlopie rodzicielskim maleją różnice w średniej wysokości zasiłku otrzymywanego przez kobiety i przez mężczyzn z tytułu opieki nad dzieckiem. W 2023 roku udział zasiłków matek

w zasiłkach ojców wynosił 49%, natomiast w 2025 roku wzrósł do 69%. Wciąż jednak widzimy różnice w poziomie wynagrodzeń.

Źródło: Wyliczenia własne na podstawie danych otrzymanych z ZUS. Aby te statystyki były bardziej adekwatne i porównywalne, przeliczyliśmy zasiłek matki i ojca odpowiednio do 100%.

3. GWAŁTOWNIE MALEJE LICZBA OJCÓW NA URLOPIE OJCOWSKIM.

Rozwiązanie:

Rzetelna edukacja rodziców na temat ich praw, prowadzona na poziomie centralnym.

Odsetek mężczyzn, którzy korzystają z urlopu ojcowskiego, spadł w ciągu trzech lat o 9 punktów procentowych – z 67% w 2023 roku do 58% w 2025 roku. Zjawisko to wynika najprawdopodobniej z tego, że nałożyły się na siebie dwa czynniki:

- została wprowadzona zasada nietransferowalności urlopu (mechanizm use it or lose it dla 9 tygodni urlopu rodzicielskiego),

- rodzice niewystarczająco rozumieją różnice między poszczególnymi uprawnieniami.

Wysunięta hipoteza, która wymaga jednak dalszej weryfikacji, sugeruje, że część ojców obawia się utraty 9-tygodniowej części urlopu rodzicielskiego i dlatego decyduje się go wykorzystać w pierwszej kolejności, nieświadomie rezygnując z urlopu ojcowskiego. Dzieje się tak, mimo że okno na wykorzystanie urlopu ojcowskiego zamyka się już w momencie, gdy dziecko ukończy 1. rok życia. Tymczasem urlop rodzicielski jest dostępny znacznie dłużej, a mianowicie do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat.

Co szczególnie istotne, ten trend rzuca nowe światło na powszechną argumentację dotyczącą tzw. motywacji ekonomicznej. Ojcowie często deklarują, że barierą przed korzystaniem z urlopu rodzicielskiego jest konieczność rezygnacji z 30% wynagrodzenia

(zasiłek na poziomie 70%). Obserwowany spadek popularności urlopu ojcowskiego pokazuje jednak, że mężczyźni rezygnują z uprawnienia płatnego w 100% na rzecz tego gorzej płatnego. Potwierdza to, że tradycyjnie rozumiana racjonalność finansowa ustępuje miejsca obawie przed definitywną utratą „nowego” przywileju. Wynika to bezpośrednio z braku rzetelnej informacji.

Ten trend dobitnie pokazuje, że edukacja informacyjna dla rodziców pozostaje obszarem krytycznym i niewystarczająco zagospodarowanym.

4. ROK 2027 TO CZAS NA RAPORTOWANIE WSKAŹNIKÓW WDROŻENIA DYREKTYWY DLA KOMISJI EUROPEJSKIEJ.

Rozwiązanie:

Pogłębiona analiza oraz uzupełnienie danych, które nie są zbierane systemowo.

Zgodnie z art. 18 dyrektywy work-life balance Polska – podobnie jak inne państwa członkowskie – jest zobowiązana przekazać Komisji Europejskiej szczegółowe informacje o stopniu wdrożenia nowych przepisów. Termin na przygotowanie i przedstawienie raportu mija 2 sierpnia 2027 roku. Ten proces wymaga zgromadzenia i rzetelnego opracowania zagregowanych danych dotyczących tego, jak Polacy korzystają z urlopów: ojcowskiego, rodzicielskiego oraz opiekuńczego, a także elastycznej organizacji pracy.

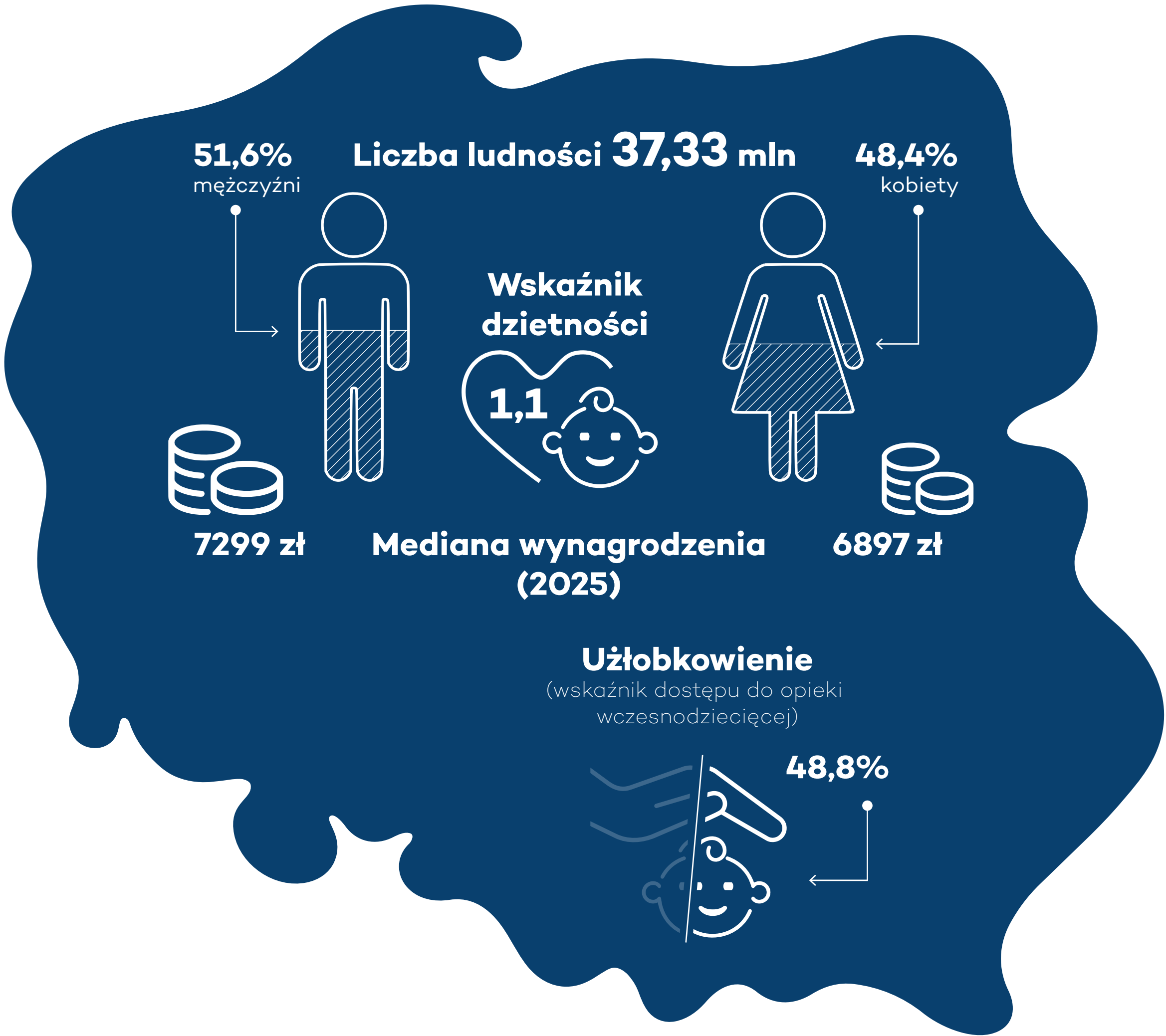
Bezwzględnym wymogiem unijnym jest podział prezentowanych danych według płci. Pozwoli to Komisji oraz państwom członkowskim precyzyjnie monitorować wpływ wdrożonych regulacji na realną równość kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Wspólne raporty Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Fundacji Share the Care analizują znaczną część wymaganych wskaźników. Opracowanie raportu dla Komisji Europejskiej będzie jednak wymagało zebrania danych, które obecnie nie są gromadzone systemowo, np. liczba wniosków o elastyczną organizację czasu pracy versus wykorzystanie.

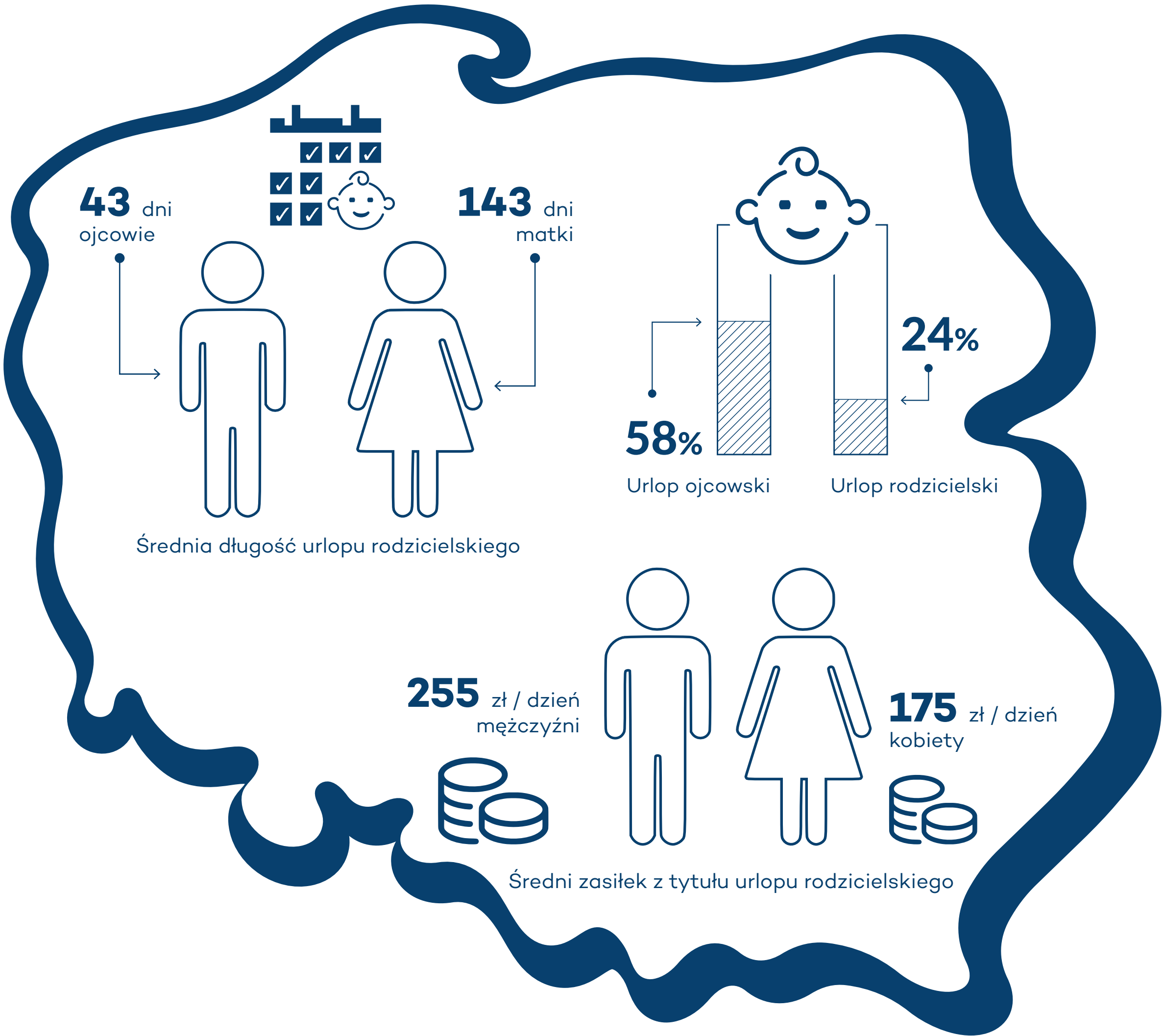
Dostęp do wysokiej jakości danych to kluczowy warunek, by móc rzetelnie ocenić, na ile teoretyczne założenia dyrektywy przekładają się na faktyczną poprawę sytuacji rodziców w Polsce. Tylko spójny i przejrzysty system raportowania pozwoli wyciągnąć konstruktywne wnioski i ewentualnie skorygować politykę rodzinną w przyszłości.



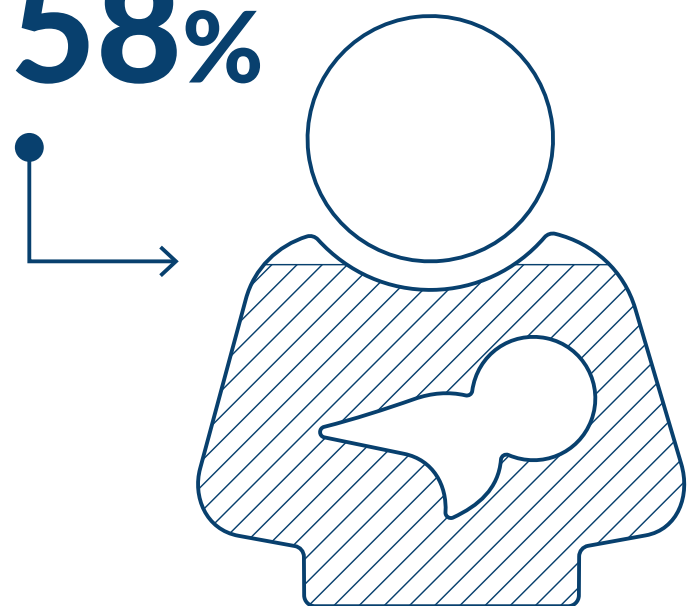
3. MATKI I OJCOWIE W LICZBACH



Zaangażowanie ojców (2025):

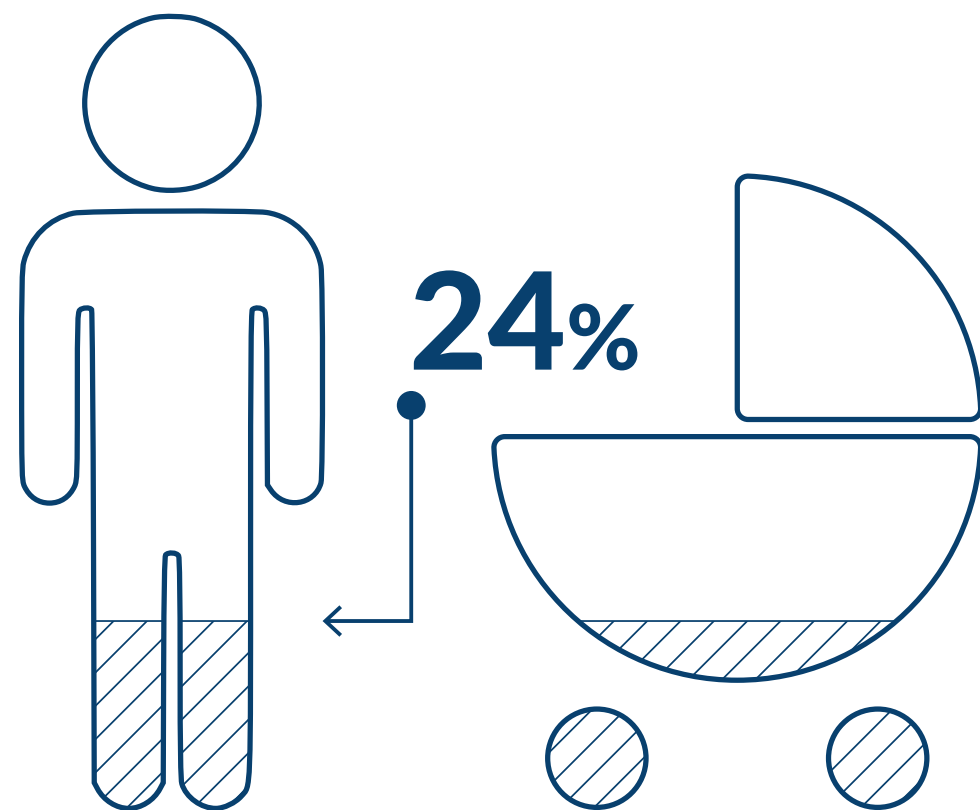


58%



Odsetek ojców,
którzy korzystają
z urlopu ojcowskiego

24%



Odsetek ojców na urlopie rodzicielskim

43 dni
ojcowie



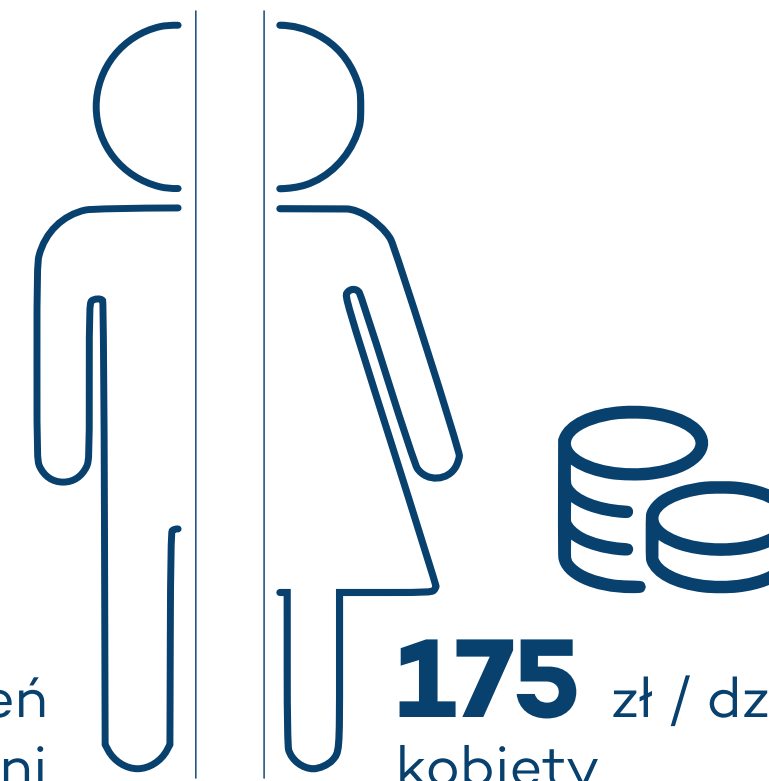
Średnia długość urlopu rodzicielskiego

143 dni
matki



255 zł / dzień
mężczyźni

Średni zasiłek za urlop rodzicielski



175 zł / dzień
kobiety

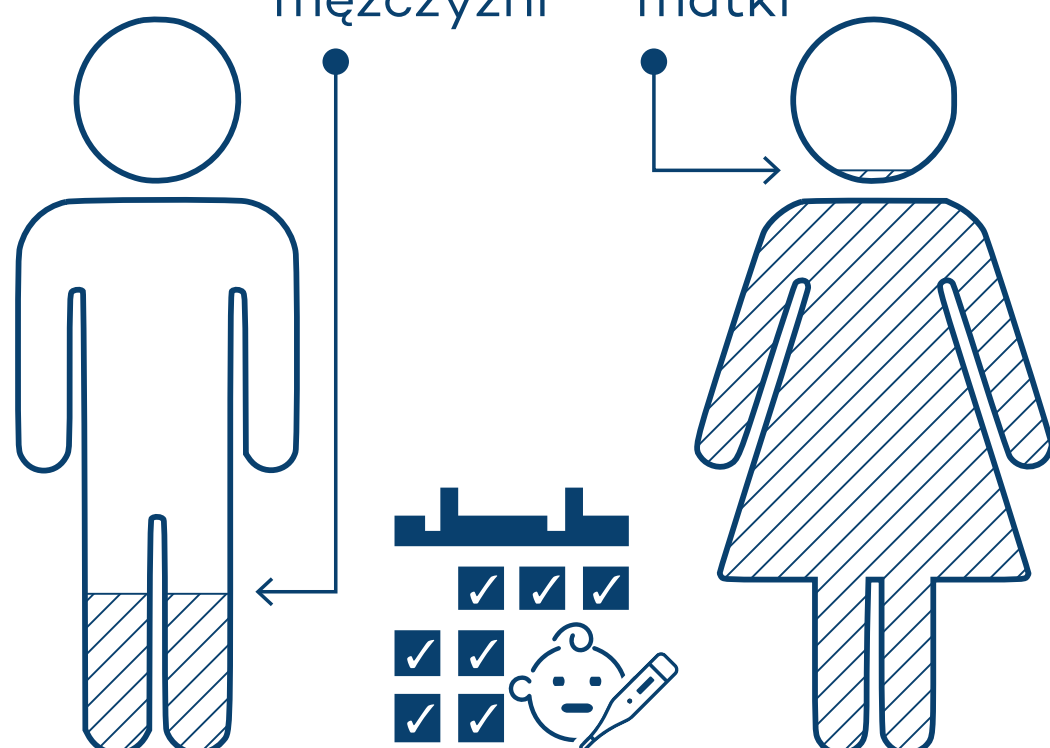
Udział absencji chorobowej
z tytułu opieki nad dzieckiem

22%

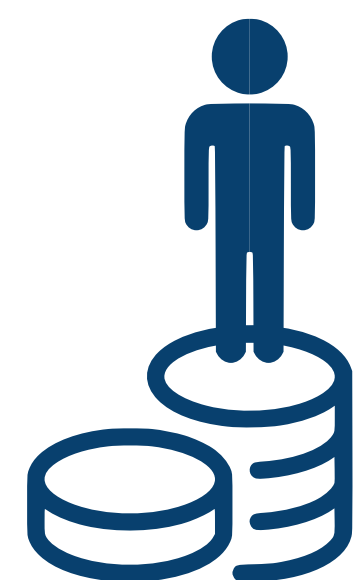
mężczyźni

78%

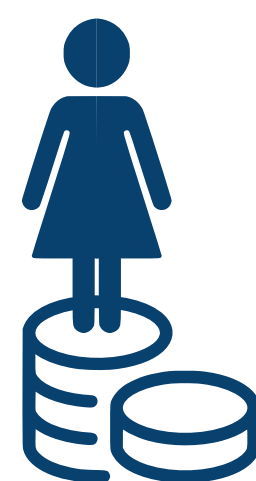
matki



Średni zasiłek za urlop macierzyński/ojcowski

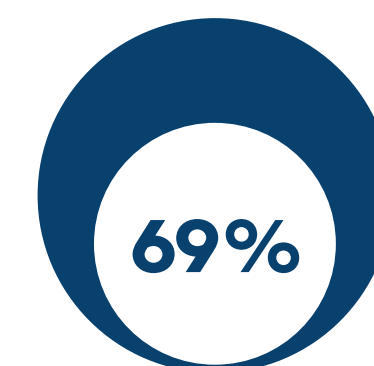


245 zł / dzień
ojcowie

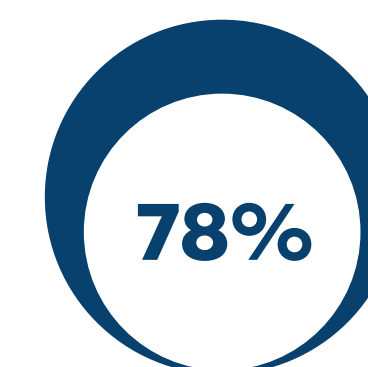


192 zł / dzień
matki

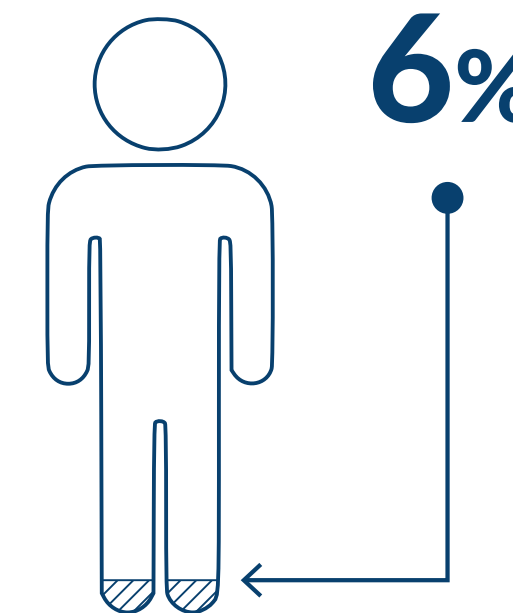
Udział zasiłku z tytułu urlopu
macierzyńskiego/ojcowskiego
matki w zasiłku ojca



Udział zasiłku z tytułu
urlopu rodzicielskiego matki w zasiłku ojca



Udział liczby dni urlopu
rodzicielskiego
wykorzystanego
przez ojców w całości



6%

4. SŁOWO WSTĘPNE



Karolina Andrian,
założycielka i członkini Zarządu Fundacji
Share the Care

Oddajemy w Państwa ręce trzecią edycję raportu poświęconego zaangażowaniu ojców w opiekę nad dziećmi i korzystaniu przez nich z uprawnień rodzicielskich. Tegoroczna publikacja ma szczególne znaczenie – mijają bowiem trzy lata od wdrożenia w Polsce dyrektywy work-life balance. To stosunkowo krótki czas jak na ocenę skutków tak dużej zmiany systemowej, ale wystarczający, by zobaczyć pierwsze trendy, zidentyfikować bariery oraz lepiej przygotować się do formalnego raportowania jej efektów do Komisji Europejskiej w 2027 roku.

Choć Polska wciąż nie należy do europejskich liderów pod względem odsetka ojców, którzy korzystają z urlopu rodzicielskiego – obecnie to 24% – skala zmiany pozostaje znacząca. Przed wdrożeniem nowych regulacji było to zaledwie około 1%. Oznacza to ponaddwudziestokrotny wzrost

w bardzo krótkim czasie. Jednocześnie obserwujemy wyraźne spowolnienie dynamiki – kończy się etap napędzany przez najbardziej świadomych i uprzywilejowanych beneficjentów zmiany. To naturalny moment przejścia od impulsu regulacyjnego do działań systemowych.

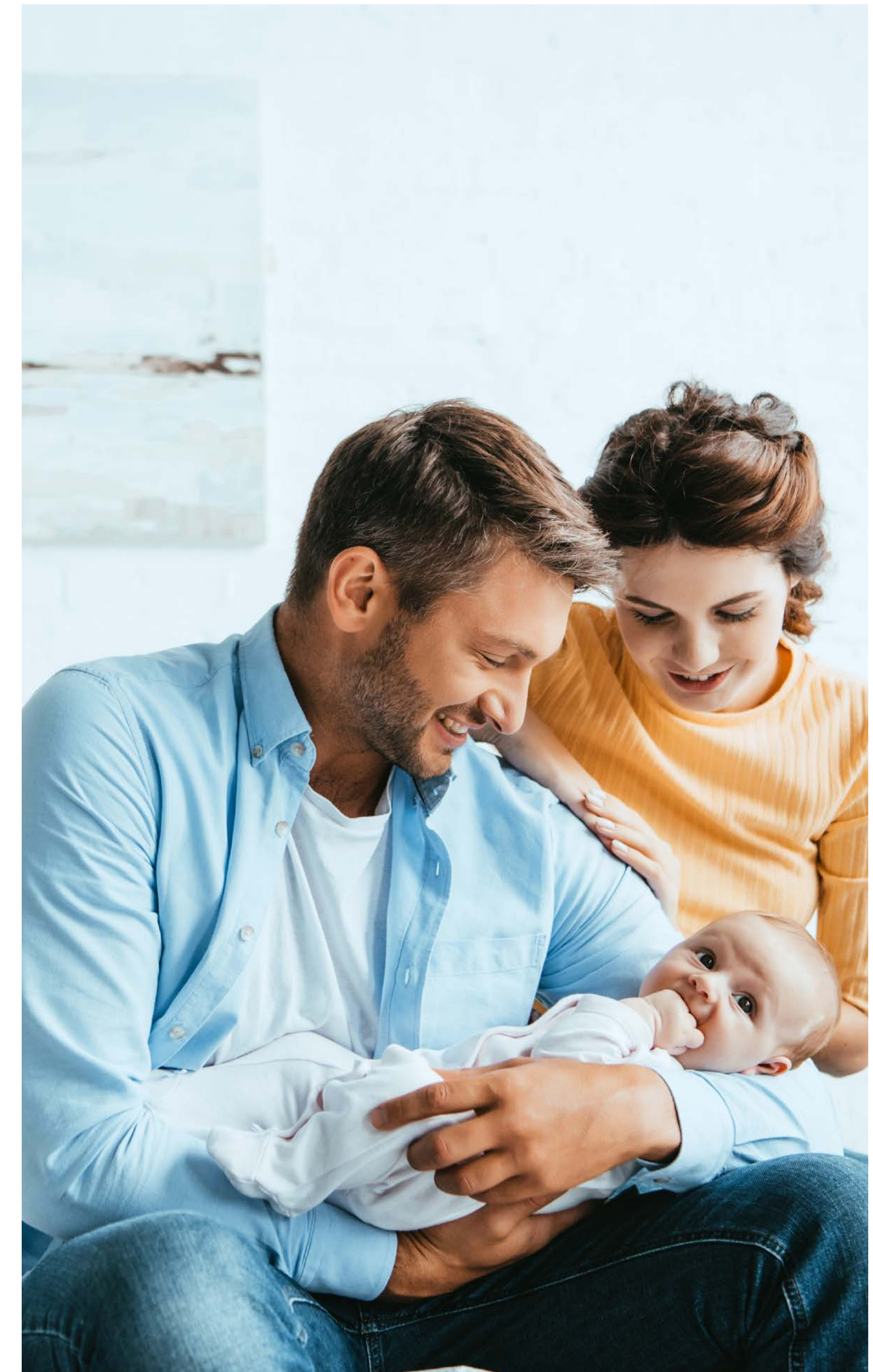
Dziś kluczowym wyzwaniem nie jest już samo istnienie uprawnień, lecz ich realna dostępność, zrozumienie i praktyczne wykorzystanie przez różnorodne grupy rodziców. Polska należy do najbardziej scyfryzowanych państw w Europie. Dysponujemy rozwiniętymi systemami e-usług publicznych i skutecznymi kanałami komunikacji z obywatelami. To ogromna przewaga, ale też niewykorzystany jeszcze w pełni potencjał w obszarze informowania i wspierania rodziców we właściwym momencie, tj. gdy podejmują ważne decyzje. Czas przejść od posiadania narzędzi do ich strategicznego wykorzystania.

W kolejny etap budowania równości rodzicielskiej muszą zostać silniej włączone samorządy. To one są najbliżej rodzin – zarządzają infrastrukturą opiekuńczą i częścią systemu zdrowia, znają lokalne potrzeby i dysponują bezpośrednimi kanałami dotarcia do mieszkańców. Oprócz ustawodawcy i pracodawców są kluczowym partnerem w budowaniu dobrostanu rodzin oraz realnych możliwości łączenia pracy z opieką nad dzieckiem zarówno przez kobiety, jak i przez mężczyzn.

Musimy też odważnie odchodzić od przestarzałych założeń dotyczących ról rodzinnych. Dane społeczne i demograficzne jasno pokazują, że model oparty na jednostronnym obciążeniu kobiet opieką, a mężczyzn wyłączną odpowiedzialnością finansową, nie odpowiada już ani rzeczywistości, ani potrzebom młodych rodzin. Partnerstwo kobiet i mężczyzn – w pracy i w domu – staje się fundamentem bezpieczeństwa ekonomicznego i psychologicznego.

To nie tylko kwestia równości. Chodzi także o jakość życia i stabilność społeczną.

Dlatego następnym krokiem powinno być wzmacnianie współpracy między instytucjami, lepszy przepływ informacji między „silosami” oraz wspólne projektowanie rozwiązań. Równość rodzicielska i równość płci nie wydarzą się same – wymagają skoordynowanego działania. Ten raport jest zaproszeniem do takiej właśnie współpracy.





**Mariusz Jedynak,
członek Zarządu Zakładu Ubezpieczeń
Społecznych**

Trzy lata funkcjonowania w Polsce rozwiązań wprowadzonych w ramach dyrektywy work-life balance to dobry moment na pierwsze podsumowania – nie tylko w liczbach, ale także dotyczące sposobu działania instytucji publicznych. Z perspektywy Zakładu Ubezpieczeń

Społecznych widzimy wyraźnie, że zmiana przepisów to dopiero początek procesu, który wpisuje się w szerokie wyzwania demograficzne kraju. Spadająca liczba urodzeń i starzejące się społeczeństwo sprawiają, że troska o rodzinę oraz wspieranie aktywności zawodowej rodziców stają się strategicznymi zagadnieniami.

ZUS tworzy dziś centralny systemem wsparcia dla mieszkańców Polski na różnych etapach życia: od świadczeń dla rodzin, przez wsparcie chorobowe, po emerytury. Każdego dnia z naszych rozwiązań korzystają miliony użytkowników. Ta skala daje nam nie tylko wyjątkową perspektywę analityczną, ale przede wszystkim szczególną odpowiedzialność za stabilność i przewidywalność systemu zabezpieczenia społecznego. Dane gromadzone przez Zakład będą kluczowym źródłem do przygotowania raportu Polski dla Komisji Europejskiej w 2027 roku, w którym ocenimy efekty wdrożenia unijnych regulacji.

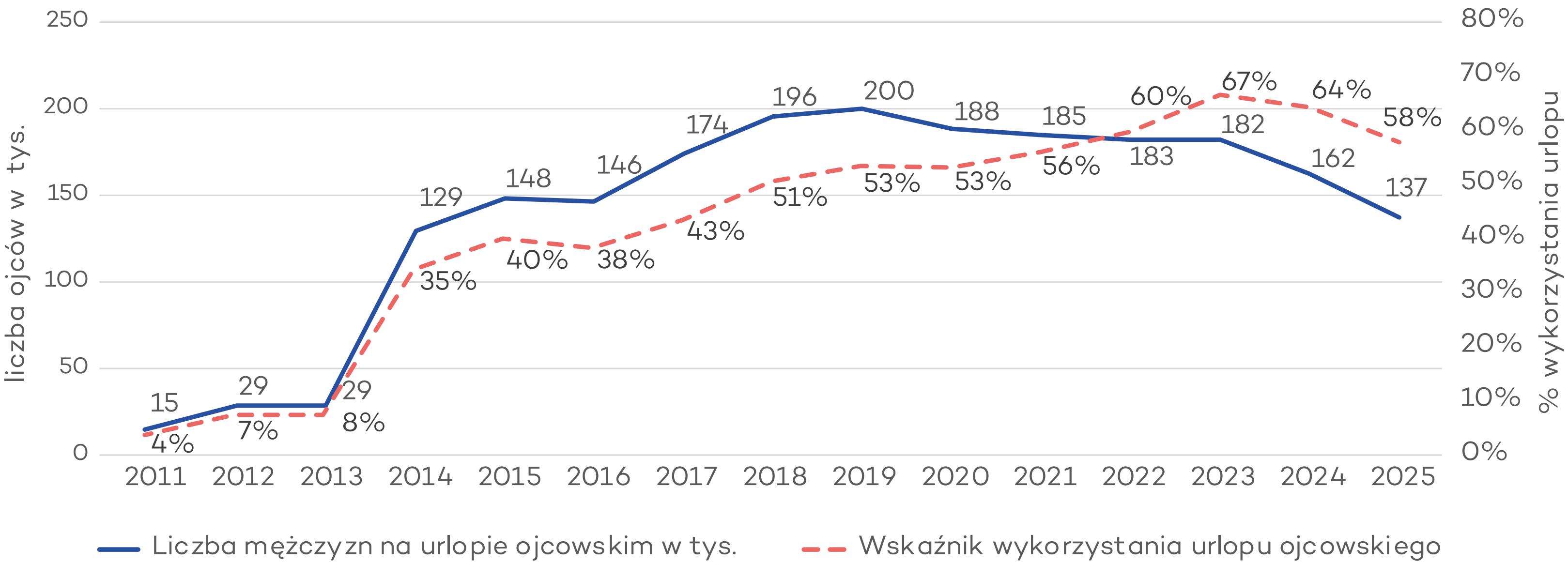
Postępujemy zgodnie z założeniami Koncepcji Rozwoju Kraju 2050. Kładziemy nacisk na budowę systemów, które sprzyjają aktywności zawodowej i bezpieczeństwu społecznemu wszystkich mieszkańców. Wiemy jednak, że same uprawnienia to za mało. Rzeczywisty efekt społeczny pojawia się wtedy, gdy regulacjom towarzyszy sprawna obsługa, czytelna informacja i współpraca wielu podmiotów: instytucji publicznych, pracodawców i samorządów. Nowoczesna administracja działa dziś w partnerstwie, by skuteczniej wspierać rodziny w kluczowych decyzjach dotyczących pracy i opieki nad dziećmi.

Rozwój usług cyfrowych i automatyzacja procesów są ważnymi elementami tego rozwoju, ale ich celem pozostaje zawsze człowiek. Raport, który Państwo czytają, to cenny wkład w dalsze doskonalenie dostępnego systemu wsparcia rodzin – oparte na faktach, współpracy i odpowiedzialności za jakość życia obecnych i przyszłych pokoleń.

5. WYKORZYSTANIE URLOPÓW PRZEZ OJCÓW – SZCZEGÓŁOWA ANALIZA

Urlop ojcowski – liczba ojców, którzy korzystają z tego świadczenia, wyraźnie maleje

Urlop ojcowski wciąż pozostaje najczęściej wybieranym świadczeniem przez ojców po narodzinach dziecka. W 2025 roku skorzystało z niego 58% mężczyzn. Niestety trend spadkowy, który rozpoczął się w 2024 roku, wciąż się utrzymuje i przybiera na sile. W stosunku do 2024 roku wykorzystanie urlopu ojcowskiego zmalało o 6 punktów procentowych, a w stosunku do 2023 roku – o 9 punktów procentowych.



Wykres 1. Mężczyźni pobierający zasiłki macierzyńskie z tytułu urlopu ojcowskiego w latach 2011–2025 oraz wskaźnik jego wykorzystania.

Na powstanie tego zjawiska wpływają dwa główne nakładające się na siebie czynniki:

1. **zasada nietransferowalności:**

wprowadzenie mechanizmu *use it or lose it* dla 9 tygodni urlopu rodzicielskiego dla ojców stało się silnym bodźcem, ponieważ mężczyźni, nie chcąc stracić tego nowo nabytego przywileju, traktują go priorytetowo;

2. **niezrozumienie różnic:**

wielu rodziców nadal nie rozróżnia w pełni poszczególnych rodzajów urlopów i terminów ich wygasania.

Analiza danych pokazuje, że pewien odsetek ojców obawia się utraty części urlopu rodzicielskiego i dlatego korzysta z niego w pierwszej kolejności, pomijając urlop ojcowski. Dzieje się tak, mimo że urlop ojcowski jest płatny na poziomie 100% wynagrodzenia, podczas gdy rodzicielski – na poziomie 70%.

Podważa to uproszczone założenie, że rodzice podejmują decyzje w sprawie urlopów wyłącznie na podstawie rachunku ekonomicznego. W praktyce widać bowiem, że zasada racjonalności finansowej ustępuje miejsca psychologicznemu mechanizmowi ochrony prawa do świadczenia, które wygasa bezpowrotnie. Pozytywnym aspektem tego zjawiska jest obserwacja, że nietransferowalność stanowi bardzo silny instrument. Jeśli zależy nam na tym, by dalej zwiększać zaangażowanie ojców, należy rozwijać właśnie tę część uprawnień. Jest to standardem w krajach o najwyższych wskaźnikach równości opiekuńczej.

Należy jednak podkreślić, że niepokojącym zjawiskiem jest rezygnacja z urlopu ojcowskiego. Świadczenie to pełni przecież inną funkcję niż urlop rodzicielski. Służy przede wszystkim temu, aby ojciec mógł wesprzeć matkę w okresie połogu oraz zaopiekować się noworodkiem.

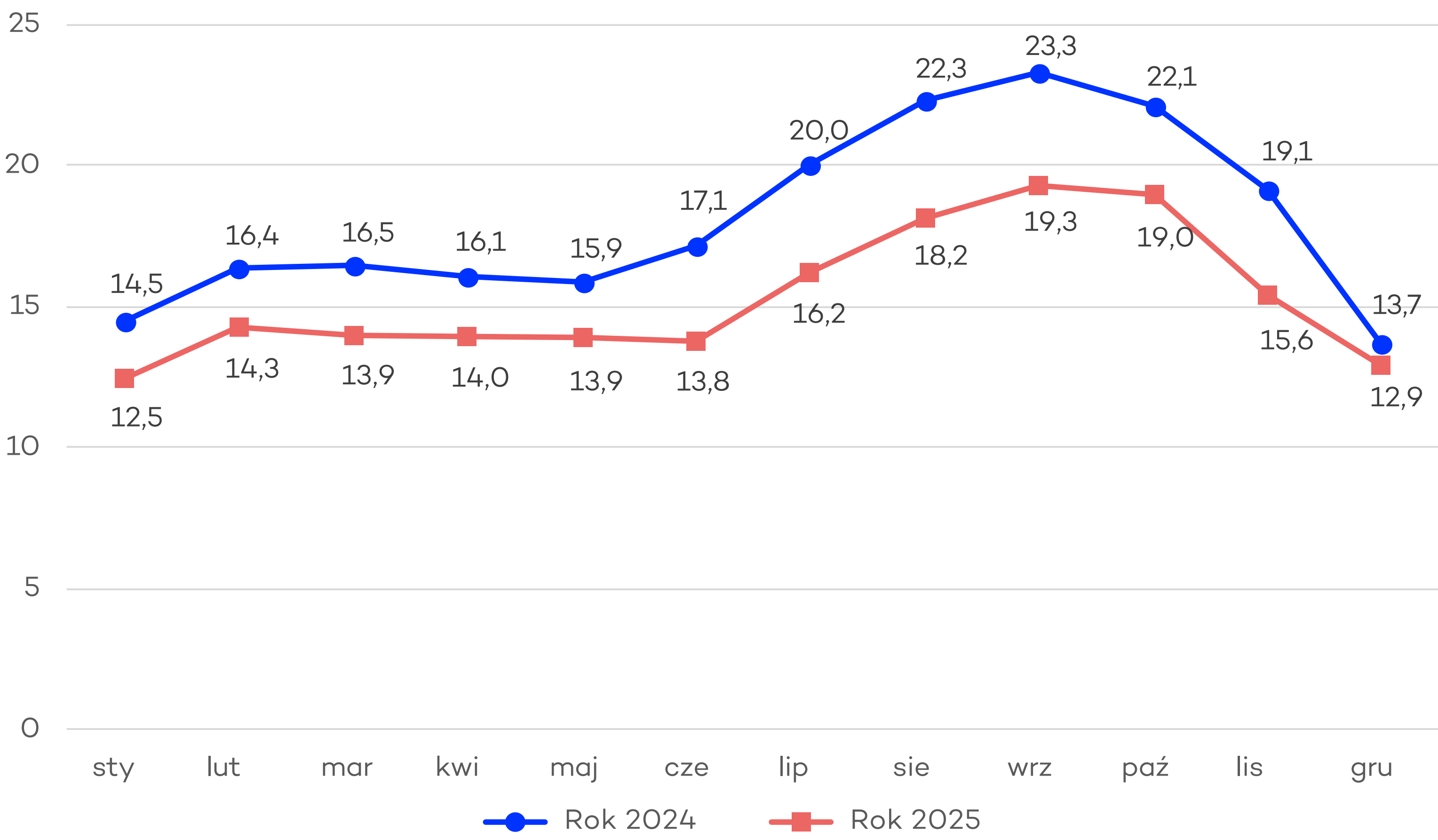
Doniosłość tego etapu potwierdzają nowe standardy opieki okołoporodowej, które wchodzi w życie w maju 2026 roku. Fundacja Share the Care zabiegała o nie w ramach konsultacji społecznych prowadzonych przez Ministerstwo Zdrowia. Przepisy te czynią ojca bezpośrednim adresatem edukacji okołoporodowej i oficjalnie sankcjonują jego rolę jako pełnoprawnego opiekuna już od momentu przygotowań do narodzin dziecka. W tym kontekście wykorzystanie urlopu ojcowskiego staje się nie tylko prawem, ale też strategicznym elementem budowania dobrostanu nowej rodziny.

Luka płacowa wśród pracujących rodziców: zasiłek z tytułu urlopu ojcowskiego i macierzyńskiego

Warto przyjrzeć się temu, jak kształtowała się przeciętna wysokość zasiłku macierzyńskiego za urlop ojcowski w porównaniu z zasiłkiem macierzyńskim pobieranym przez kobiety z tytułu urlopu macierzyńskiego. Oba te świadczenia są płatne na poziomie 100% wynagrodzenia, co pozwala zestawić ze sobą realne zarobki matek i ojców.

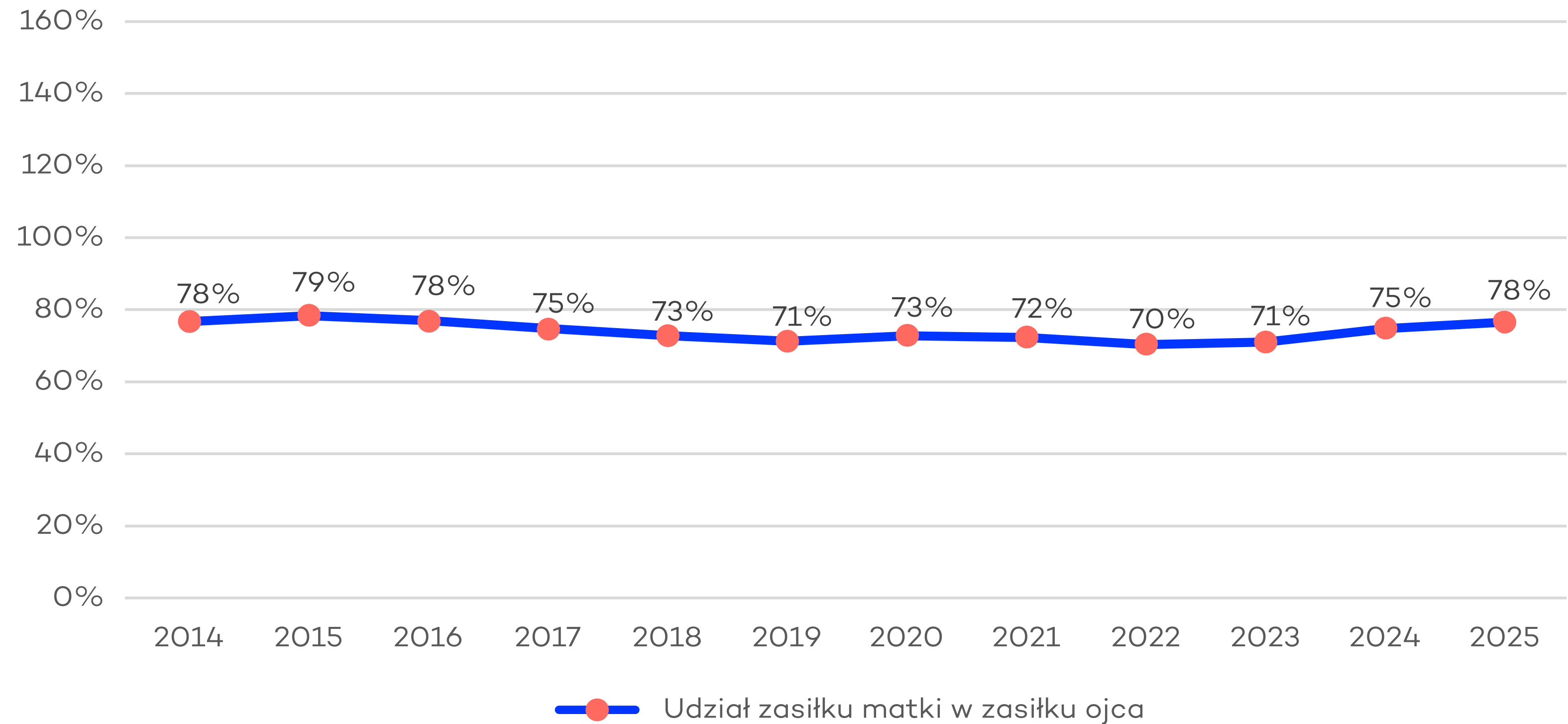
W 2025 roku udział zasiłku matek w zasiłku ojców wyniósł 78% (wzrost o 3 punkty procentowe względem poprzedniego roku, przy korekcie zasiłku matek z 81,5% do 100% na potrzeby porównania). Oznacza to, że różnica w wysokości świadczeń wynosi aż 22%. To zdecydowanie więcej niż deklarowana ogólnokrajowa luka płacowa.

Zważywszy na to, że okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego przypada na początkową fazę aktywności



Wykres 2. Mężczyźni pobierający zasiłki macierzyńskie z tytułu urlopu ojcowskiego w 2024 i 2025 roku (w tys.).

zawodowej rodziców, dane te pokazują, jak duży jest rozdźwięk między wysokością zarobków matek i ojców już na starcie. O ile przy analizie ogólnej luki płacowej czy wysokości emerytur uwzględniamy większość populacji, o tyle porównanie wysokości zasiłków daje nam precyzyjny obraz różnic zarobkowych między pracującymi matkami a pracującymi ojcami na początku ich ścieżki zawodowej. Ta dysproporcja u progu rodzicielstwa często determinuje późniejszy podział ról opiekuńczych i pogłębia nierówności ekonomiczne w kolejnych latach.



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 2014–2025.

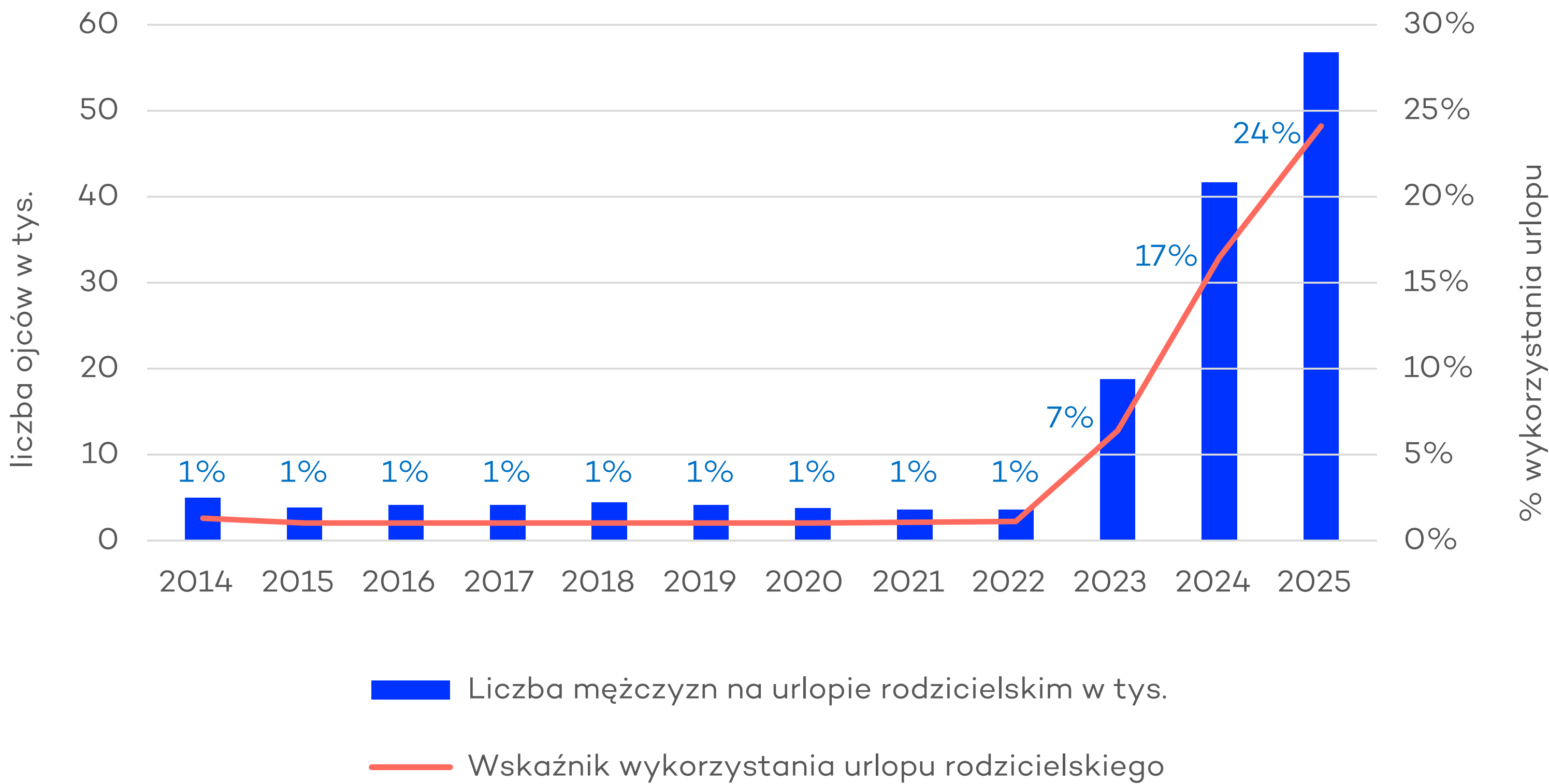
Rysunek 1. Urlop ojcowski – ściągawka

Wymiar czasu	Odpłatność	Limit wykorzystania	Funkcje
2 tygodnie	100%	do ukończenia przez dziecko 1. roku życia	sprawowanie opieki nad noworodkiem i matką w okresie połogu formowanie się tożsamości ojcowskiej i budowanie więzi z dzieckiem

Urlop rodzicielski – dynamika wzrostu wyhamowuje

Mężczyźni w Polsce mogą korzystać z urlopu rodzicielskiego od 2013 roku. Przez lata, ze względu na to, że nie było mechanizmu nietransferowalności, świadczenie to funkcjonowało niemal wyłącznie jako przedłużenie urlopu macierzyńskiego (odsetek wykorzystania przez ojców oscylował wokół 1%).

Przełom nastąpił w 2023 roku, kiedy została wdrożona dyrektywa work-life balance. Wykorzystanie urlopu przez mężczyzn zaczęło się wyraźnie zwiększać: z 7% w roku wdrożenia do 24% w 2025 roku. Należy jednak zauważyć, że dynamika tego wzrostu wyhamowuje – w ostatnim roku wyniosła 7 punktów procentowych, podczas gdy rok wcześniej było to 10 punktów procentowych.



Wykres 4. Wskaźnik wykorzystania urlopu rodzicielskiego w latach 2014–2025.

Niepokojącym trendem jest dalszy spadek średniej długości urlopu rodzicielskiego wykorzystywanego przez ojców. W 2025 roku wyniosła ona 43 dni, podczas gdy rok wcześniej było to 48,6 dnia. Oznacza to, że ojcowie spędzają na urlopie średnio 6 tygodni, mimo że nietransferowalna część przeznaczona wyłącznie dla nich wynosi 9 tygodni. W efekcie średnio 3 tygodnie świadczenia przepadają. Dwie kluczowe bariery, z których to może wynikać, to:

1. **niedostateczna wiedza**: rodzice często nie są świadomi tego, że urlop można dzielić na transze i wykorzystywać aż do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat;
2. **presja zawodowa**: realna lub domniemana presja w miejscu pracy związana z dłuższą nieobecnością mężczyzny.

Nadrzędnym celem dyrektywy było wsparcie aktywności kobiet poprzez

większe zaangażowanie ojców w opiekę nad dziećmi. Dlaczego zatem nie wykorzystują oni „swoich” 63 dni?

W 2025 roku średnia długość urlopu matki to 143 dni, a ojca – 43 dni. Pozytywnym sygnałem jest jedynie to, że łączny udział dni wykorzystanych przez ojców w ogólnej puli urlopów rodzicielskich wzrósł z 4% do 6%.

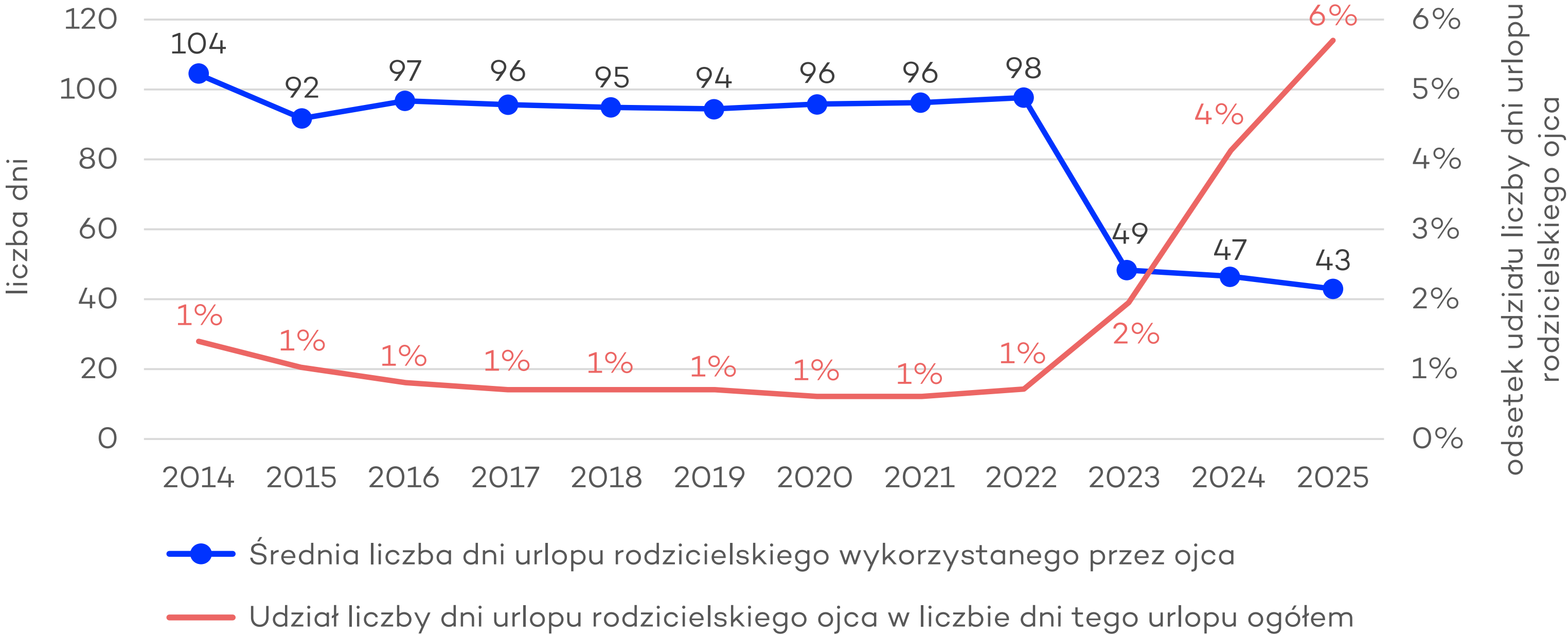
Potrzeba dalszej edukacji

Aby edukować społeczeństwo i pokonać wiele barier, które wynikają ze stereotypów i podejścia do mężczyzn w miejscu pracy, od momentu wdrożenia dyrektywy prowadzone były liczne kampanie promujące zaangażowane ojcostwo i urlopy rodzicielskie dla ojców:

- **„Facet na 100 Pro”** (edycje 2023, 2024, 2025) – flagowa kampania Fundacji Share the Care;

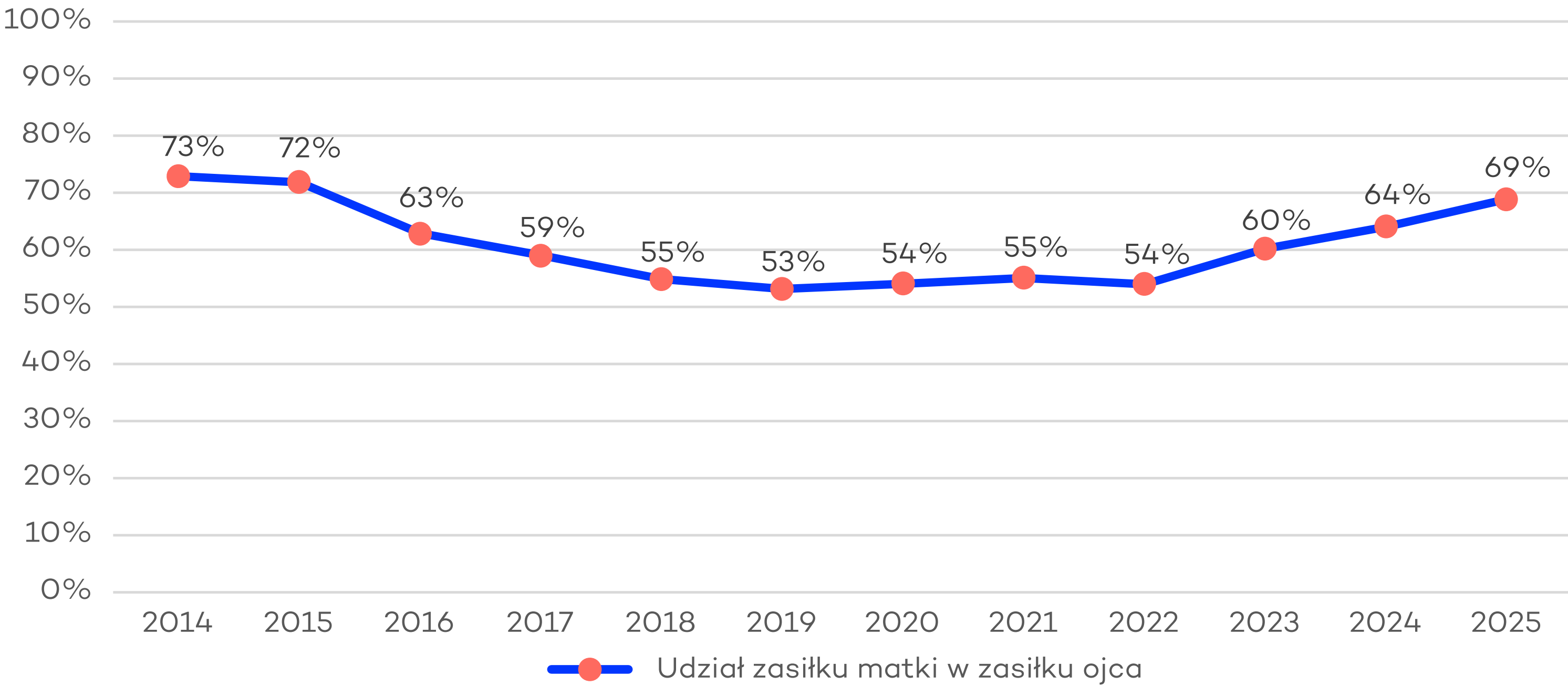
- **„Słowo ,Tata’ znaczy bardzo dużo”** (2024) – kampania [Onet.pl](https://www.onet.pl) przy wsparciu Fundacji Share the Care;
- **„Praca z korzyścią dla wszystkich”** (2024) – kampania OLX pod hasłem „Dzielmy się opieką nad dziećmi, by rozwijać się w pracy” przy wsparciu Fundacji Share the Care;
- **„Mamy czas na zdrowie”** (2024, 2025, 2026) – kampania marki Theraflu w partnerstwie z Fundacją Share the Care, podkreślająca m.in. rolę partnerstwa kobiety i mężczyzny w rodzicielstwie;
- **działania Państwowej Inspekcji Pracy** (2025) – edukacja pracodawców i rodziców;
- **„Prawa Taty”** – kampania Fundacji Share the Care realizowana z samorządami (Warszawa, Kraków, Wrocław, Gdańsk, Łódź).

Dzięki tym działaniom ojcostwo staje się widoczne w mediach, a urlop jest postrzegany jako wspólne prawo rodziców. Wciąż jednak brakuje długofalowych działań instytucjonalnych o charakterze ciągłym. Grupa docelowa, czyli przyszli rodzice, cały czas rotuje, dlatego edukacja musi być stale dostępna i powinna docierać do tych osób na etapie ciąży, a może nawet już na etapie planowanego rodzicielstwa. Tylko wtedy trafia na podatny grunt, a wręcz może stać się argumentem, który przesądzi o decyzji o dziecku.



Wykres 5. Udział liczby dni na urlopie rodzicielskim ojców w całym wymiarze wykorzystanego urlopu przez rodziców oraz średnia liczba dni przypadająca na jednego ojca pobierającego zasiłek w latach 2014–2025.

Udział zasiłków z tytułu urlopu rodzicielskiego matek w zasiłkach ojców sukcesywnie rośnie i w 2025 roku wyniósł 56%. Gdy porównamy te różnice w wysokości zasiłków z różnicą w zasiłkach za urlop macierzyński i ojcowski, która wyniosła w 2025 roku 78%, możemy wyciągnąć wniosek, że z urlopu rodzicielskiego korzystają obecnie ojcowie lepiej zarabiający. Wraz ze zwiększaniem się odsetka ojców na urlopie rodzicielskim udział ten powinien się zbliżyć do tego z urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego.



Wykres 6. Udział zasiłku z tytułu urlopu rodzicielskiego matki w zasiłku ojca w latach 2014–2025 (oba zasiłki skorygowane do 100%).

Rysunek 2. Urlop rodzicielski – ściągawka

Wymiar czasu (przy urodzeniu jednego dziecka)	Odpłatność	Limit wykorzystania	Funkcje
41 tygodni, przy czym: – 9 tygodni nietransferowalne dla ojca, – 9 tygodni nietransferowalne dla matki, – 23 tygodnie do podziału dla matki i ojca; Można wykorzystać maksymalnie w 5 częściach	70% lub 81,5%, jeśli matka dziecka złoży wniosek o uśrednienie zasiłku Ważne! 9 tygodni nietransferowalne dla ojca jest zawsze płatne 70%	do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia	sprawowanie opieki nad dzieckiem budowanie więzi z dzieckiem wsparcie kobiety w powrocie do aktywności zawodowej – wyrównanie szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy

6. WYKORZYSTANIE INNYCH ŚWIADCZEŃ OPIEKUŃCZYCH PRZEZ OJCÓW

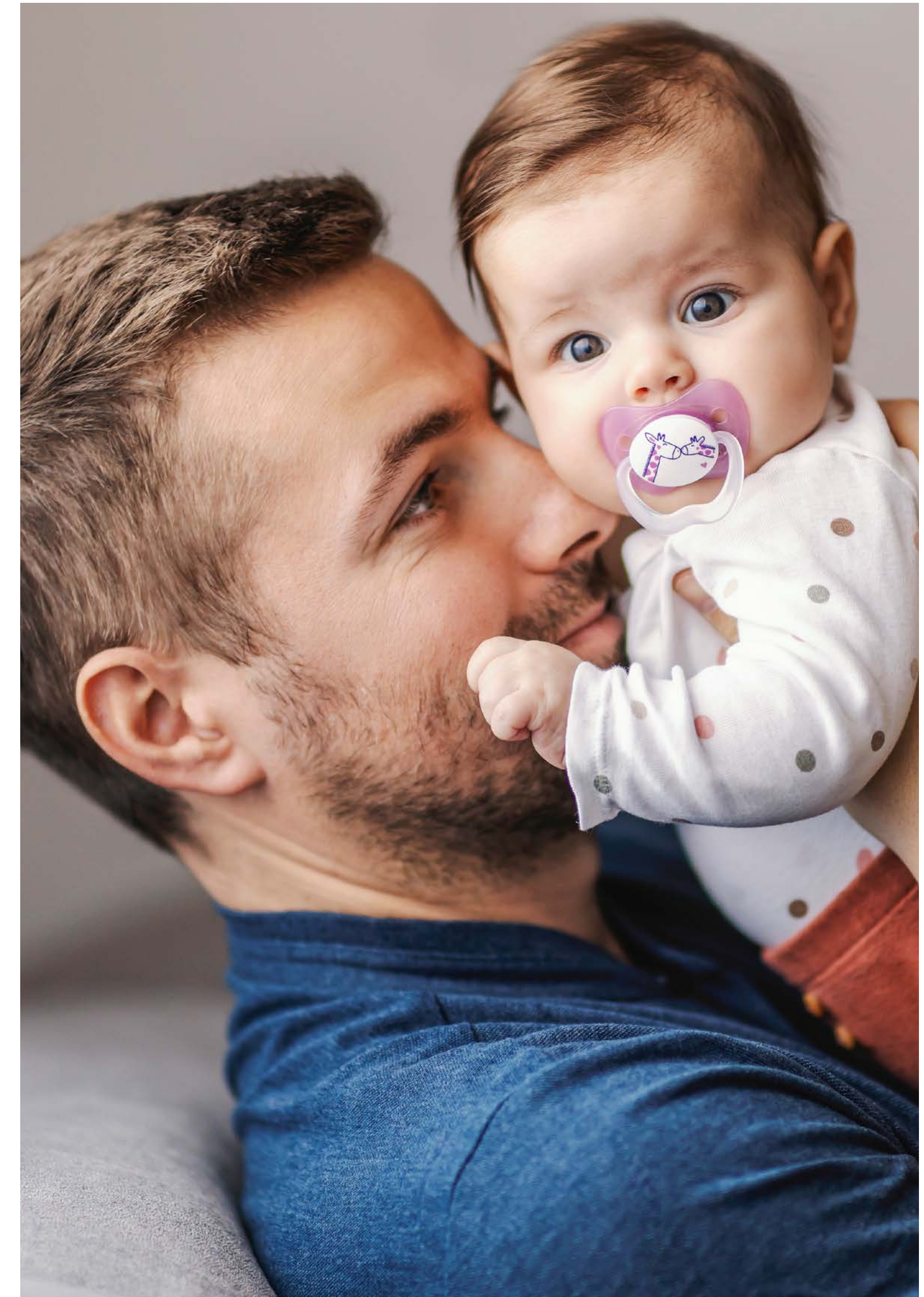
Opieka nad dzieckiem nie kończy się wraz z zakończeniem urlopu macierzyńskiego czy rodzicielskiego. To dopiero początek długiego i wymagającego etapu codziennej organizacji życia rodzinnego.

Choroba dziecka po kilku dniach pobytu w żłobku, konieczność dostarczenia stroju na przedstawienie, urodziny kolegi czy transport 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.

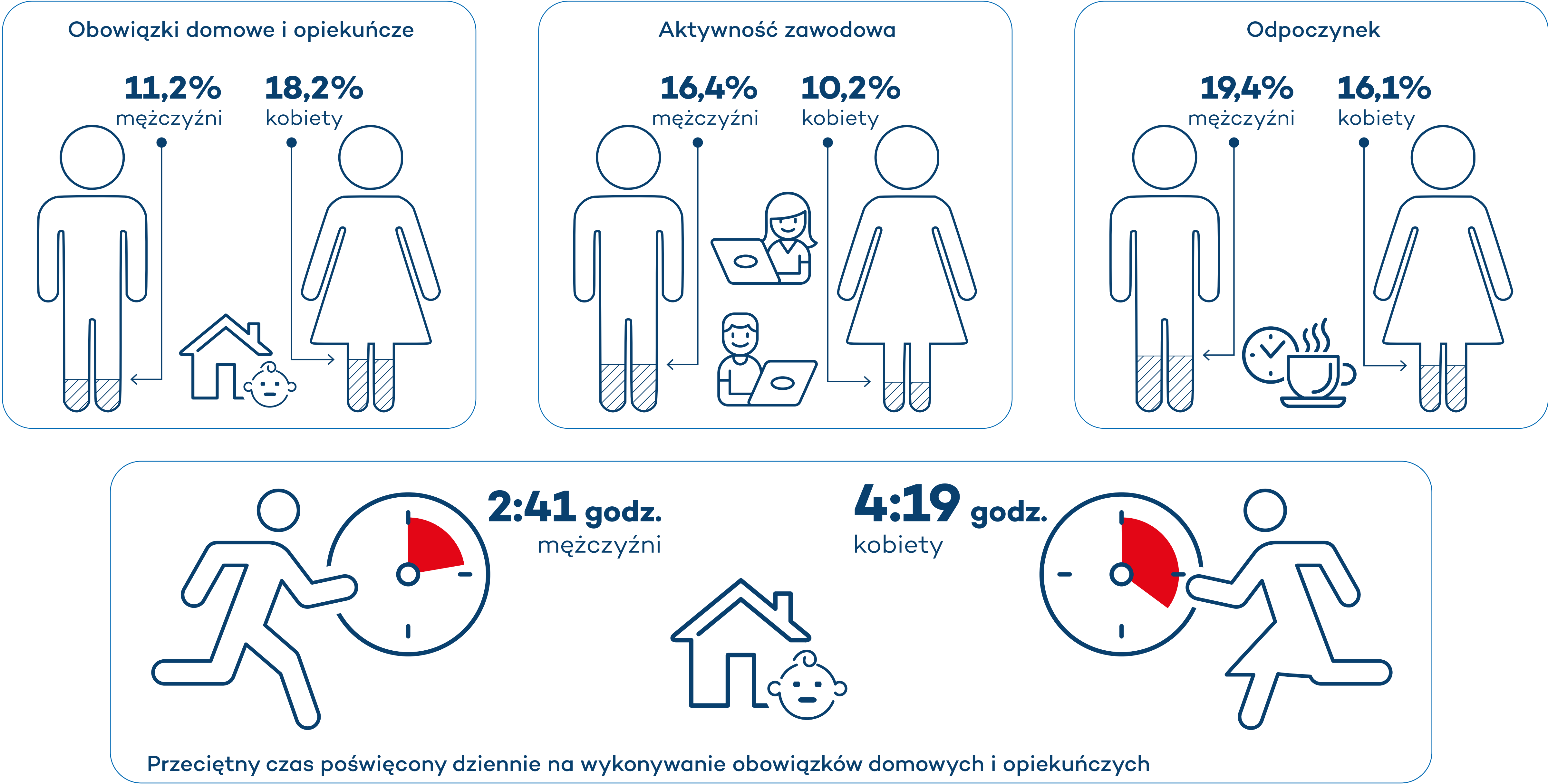
Budżet czasu ojca i matki

Dane Głównego Urzędu Statystycznego dotyczące budżetu czasu Polaków wyraźnie pokazują, że dysproporcje

między czasem poświęconym na obowiązki opiekuńcze i zawodowe pomiędzy mężczyznami i kobietami wciąż się utrzymują. Większe obciążenie kobiet obowiązkami skutkuje mniejszą ilością czasu poświęconego na inne aktywności, w tym zawodową i odpoczynek. Widać jednak tendencję wyrównującą tę nierówność. W ciągu 10 lat czas poświęcany przez ojców na obowiązki domowe i opiekuńcze zwiększył się o 20 minut na dobę.



Rysunek 3. Praca, opieka i odpoczynek mamy i taty – udział dobowy („Budżet czasu ludności w 2023 r.”, GUS)



Zwolnienia na chore dziecko

W 2025 roku udział liczby dni absencji, które wykorzystali mężczyźni z tytułu opieki nad chorym dzieckiem, wyniósł zaledwie 22%. Oznacza to kolejny z rzędu wzrost o 1 punkt procentowy w stosunku do roku poprzedniego. W praktyce niemal 78% dni opiekuńczych nadal przypada na kobiety.

Warto przyjrzeć się także, jak wygląda ten podział w zależności od wieku dziecka. Największe zaangażowanie ojców przypada na pierwsze dwa lata życia dziecka – 26% dni opiekuńczych. Jednak w kolejnych latach wskaźnik ten spada i osiąga zaledwie 17% w przypadku dzieci w wieku 9 lat i starszych.

lata	Liczba dni absencji chorobowej w tys.			
	ogółem	mężczyźni	kobiety	odsetek dni absencji ojców
2020	8 091,2	1 632,4	6 458,6	20%
2021	9 683,9	1 998,2	7 685,6	21%
2022	11 788,3	2 420,5	9 367,4	21%
2023	10 919,5	2 282,0	8 636,9	21%
2024	10 902,7	2 324,3	8 577,9	21%
2025	9 834,0	2 125,3	7 708,2	22%

Tabela 1. Liczba dni zaświadczenia lekarskiego z tytułu opieki nad chorym dzieckiem w podziale na płeć oraz odsetek dni absencji ojców ogółem w latach 2020–2025.

Wiek dziecka w latach	Liczba dni absencji chorobowej w tys.			
	ogółem	mężczyźni	kobiety	odsetek dni absencji ojców
OGÓŁEM , w tym:	9 834,0	2 125,3	7 708,2	22%
1 rok	1 035,6	266,4	768,9	26%
2 lata	837,1	215,5	621,5	26%
3-4 lata	2 289,3	540,9	1 748,4	24%
5-6 lat	1 966,9	425,7	1 541,2	22%
7-8 lat	1 394,8	273,8	1 121,0	20%
9 lat i więcej	2 309,7	403,0	1 906,7	17%

Tabela 2. Absencja chorobowa z tytułu opieki nad dzieckiem w latach 2020–2025 – podział według wieku dziecka.

7. WSPÓLNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ I SYSTEMOWE PODEJŚCIE DO BUDOWANIA RÓWNOŚCI RODZICIELSKIEJ: ORGANY PAŃSTWOWE – SAMORZĄDY – PRACODAWCY

Mijają trzy lata od wejścia w życie zmian w Kodeksie pracy dotyczących urlopów dla ojców i wprowadzenia mechanizmu nietransferowalnej części urlopu rodzicielskiego. To wystarczający czas, by zauważyć pierwsze trwałe efekty, ale także moment, w którym wyczerpuje się potencjał „nowości” regulacyjnej. Dynamika wzrostu wykorzystania urlopu rodzicielskiego przez ojców wyraźnie spowalnia. Nie oznacza to jednak, że mężczyźni w Polsce nie chcą się angażować w opiekę nad dziećmi.

Badania społeczne pokazują coś przeciwnego – partnerski model rodziny, w którym oboje rodzice pracują zawodowo i dzielą się opieką, jest dziś preferowanym modelem w naszym kraju. Ojcowie coraz częściej chcą być obecni, zaangażowani i budować trwałą relację

z dzieckiem od pierwszych miesięcy życia. Aby utrzymać trend wzrostowy, potrzebne jest podejście systemowe, które opiera się na uznaniu ojców za równorzędnych opiekunów, i tworzenie środowiska wspierającego to założenie.

Tymczasem wiele elementów obecnego systemu nadal bazuje na archaicznym założeniu, że to matka jest domyślnym pierwszym opiekunem, a rezygnacja z aktywności zawodowej lub jej ograniczenie stanowi dla kobiety naturalny koszt macierzyństwa. Widać to zarówno na poziomie europejskim – gdzie w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej ochrona dotyczy wprost macierzyństwa, a nie rodzicielstwa – jak i w krajowych politykach publicznych oraz języku instytucjonalnym, czego przykładem jest pojęcie „zasiłku

macierzyńskiego” wypłacanego także ojcom.

Trudno przy tej okazji nie odnieść się do kwestii demografii i danych dotyczących dzietności w Polsce. Widać wyraźnie, że konsekwencje takiego stanu rzeczy odbijają się na decyzjach prokreacyjnych młodych Polek. Czy jesteśmy skazani na taki scenariusz?

W raporcie „Przyszłość zaczyna się w domu” przygotowanym dla Fundacji Share the Care Kacper Nosarzewski, partner w firmie foresightowej 4CF, przekonuje, że współczesna socjologia – w tym badania, które przeprowadził duński socjolog prof. Gøsta Esping-Andersen (*Families in the 21st Century*) – podważa stare teorie wieszczące upadek rodziny wraz z emancypacją

kobiet i wskazuje na konieczność interwencji państwa w systemy opiekuńcze.

Esping-Andersen diagnozuje, że dynamika rodziny w relacji do rewolucji ról płciowych przypomina krzywą w kształcie litery „U”. Obejmuje ona dwie fazy:

Faza 1 – erozja: Kobiety wchodzą na rynek pracy, ale normy społeczne w odniesieniu do każdej z płci pozostają tradycyjne. Rodzi to konflikt („drugi etat” kobiet w domu) oraz powoduje gwałtowny spadek dzietności i wzrost liczby rozwodów. W tej chwiejnej fazie obecnie utknęła Polska.

Faza 2 – nowa równowaga: Następuje adaptacja – mężczyźni przejmują znaczną część obowiązków domowych („feminizacja ról męskich”), a państwo zapewnia wysokiej jakości usługi opiekuńcze. Jest to tak zwany model skandynawski. Rodzina staje się znów stabilna, a wskaźniki dzietności rosną.

Prognoza jest jednoznaczna – stabilizacja rodziny nastąpi tylko tam, gdzie uda się wdrożyć model w pełni egalitarny. Wymaga to dwóch filarów:

- mężczyzn zaangażowanych w dom (udział powyżej 40% w pracach domowych silnie koreluje z dzietnością),
- państwa opiekuńczego, które poprzez uniwersalną edukację żłobkową i przedszkolną niweluje nierówności startowe dzieci.

Co ciekawe, dziś trend „powrotu do rodziny” (stabilne związki, dwoje dzieci) jest napędzany właśnie przez najlepiej wykształcone elity, które zaadaptowały model partnerski. Niestabilność i samotne rodzicielstwo stają się domeną rodzin słabiej wykształconych i uboższych (ang. *diverging destinies*). W obliczu zapaści demograficznej może się to stać zjawiskiem masowym, jeśli system nie wesprze egalitarności.

System równości rodzicielskiej współtworzą trzy kluczowe grupy:

- organy państwowe,
- samorządy,
- pracodawcy.

Każda z nich odgrywa odrębną, ale komplementarną rolę w przejściu Polski do fazy 2, czyli nowej równowagi.

Rysunek 4. Model systemowego wsparcia równości rodzicielskiej



Ustawodawca i rząd

Rola ustawodawcy i rządu polega na stworzeniu ram prawnych, które nie tylko umożliwiają matkom i ojcom korzystanie z przysługujących im uprawnień, ale też jasno definiują społeczną funkcję opieki jako niezbywalne prawo każdego rodzica. Perspektywa ta zakłada, że ojcowie są podmiotowymi uczestnikami życia rodzinnego, a ich prawo do opieki stanowi wartość autonomiczną.

Dobrze zaprojektowane wsparcie dla zaangażowania mężczyzn w opiekę nad dziećmi nie jest jedynie kwestią technicznego dostępu do urlopu. Pozwala przede wszystkim budować bezpieczną przestrzeń dla ojcostwa. Państwo ma kompetencje, aby poprzez prawo i aktywne kształtowanie norm sprawić, że mężczyźni nie będą musieli się obawiać negatywnej reakcji przełożonych czy otoczenia zawodowego, jeśli zdecydują się na przerwę w pracy, by poświęcić ten

czas dziecku. Kiedy system uznaje opiekę za wartość podmiotową, korzystanie z przysługujących praw przestaje być aktem odwagi, tylko staje się społecznym standardem. Taka zmiana przynosi pozytywne skutki dla wszystkich:

- wspiera dobrostan dzieci,
- wyrównuje szanse kobiet na rynku pracy,
- pozwala mężczyznom w pełni realizować ich rolę rodzicielską.

W tym kontekście potencjał ojców jako opiekunów należy postrzegać jako działanie fundamentalne, by wyeliminować lukę opiekuńczą. Dzięki obecnej konstrukcji urlopów, gdy oboje rodzice w pełni wykorzystają swoje prawa, dziecko może pozostać pod bezpośrednią opieką najbliższych przez co najmniej 61 tygodni od urodzenia.

Programy rządowe, które mają na celu inwestycje w dobrej jakości opiekę

żłobkową i przedszkolną, są bardzo ważne. Warto jednak docenić i uznać rolę zaangażowanego ojcostwa jako pierwszy i najważniejszy filar stabilizacji rodziny.

Znajduje tu potwierdzenie przywołana wcześniej prognoza Espinga-Andersena, który twierdzi, że stabilizacja rodziny nastąpi tylko tam, gdzie uda się wdrożyć model w pełni egalitarny. Wymaga to dwóch filarów:

- mężczyzn zaangażowanych w opiekę nad dziećmi,
- państwa opiekuńczego, które poprzez uniwersalną edukację przedszkolną niweluje nierówności startowe dzieci.

System powinien traktować te dwa kierunki jako uzupełniające się elementy jednej, spójnej strategii.

Samorządy

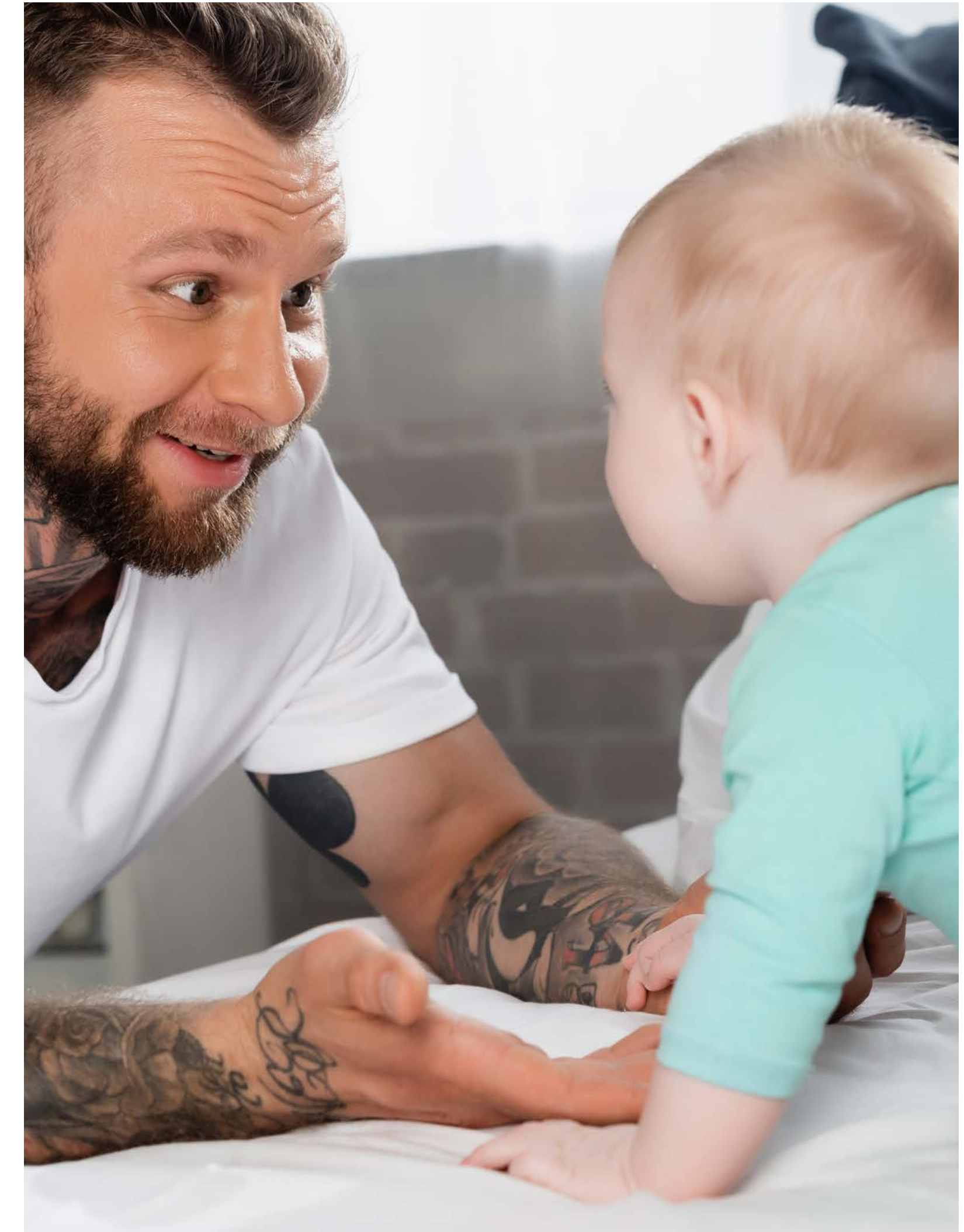
Ogromny, lecz wciąż niewykorzystany potencjał tkwi w roli samorządów. To one współtworzą lokalny ekosystem opieki, zarządzają znaczną częścią infrastruktury opiekuńczej i zdrowotnej, prowadzą bezpośrednią komunikację z mieszkańcami oraz najlepiej rozpoznają ich potrzeby i stojące im na drodze bariery.

Aby wsparcie dla rodziców było skuteczne, kluczowy jest moment, w którym zostaje udzielone. Pomoc powinna docierać dokładnie wtedy, gdy pojawia się konkretna potrzeba decyzyjna lub opiekuńcza. Dzięki bliskim relacjom z mieszkańcami i dostępowi do lokalnych usług samorządy są w stanie identyfikować te momenty i kierować adekwatne wsparcie do matek i ojców we właściwym czasie. Dotyczy to zarówno edukacji okołoporodowej, jak i powrotu rodzica na rynek pracy.

Samorządowa polityka prorodzinna nie może ograniczać się jedynie do infrastruktury. Ważne jest to, by budować lokalną kulturę, która wspiera zaangażowane rodzicielstwo, promować modele partnerskie w lokalnych mediach i instytucjach oraz tworzyć przestrzeń przyjazne rodzinie. Priorytetowym wyzwaniem dla samorządów jest dbałość o to, by system realnie wspierał oboje rodziców, a nie powielał archaiczny stereotyp matki-opiekunki. Wymaga to wrażliwości na zmianę narracji – przejścia od komunikacji skierowanej domyślnie do matek (np. „programy dla mam”, „strefy dla mam”) ku językowi nastawionemu na zaangażowaną obecność obojga rodziców przy dziecku.

Taka zmiana wymusza ewolucję w wielu obszarach zarządzania: od sposobu sformułowania wniosków w urzędach, przez kampanie informacyjne, aż po szkolenia kadr w lokalnych instytucjach zdrowia i opieki. Samorząd przyjmuje pozycję „gospodarza”, której nie da się zastąpić rozwiązaniami

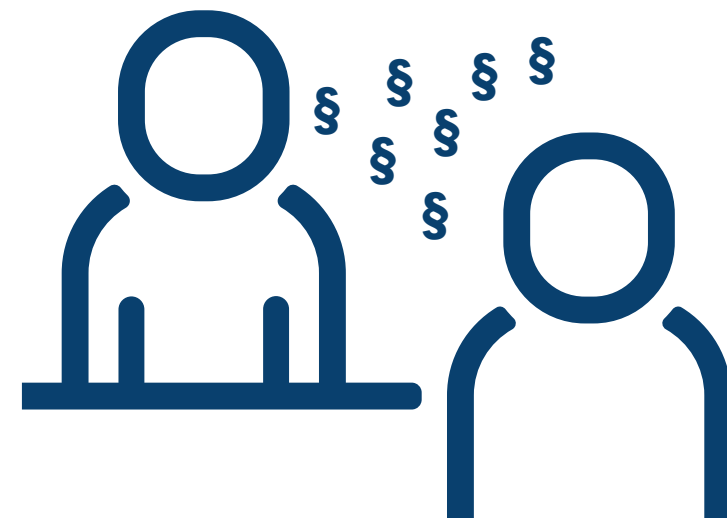
centralnymi i którą warto świadomie włączyć do systemu budowania równości rodzicielskiej. Jest bowiem jego kluczowym ogniwem.



Rysunek 5. Budowanie zaangażowania ojców w kluczowych momentach życiowych, na które samorządy mają wpływ



Szkoła rodzenia – objęcie ojców edukacją okołoporodową



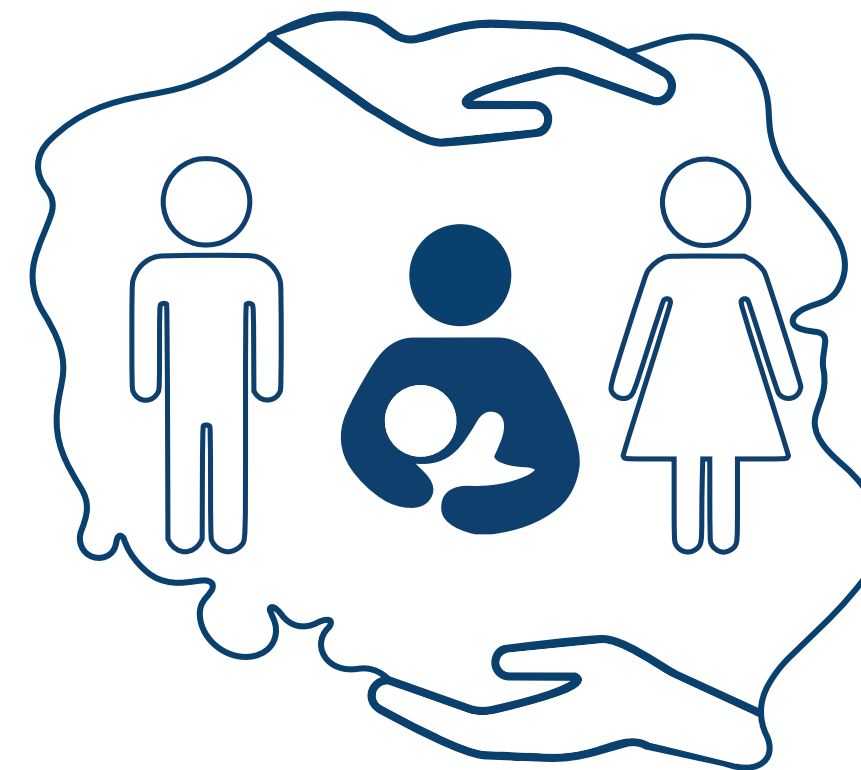
Rejestracja urodzenia dziecka – informowanie ojców o przysługujących im prawach



Przyjęcie do żłobka i przedszkola – budowanie zaangażowania ojców dzięki edukacji i jasnym procedurom



Lokalne programy zdrowotne – włączanie ojców w opiekę zdrowotną nad dzieckiem



Wsparcie rodzinne i społeczne – wsparcie ojców w ich codziennych wyzwaniach związanych z łączeniem opieki nad dzieckiem z życiem zawodowym

Samorządy zainteresowane promowaniem prawa do urlopu rodzicielskiego dla ojców zapraszamy do włączenia się w kampanię społeczną „Tata, kiedy urlop?”. Udział w kampanii jest bezpłatny. Start kampanii planowany jest na lipiec 2026 roku”.

Więcej informacji: <https://sharethecare.pl/category/projekt-z-niw-crso/>



Tata, kiedy bierzesz urlop rodzicielski?

Bo tata Hani już wziął.

URLOP RODZICIELSKI TO CZAS DLA CIEBIE I TWOJEGO DZIECKA. NIE POZWÓL, ŻEBY PRZEPADŁ.

Wejdź na tatakiedyurlop.pl i sprawdź, do kiedy możesz go wykorzystać.

 FUNDACJA — SHARE THE CARE

 KOMITET DO SPRAW POŻYTKU PUBLICZNEGO

 NIW

 Rządowy Program Fundusze Inicjatyw Obywatelskich 2022-2030 NOWE FIO

Pracodawcy

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.

POZIOM 1: Fundamenty – procesy, procedury, rzetelna informacja

To baza, bez której jakiekolwiek dalsze działania tracą na wiarygodności. Obejmuje ona:

- rewizję i aktualizację procedur wewnętrznych dotyczących urlopów rodzicielskich i ojcowskich w świetle dyrektywy work-life balance,

- opracowanie przejrzystych instrukcji – osobno dla matek i osobno dla ojców – prezentujących realne scenariusze podziału urlopu,
- aktywne informowanie obu grup o przysługujących im prawach,
- edukację pracowników działów HR i kadr, by unikali błędów merytorycznych i wspierali matki i ojców w procesie wnioskowania o urlop,
- przeszkolenie menedżerów, aby wiedzieli, jak prowadzić rozmowy z rodzicami i jak planować zastępstwa.

Aż 68% zasiłków macierzyńskich wypłacają pracodawcy, co czyni ich kluczowym ogniwem w sprawnym wdrażaniu prawa.

POZIOM 2: Kultura organizacyjna i przywództwo wspierające

Na tym poziomie firma uznaje równość rodzicielską za integralny element strategii budowania równości płci poprzez:

- szkolenia dla kadry zarządzającej, które ukazują wpływ zaangażowanego rodzicielstwa na dobrostan i efektywność pracy zespołów,
- programy onboardingowe dla rodziców powracających z urlopów, z udziałem wyznaczonych opiekunów (ang. *buddy*),
- tworzenie sieci wsparcia i utrzymywanie kontaktu z osobami na urloпах,
- promowanie wzorców (ang. *role models*) i ambasadorów równości wśród zaangażowanych ojców i matek,
- warsztaty obalające stereotypy, w trakcie których przedstawia się kompetencje nabyte przez rodziców podczas opieki nad dzieckiem (empatia, wielozadaniowość, odporność) jako realne atuty zawodowe.

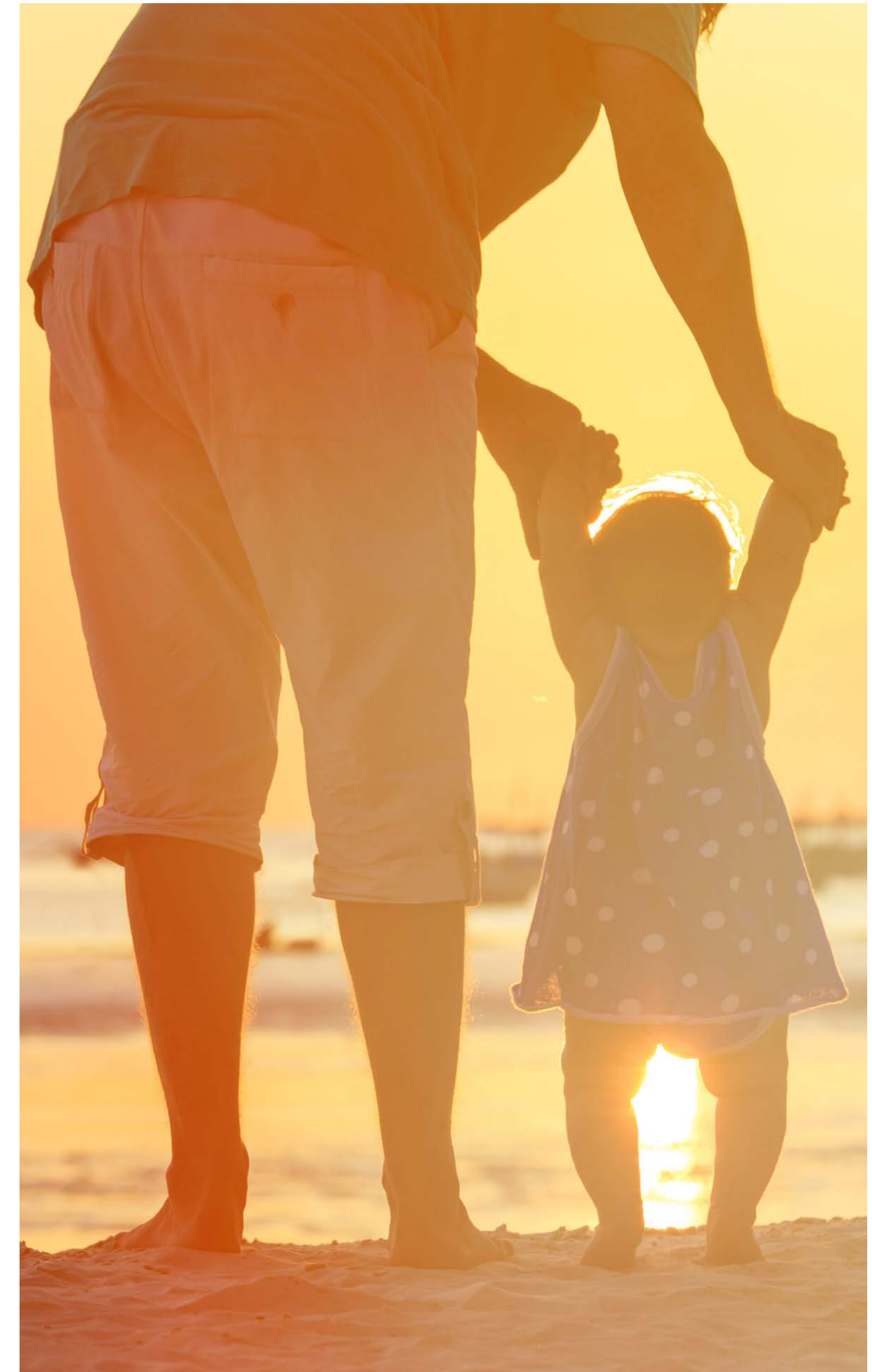
POZIOM 3: Wsparcie finansowe i wyrównywanie szans

To najbardziej zaawansowany poziom, realnie niwelujący bariery ekonomiczne. Jego najważniejsze elementy to:

- dopłaty do 100% zasiłku dla ojców, którzy korzystają z 9 tygodni nietransferowalnego urlopu rodzicielskiego,
- pełne wynagrodzenie przy pracy na pół etatu w pierwszym miesiącu powrotu rodzica po narodzinach dziecka,
- regularne audyty wynagrodzeń i eliminacja luki płacowej między kobietami a mężczyznami,
- gwarancja równości szans w awansach, niezależnie od przerw opiekuńczych.

W firmach, które świadomie i strategicznie dbają o wszystkie trzy poziomy zaangażowania, kultura partnerska staje się naturalnym standardem. W takich organizacjach

zdecydowana większość ojców korzysta z urlopu rodzicielskiego już w pierwszym roku życia dziecka. Przykładem jest firma, która jako pierwsza w Polsce wdrożyła i uporządkowała opisane wcześniej standardy wsparcia – aż 76% (versus 24% – średnia ogólnopolska) zatrudnionych w niej ojców decyduje się na wykorzystanie urlopu rodzicielskiego w początkowym okresie życia dziecka. Stanowi to wyraźny dowód na to, że odpowiednie wsparcie pracodawcy realnie znosi bariery w podejmowaniu przez mężczyzn decyzji o opiece nad dzieckiem.



8. SYSTEMOWE BUDOWANIE ZAANGAŻOWANEGO OJCOSTWA – POSTULATY FUNDACJI

SHARE THE CARE

Fundacja Share the Care ogłosiła 10 postulatów działań na rzecz rozwoju równości rodzicielskiej, które zostały przedstawione w edycji raportu z 2024 roku. Wszystkie pozostają aktualne, choć ich realizacja znajduje się dziś na różnych etapach zaawansowania. Trzy lata od wdrożenia dyrektywy work-life balance w Polsce to właściwy moment, aby podsumować dotychczasowe osiągnięcia oraz sprawdzić, co się zmieniło od 2024 roku. Taka perspektywa pozwala oddzielić efekt samej zmiany regulacyjnej od realnych, systemowych działań wdrożeniowych.



1. RÓWNA ODPLATNOŚĆ ZA CZĘŚĆ NIETRANSFEROWALNĄ – POSTULAT NADAL AKTUALNY, LECZ TRUDNY DO REALIZACJI

Fundacja Share the Care podtrzymuje stanowisko, że wysokość zasiłku za 9 tygodni nietransferowalnego urlopu rodzicielskiego dla każdego z rodziców powinna wynosić 100% podstawy wymiaru. Postulat ten jest w pełni uzasadniony zarówno społecznie, jak i ekonomicznie.

Komisja Europejska w dyrektywie work-life balance jednoznacznie wskazała, że przy ustalaniu wysokości świadczenia za nieprzenoszalną część urlopu rodzicielskiego państwa członkowskie powinny uwzględnić fakt, że skorzystanie z urlopu często oznacza dla rodziny utratę dochodów. Główni żywiciela rodziny mogą się zdecydować na urlop tylko wtedy,

gdy jest on wystarczająco dobrze płatny i pozwala na godny poziom życia.

W ocenie Fundacji poziom 70% jest niewystarczający. Co więcej, przed wdrożeniem dyrektywy ojcowie w Polsce mogli korzystać z urlopu rodzicielskiego przy 80% odpłatności (jeżeli złożyli obowiązujący wówczas „wniosek z góry”). Obecne rozwiązania w praktyce pogorszyły sytuację finansową wielu rodzin, mimo że ich deklarowanym celem było wspieranie równości i zaangażowanego ojcostwa.

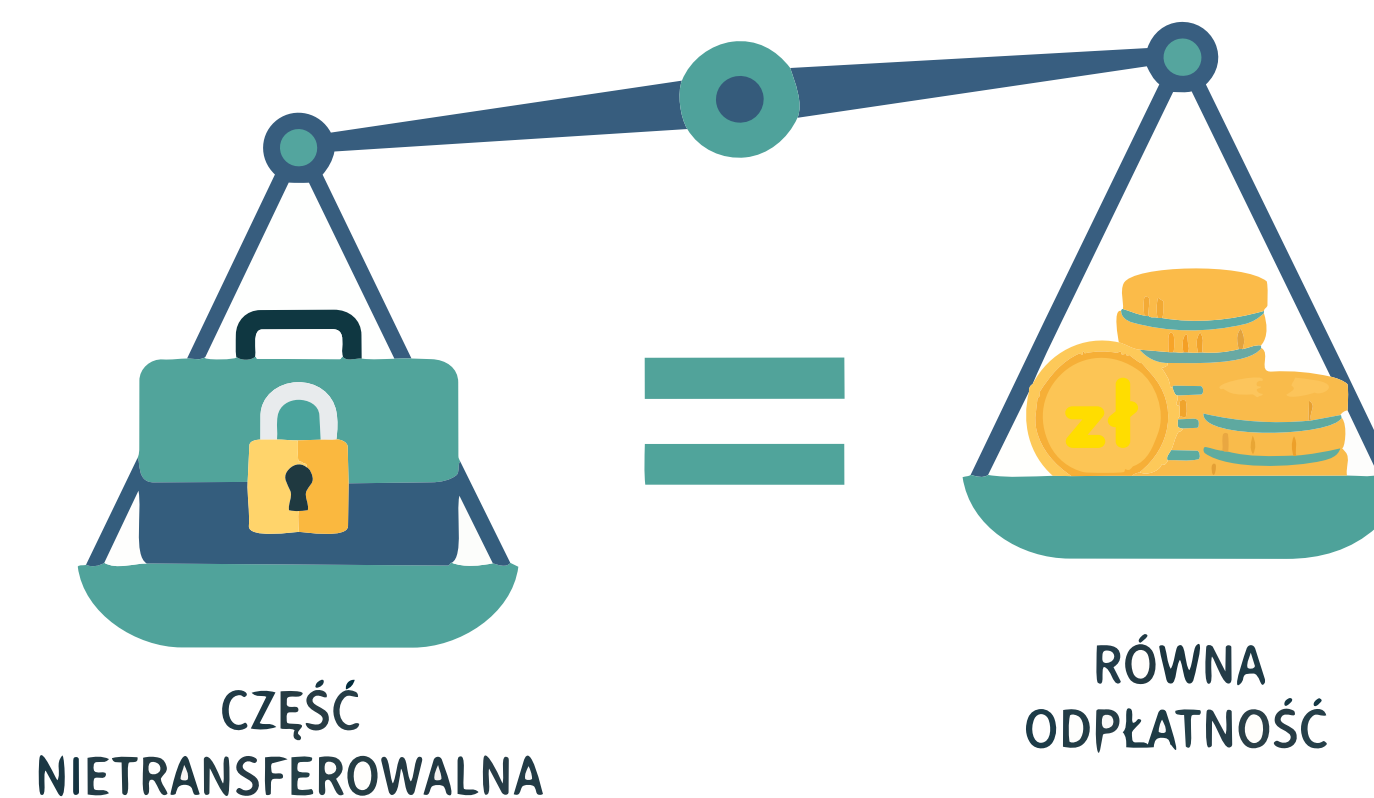
Podniesienie odpłatności do 100% za 9 tygodni nietransferowalnego urlopu:

- zwiększyłoby dostępność tego rozwiązania dla ojców o średnich i niższych dochodach,
- ograniczyłoby barierę finansową, która dziś wyklucza wielu mężczyzn z możliwości skorzystania z urlopu,
- przyczyniłoby się do bardziej partnerskiego modelu rodziny,

- byłyby zgodne z duchem i intencją dyrektywy UE.

W obecnych uwarunkowaniach budżetowych oraz przy napięciach finansów publicznych w Polsce pełne podniesienie odpłatności do 100% dla wszystkich uprawnionych osób może być bardzo trudne do wdrożenia w krótkiej perspektywie.

Dlatego Fundacja rekomenduje rozwiązanie alternatywne – system zachęt finansowych dla par, które dzielą się urlopem.



2. WPROWADZENIE ZACHĘT FINANSOWYCH DLA PAR DZIELĄCYCH SIĘ URLOPEM PÓŁ NA PÓŁ

Dziewięć tygodni nietransferowalnych to ważny krok, ale nie wyczerpuje on potencjału zmian. Doświadczenia innych państw pokazują, że im bardziej zrównoważony podział urlopu pomiędzy rodzicami, tym większe korzyści dla całej rodziny.

Badania prowadzone m.in. w Irlandii dowodzą, że im dłużej ojciec przebywa na urlopie z dzieckiem, tym:

- szybciej matki wracają na rynek pracy,
- mniej spada ich wynagrodzenie,
- bardziej maleje luka płacowa między kobietami i mężczyznami.

Proponujemy wprowadzenie finansowego bonusu dla par, które dzielą się urlopem rodzicielskim w sposób zbliżony

do równego (np. pół na pół lub przy spełnieniu określonego minimalnego udziału każdego z rodziców).

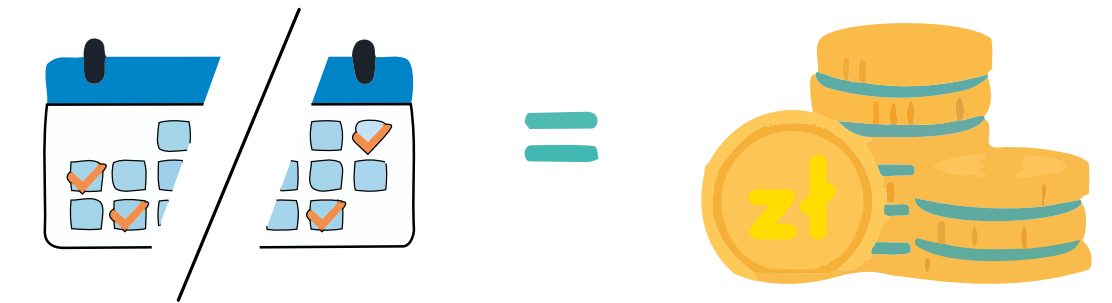
Bonus mógłby przyjąć formę:

- wyrównania zasiłku do 100% dla określonej części urlopu, jeśli oboje rodzice skorzystają z odpowiednio długiego okresu opieki,
- jednorazowego dodatku finansowego dla rodzin, które spełniają kryterium partnerskiego podziału.

Warto dodać, że w niektórych krajach OECD dopłaty do urlopów rodzicielskich są finansowane przez samorządy. Chcą się one w ten sposób wyróżniać jako miejsca dobre dla rodzin z dziećmi.

Wprowadzenie zachęty finansowej dla rodziców, którzy dzielą się urlopem rodzicielskim pół na pół, zmotywuje ich

do rozważenia tego scenariusza i zachęci ojców do tego, by korzystali z dłuższych urlopów rodzicielskich, a nie tylko z części nietransferowalnej.



3. EDUKACJA NA TEMAT MODELOWEGO WYKORZYSTYWANIA URLOPU RODZICIELSKIEGO

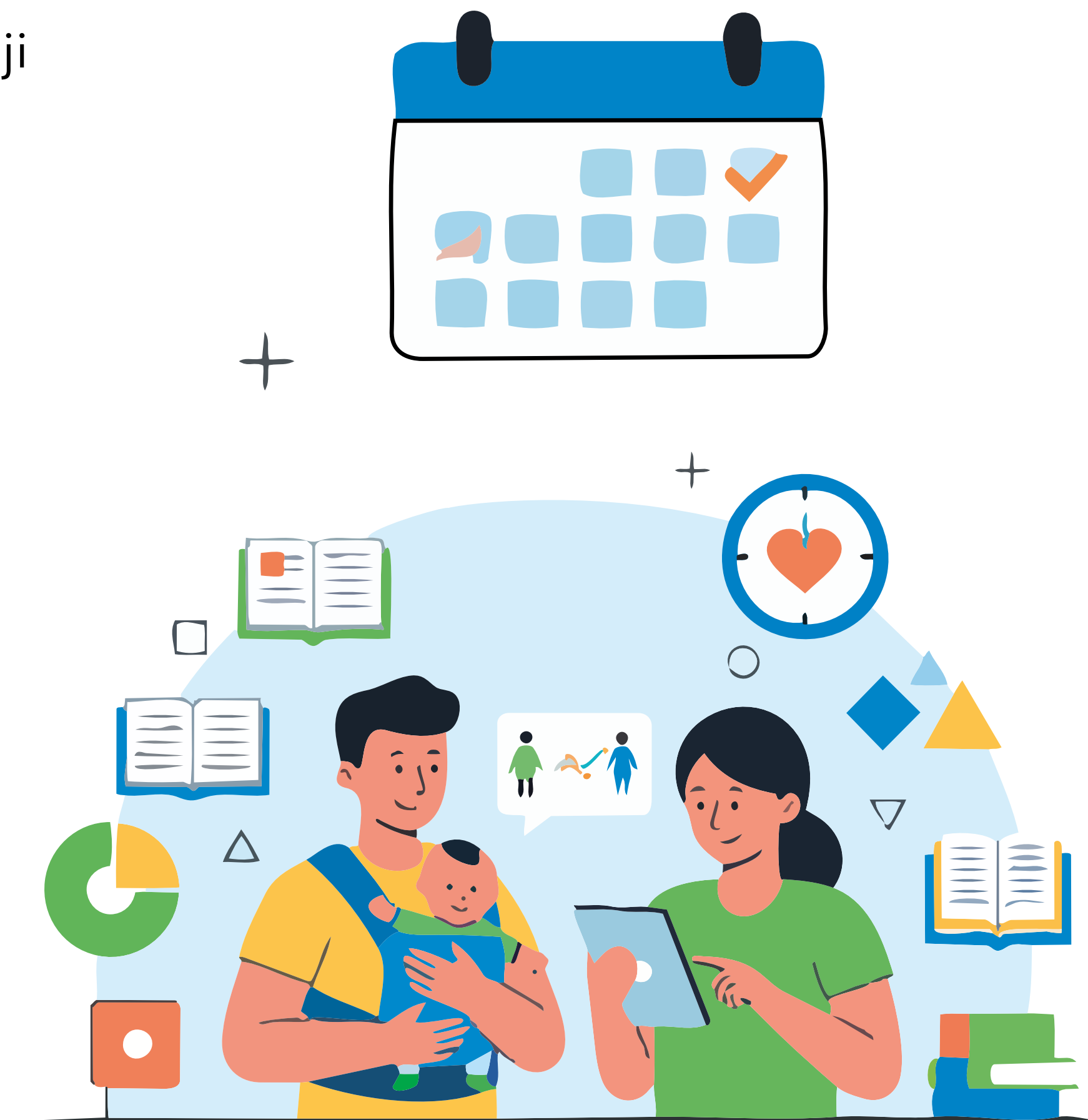
Urlop rodzicielski może być podzielony na pięć części i wykorzystywany równocześnie przez matkę i przez ojca. W ocenie Fundacji Share the Care, aby te regulacje realnie wspierały budowanie równości rodzicielskiej, kluczowe jest promowanie modelu, w którym ojciec korzysta z części urlopu samodzielnie – po okresie, w którym na urlopie była matka – i realizuje go w jednym, nieprzerwanym bloku. Istotne jest również to, by mężczyźni wykorzystywali urlop ojcowski bezpośrednio po narodzinach dziecka. Odnotowany spadek popularności tego świadczenia o 9 punktów procentowych jasno wskazuje na luki informacyjne oraz pilną potrzebę edukacji wśród ojców.

Samodzielnie wykorzystany przez mężczyznę urlop rodzicielski służy nie tylko opiece nad dzieckiem i budowaniu z nim więzi, lecz także:

- ułatwia matkom powrót do aktywności zawodowej,
- wzmacnia poczucie kompetencji mężczyzn w roli ojca,
- rozwija praktyczne umiejętności opiekuńcze.

Jest to jedna z najskuteczniejszych dróg do budowania głębokiej relacji z dzieckiem – relacji, która stanowi fundament trwałej więzi na całe życie i zwiększa szansę na jej utrzymanie, także w sytuacji ewentualnego rozstania rodziców. Materiał przygotowany przez Fundację Share the Care pt. „Prawa taty” kompleksowo omawia

te aspekty. Został on zaaprobowany przez Państwową Inspekcję Pracy i jest dostępny zarówno na stronie PIP, jak i na portalu edukacyjnym prowadzonym przez Fundację (www.teamrodzina.pl).



4. OFICJALNY PORTAL RZĄDOWY Z TREŚCIAMI NAPISANYMI ZROZUMIAŁYM JĘZYKIEM

Prawa rodziców po narodzinach dziecka są regulowane przez wiele aktów prawnych i realizowane przez różne instytucje – m.in. Państwową Inspekcję Pracy oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Informacje o urloпах i świadczeniach są rozproszone i często napisane skomplikowanym językiem, co sprawia, że zarówno rodzice, jak i pracodawcy mają trudności w ich właściwej interpretacji i zastosowaniu.

Dlatego uważamy, że powinien powstać oficjalny rządowy portal informacyjny dla rodziców, na którym w sposób uporządkowany i prostym, zrozumiałym językiem byłyby opisane wszystkie prawa oraz dostępne formy wsparcia dla rodziców po urodzeniu dziecka – niezależnie od tego, która instytucja

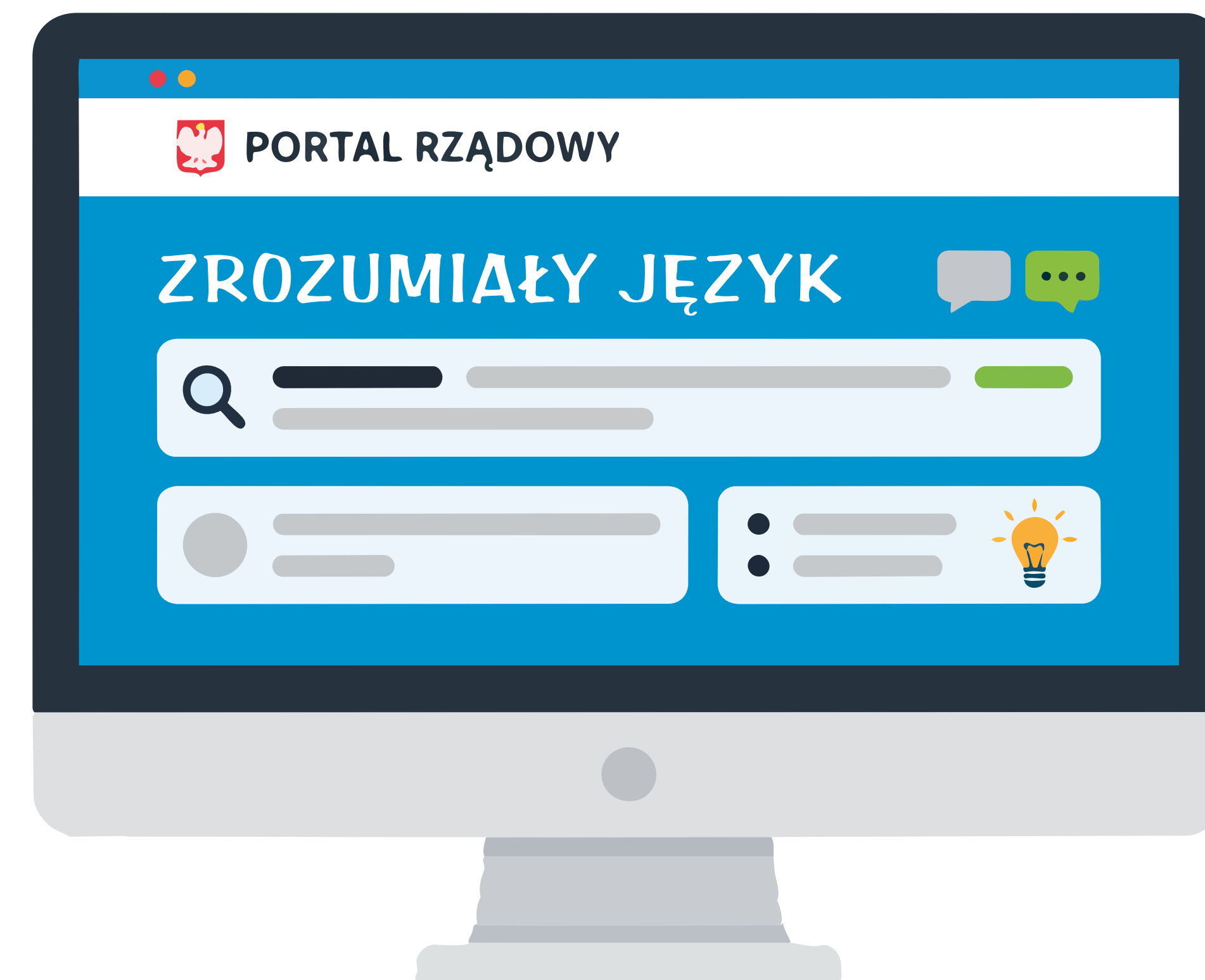
odpowiada za ich realizację. Takie narzędzie powinno zawierać wszelkie niezbędne informacje o:

- urloпах,
- świadczeniach finansowych,
- programach rządowych (np. Aktywny Rodzic, Rodzina 800+),
- procedurach oraz
- obowiązkach formalnych.

Jeden spójny punkt dostępu do wiedzy realnie zwiększa bezpieczeństwo decyzyjne rodzin. Buduje też poczucie, że państwo zapewnia czytelne i przewidywalne wsparcie w kluczowym momencie życia.

Portal powinien być zaprojektowany zgodnie z nowoczesnymi założeniami społecznymi, a mianowicie uznającymi

kobietę i mężczyznę za równoprawnych opiekunów dziecka. Oznacza to odejście od utrwalania stereotypowych ról w języku i konstrukcji przekazu oraz prezentowanie uprawnień rodzicielskich w sposób możliwie neutralny płciowo i partnerski.



5. PEŁNE WŁĄCZENIE OJCÓW W EDUKACJĘ OKOŁOPORODOWĄ

W tym obszarze w 2025 roku zaszły znaczące zmiany. W nowych standardach organizacyjnych opieki okołoporodowej, które wejdą w życie w maju 2026 roku, po raz pierwszy zostali wymienieni ojcowie (obok matek) jako pełnoprawni adresaci edukacji okołoporodowej. To milowy krok w kierunku systemowego włączenia mężczyzn w proces przygotowania do rodzicielstwa.

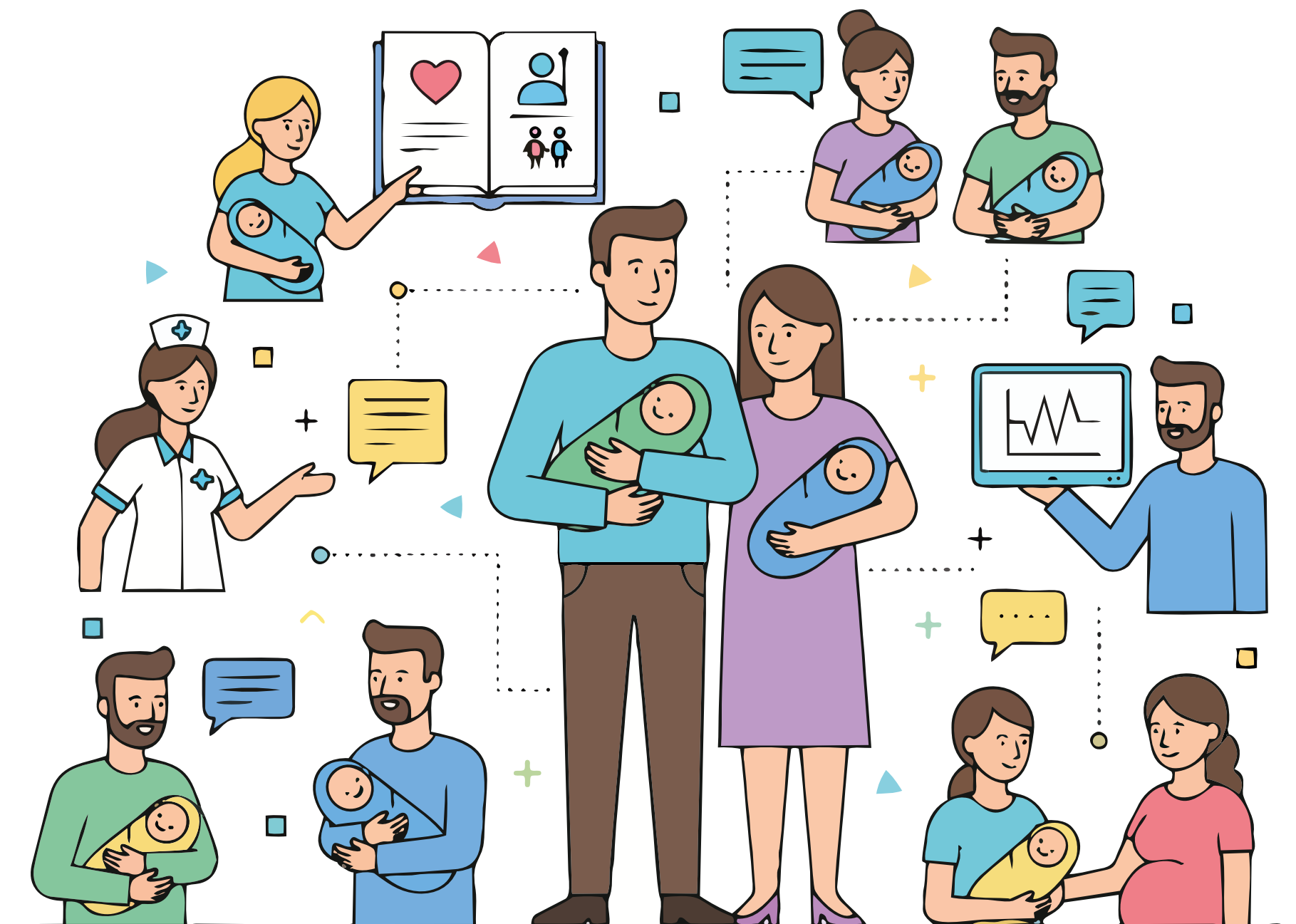
Jednak samo wpisanie ojców do standardów to dopiero początek. Aby zmiana ta była realna, trzeba dostosować programy edukacji okołoporodowej, które wciąż koncentrują się niemal wyłącznie na potrzebach kobiet. Postulujemy, aby programy szkół rodzenia zostały uzupełnione o:

- merytoryczne omówienie wyzwań i problemów specyficznych dla ojców,

- tematykę dotyczącą praw ojców po narodzinach dziecka i formalności z tym związanych,
- moduły promujące partnerstwo w rodzicielstwie,
- informacje na temat tego, jak mężczyzna może wspierać swoją partnerkę w okresie połogu i utrzymania laktacji,
- rzetelną wiedzę o korzyściach płynących z aktywnego zaangażowania ojców w opiekę od pierwszych chwil życia dziecka.

Niewykorzystanym potencjałem są wizyty środowiskowe położnych po urodzeniu się dziecka. Autorytet położnych i ich wiedza może się bowiem przełożyć na skuteczną edukację ojców i ich większe zaangażowanie, co oznacza odciążenie matek w opiece nad dziećmi w początkowym, trudnym okresie poporodowym.

Aktualizacja programów i edukacja w czasie wizyt środowiskowych pozwoli w pełni wykorzystać potencjał nowych standardów i realnie przygotować obydwój rodziców do partnerskiego sprawowania opieki.



6. KONIEC Z PODEJMOWANIEM DECYZJI O PODZIALE URLOPÓW PRZEZ PRACODAWCĘ

Wielu pracodawców, pomimo nowelizacji Kodeksu pracy, nie zaktualizowało swoich procesów i procedur kadrowych w zakresie podziału urlopu rodzicielskiego. Chodzi przede wszystkim o tzw. wniosek długi (nazywany też wnioskiem „z góry”), który został oficjalnie zlikwidowany wraz z wdrożeniem dyrektywy work-life balance. Niestety w praktyce nadal się zdarza, że zarówno pracodawcy, jak i rodzice z niego korzystają. Pracodawca, który posługuje się takim wnioskiem, de facto podejmuje decyzję za rodziców i ogranicza im realny wybór w zakresie elastycznego podziału urlopu.

Fundacja Share the Care zabiegała o stworzenie konkretnych i czytelnych wytycznych dotyczących składania wniosków oraz o upowszechnianie

poprawnych wzorów dokumentacji urlopowej. Dzięki naszej współpracy z Państwową Inspekcją Pracy powstało oficjalne omówienie tego zagadnienia na stronach PIP. Stanowi ono kluczową wskazówkę dla pracodawców, jak prawidłowo interpretować i stosować przepisy prawne, tak aby to rodzice zachowali pełną autonomię w decydowaniu o podziale opieki nad dzieckiem.



7. BUDOWA WŚRÓD PRACODAWCÓW KULTURY ORGANIZACYJNEJ SPRZYJAJĄCEJ RÓWNOŚCI RODZICIELSKIEJ

Przychylność pracodawców wobec ojców korzystających z urlopu rodzicielskiego jest kluczowym czynnikiem, który wpływa na decyzje rodzin. Sama znajomość przysługujących uprawnień to za mało – pracownik musi czuć, że jeśli pójdzie na urlop, nie odbije się to negatywnie na jego pozycji w firmie.

W praktyce jedną z głównych barier, które powstrzymują ojców przed wzięciem urlopu, jest domniemana nieprzychylność pracodawcy. Mężczyźni obawiają się, że po powrocie zostaną uznani za pracowników gorszej kategorii, którzy wybrali rodzinę zamiast pełnego oddania pracy. W ich odczuciu może im

to zamknąć drogę do awansów, podwyżek czy udziału w ważnych projektach.

Dlatego istotna jest edukacja i budowanie świadomości na temat praw pracowników przez ich pracodawców. Badanie syndykatowe Fundacji Share the Care dowodzi, że pracownicy przede wszystkim oczekują, że otrzymają rzetelne i łatwo dostępne informacje o tym, jakie uprawnienia im przysługują, bezpośrednio od pracodawcy. Domniemanie jest proste: jeśli firma publicznie i jasno informuje o uprawnieniach rodzicielskich, oznacza to, że je akceptuje i wspiera. Aby budować kulturę sprzyjającą równości, wyznaczamy następujące minimum standardowe dla pracodawców:

- stosowanie prawidłowych i aktualnych wzorów wniosków – rezygnacja z procedur, które ograniczają wybór rodziców (np. wniosków z góry),

- rzetelna wiedza dla rodziców, którzy spodziewają się dziecka – proaktywne dostarczanie jasnych informacji o prawach i dostępnych ścieżkach podziału urlopu, co buduje poczucie bezpieczeństwa i akceptacji dla decyzji o opiece nad dzieckiem.

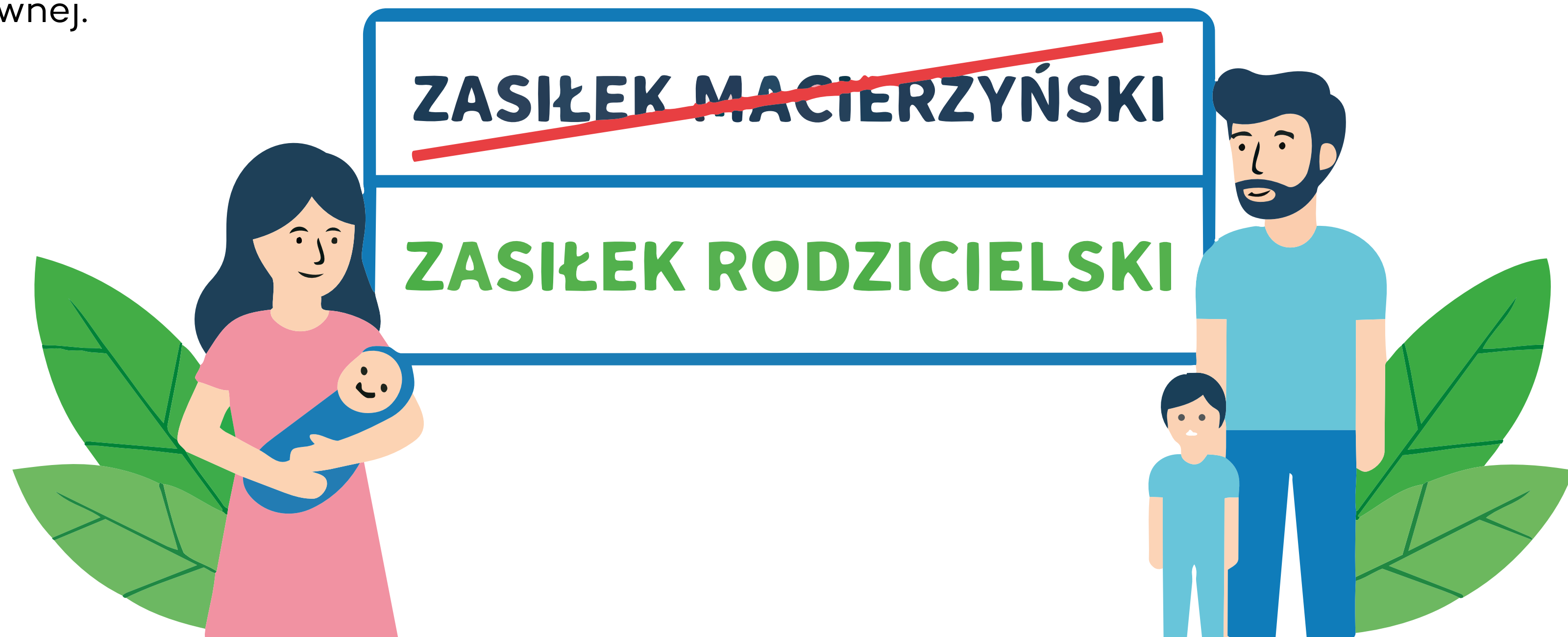


8. ZMIANA NAZWY ZASIŁKU

MACIERZYŃSKIEGO NA RODZICIELSKI

Obecnie, niezależnie od tego, czy z opieki nad dzieckiem korzysta matka (urlop macierzyński, rodzicielski), czy ojciec (urlop ojcowski, rodzicielski), wypłacane świadczenie zawsze nosi nazwę zasiłku macierzyńskiego. W ocenie Fundacji Share the Care nazewnictwo to jest całkowicie nieadekwatne do współczesnej rzeczywistości społecznej i prawnej.

Warto w tym miejscu przywołać słowa austriackiego filozofa Ludwiga Wittgensteina: „granice mojego języka wyznaczają granice mojego świata”. Używanie nazwy „zasiłek macierzyński” w odniesieniu do ojców podświadomie cementuje przekonanie, że opieka nad dzieckiem jest domeną kobiet, a zaangażowanie mężczyzny to jedynie forma zastępstwa lub korzystanie z uprawnienia przynależnego matce.



9. EDUKACJA ŚRODOWISK WSPIERAJĄCYCH RODZICÓW W OPIECE NAD DZIECKIEM

Osoby, które zawodowo wspierają rodziców, mają ogromny wpływ na to, jak są postrzegani ojcowie. Od ginekologów, położnych, pielęgniarek i pediatrów, poprzez personel edukacyjny i opiekuńczy, aż po sędziów – wciąż powszechne jest myślenie o ojcu jako o „drugim opiekunie” czy „pomocniku matki”.

Ojcowie są tak samo ważni jak matki. Obie strony mają do odegrania unikalną, niezależną rolę w życiu dziecka. Odpowiednia edukacja osób z otoczenia rodziny pozwoli przełamać stereotypowe przekonanie, że ojcowie to opiekunowie drugiej kategorii, którzy zastępują matki tylko w sytuacjach awaryjnych.

W obliczu kryzysu demograficznego warto wykorzystać potencjał kompetentnych kadr systemu edukacji, opieki i zdrowia. Jeżeli te osoby będą przeszkolone i dobrze poinformowane, mogą realnie wesprzeć ojców i usunąć przyziemne bariery, na które natrafiają oni w kontakcie z instytucjami. Przyczyni się to do trwałego zaangażowania mężczyzn w opiekę nad dziećmi.



10. EDUKACJA MEDIÓW ZAJMUJĄCYCH SIĘ RYNKIEM PRACY I RÓWNOŚCIĄ

Język Kodeksu pracy jest skomplikowany i niezrozumiały dla większości odbiorców. Dlatego media i eksperci, którzy poruszają tematykę prawa pracy oraz równości płci, muszą informować o nowych regulacjach w sposób niezwykle precyzyjny i odpowiedzialny. Wymaga to dużej wrażliwości na słowa – skróty myślowe, niedopowiedzenia czy sformułowania niepoprawnie traktowane jako synonimy często wprowadzają rodziców w błąd.

Przykładem jest termin „urlop tacierzyński”, który choć brzmi atrakcyjnie, nie figuruje w Kodeksie pracy. Mylenie urlopu ojcowskiego z rodzicielskim dla ojca to powszechny błąd – a są to przecież dwa odrębne świadczenia. Podobnie informacja o „9 tygodniach dla ojca” bywa często źle interpretowana. Nie oznacza ona, że ojciec ma tylko tyle czasu

do wykorzystania – może on wziąć nawet 32 tygodnie urlopu rodzicielskiego, jeśli taka jest decyzja rodziny.

która w prosty sposób wyjaśnia aktualny stan prawny. Materiał ten jest dostępny na stronie internetowej Fundacji.

Pisząc o rozwiązaniach, które budują
równość rodzicielską, media
powinny:

- zawsze wychodzić od celu regulacji i wskazywać korzyści dla wszystkich stron: matka zyskuje komfort powrotu do pracy, a ojciec – przestrzeń na budowanie bezpiecznej więzi z dzieckiem,
- unikać błędnych uproszczeń, które zniechęcają ojców do korzystania z pełnej puli uprawnień.

Fundacja Share the Care
zachęca do weryfikacji
komunikatów i korzystania
z przygotowanej przez nas
ściąągawki dla mediów,



9. O AUTORACH RAPORTU

O Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) 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 należy do 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



ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH



O Fundacji Share the Care

Fundacja Share the Care została założona w 2019 roku jako swoista odpowiedź na unijną dyrektywę work-life balance. Misją organizacji jest kreowanie świata równych szans poprzez promowanie partnerskiego modelu rodziny oraz współdzielenia urlopów rodzicielskich. Fundacja uznaje partnerski podział obowiązków opiekuńczych za fundament budowania równowagi między życiem prywatnym a zawodowym, co przynosi wymierne korzyści matkom, ojcom, dzieciom, pracodawcom oraz całemu społeczeństwu.

Działalność Fundacji opiera się na przekonaniu, że systemowe wsparcie kobiet na rynku pracy jest nierozdzielnie związane ze zwiększeniem zaangażowania ojców w opiekę nad dziećmi. Organizacja dąży do usuwania barier kulturowych i strukturalnych, tak aby wpłynąć na otoczenie prawne i społeczne w Polsce.

Filary działalności Fundacji Share the Care:

1. **Rodzice:** Fundacja stawia na edukację jako klucz do zmiany postaw. Tworzy autorskie programy, materiały edukacyjne oraz prowadzi webinary i warsztaty z zakresu prawa, psychologii i praktycznego wdrażania partnerstwa w domach.
2. **Rząd i instytucje publiczne:** Fundacja prowadzi aktywny dialog z decydentami i działania rzecznicze na temat nowoczesnych polityk publicznych. Celem jest wzmacnianie praw rodzicielskich i systemowe wsparcie dla zaangażowanego ojcostwa.
3. **Samorządy:** Fundacja współpracuje z władzami lokalnymi, aby budować środowiska przyjazne rodzinom i promować model partnerski w skali lokalnej – od działań edukacyjnych po konkretne udogodnienia społeczne.

4. **Pracodawcy:** Fundacja wspiera sektor biznesowy w budowaniu kultury organizacyjnej opartej na zasadach DEI (od ang. *diversity, equity and inclusion* – różnorodność, równość i inkluzywność) oraz work-life balance. Pomaga wdrażać praktyki, które ułatwiają pracownikom łączenie ról zawodowych z rodzicielskimi.
5. **Sektor medyczny i okołoporodowy:** Fundacja współpracuje z oddziałami położniczymi, szkołami rodzenia i położnymi, aby edukacja okołoporodowa włączała ojców od pierwszych chwil życia dziecka i aby promować partnerstwo u progu rodzicielstwa.
6. **Współpraca międzynarodowa:** Fundacja aktywnie uczestniczy w globalnej wymianie doświadczeń i dobrych praktyk, by wzmacniać polską perspektywę w debacie o równości i odpowiedzialnym rodzicielstwie.

W swoich działaniach Fundacja Share the Care kieruje się zasadą podmiotowości wszystkich stron i strategią win-win. Organizacja dostarcza rzetelnych argumentów opartych na wynikach badań naukowych i studiach przypadków. Angażuje szerokie grono interesariuszy do wspólnego poszukiwania rozwiązań oraz budowania narracji, w której równość rodzicielska i współdzielenie opieki nad dzieckiem są postrzegane jako szansa na rozwój społeczny i gospodarczy.

