

Oświadczenie złożone przez senatora Grzegorza Czeleja na 65. posiedzeniu Senatu w dniu 17 listopada 2010 r.

Oświadczenie skierowane do minister pracy i polityki społecznej Jolanty Fedak

Szanowna Pani Minister!

Chciałbym zwrócić uwagę na problem dużych dysproporcji pomiędzy aktywnością zawodową kobiet i mężczyzn, zwłaszcza dotyczących osób w wieku 25-34 lata, a zatem wieku, w którym najczęściej podejmowane są decyzje o dziecku. Przyczyn niższego wskaźnika zatrudnienia kobiet we wskazanym przedziale wiekowym można upatrywać w fakcie, iż tylko i wyłącznie kobiety postrzegane są w kontekście obowiązków rodzinnych. W dyskusjach o łączeniu pracy zawodowej z rodziną ojcowie są na ogół pomijani. Stereotypowe przekonania dotyczące podziału obowiązków rodzinnych pomiędzy kobietami i mężczyznami powodują, iż kobiety są często defaworyzowane przez pracodawców. W kategoriach sposobu na walkę z tym niekorzystnym zjawiskiem można postrzegać promowanie partnerskiego modelu rodziny i wprowadzanie rozwiązań, które zacieśnią więzi ojca z dzieckiem.

Krokiem w dobrym kierunku było wprowadzenie do polskiego systemu prawa pracy instytucji urlopu ojcowskiego. Począwszy od bieżącego roku pracownik ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego, początkowo zaledwie w wymiarze jednego tygodnia, który to wymiar w roku 2012 zwiększy się do dwóch tygodni. Jednocześnie wprowadzono możliwość skorzystania w określonych przypadkach z dodatkowego urlopu macierzyńskiego (o charakterze fakultatywnym), gdy matka po wykorzystaniu po porodzie czternastu tygodni urlopu macierzyńskiego zrezygnuje z pozostałej jego części na rzecz ojca, lub gdy pracownica wykorzysta urlop macierzyński w podstawowym wymiarze i pracownik ojciec złoży wniosek o dodatkowy urlop macierzyński, wskazując termin zakończenia urlopu matki. W ten sposób, wraz z wejściem w życie nowych przepisów, ojciec może pomóc młodej mamie w szybszym powrocie do życia zawodowego, czerpiąc jednocześnie satysfakcję z opieki nad dzieckiem.

Nowe rozwiązania cieszą się jednak niewielkim zainteresowaniem polskich ojców. Źródłem tego stanu rzeczy można by się dopatrywać w nieznanym nowym regulacji, gdyby nie fakt, że istniejące już od dłuższego czasu przysługujące obojgu rodzicom uprawnienie w postaci urlopu wychowawczego zostało wykorzystane jedynie przez 2,5% polskich mężczyzn, podczas gdy wśród kobiet odsetek ten wyniósł 49,9% (raport ministerstwa z 2007 r.) To pokazuje, iż osiągnięcie celu towarzyszącego wprowadzaniu rozwiązań prawnych wymaga przede wszystkim zmian w mentalności Polaków, w których swoją rolę może odegrać również państwo, na przykład poprzez kampanie społeczne czy publiczne dyskusje na ten temat. Za granicą urlopy ojcowskie cieszą się dużą popularnością. W Szwecji, gdzie urlop ojcowski już od lat jest na porządku dziennym, dobry przykład dla ojców przyszedł z samej góry – na urlop ojcowski wybrał się premier szwedzkiego rządu w latach 1996–2006, Göran Persson. Podaje się, że co najmniej 40% Szwedów korzysta z przysługującego im uprawnienia.

Chciałbym zwrócić uwagę także na aspekt sukcesywnego wydłużania urlopu macierzyńskiego w Polsce. Jak wskazują młode matki, działanie to bez uwzględnienia, że większą jego część mógłby wykorzystywać mężczyzna, może przyczynić się do pogłębiania zjawiska defaworyzacji kobiet na rynku pracy. Większe uczestnictwo ojca w urlopie macierzyńskim (jak i oczywiście w urlopie wychowawczym) zmieniłoby postrzeganie przez pracodawców obu płci na rynku pracy. Nie tylko kobieta byłaby postrzegana jako ta, która znika z firmy po urodzeniu dziecka.

Rozważając przedstawiony problem w kontekście zapewnienia alternatywnych form opieki nad dzieckiem, należy wskazać, iż w Polsce odsetek dzieci w wieku do 3 lat korzystających z opieki instytucjonalnej stanowi 2%. O ile ta forma opieki jest wykorzystywana w późniejszym okresie życia dziecka, o tyle w pierwszych latach jego życia młodzi rodzice boją się powierzać malucha osobie obcej i polegają w tym czasie w większości na sobie lub korzystają z pomocy krewnych. W przypadku braku możliwości skorzystania z tej pomocy, nikłego zaangażowania w opiekę nad dzieckiem partnera czy braku zaangażowania, kobiety decydują się często na dłuższą przerwę w życiu zawodowym, zostając w domu z dzieckiem. Taka sytuacja napędza jednak mechanizm, który sprawia, że gdy chcą wrócić do życia zawodowego, to jest im bardzo trudno. Dłuższa przerwa w pracy oznacza bowiem zmniejszenie przydatności zawodowej kobiety zarówno ze względu na brak kontaktu z praktyką, jak i z powodu nieśledzenia najnowszych osiągnięć w branży. Tymczasem rozwiązania służące ułatwieniu łączenia pracy zawodowej z opieką nad dziećmi są stosunkowo rzadko stosowane w polskich firmach. Okazuje się, że prawie 2/3 firm nie stosuje tego typu rozwiązań w ogóle. Dlatego istotne jest promowanie firm przyjaznych rodzinie, stwarzając zachętę do podejmowania przez pracodawców wysiłku zmian organizacyjnych. Decyzja o skorzystaniu przez kobietę z urlopu celem zapewnienia dziecku opieki jest również niejednokrotnie

prostą kalkulacją ekonomiczną. Jak wynika bowiem z oficjalnych danych – kobiety na tych samych stanowiskach co mężczyźni zarabiają co najmniej 15% mniej.

Mając na uwadze, iż istniejące obecnie regulacje prawne, o których wspomniałem, mające na celu zarówno pomoc pracownicy w wykonywaniu obowiązków rodzinnych, jak i ułatwienie jej powrotu do życia zawodowego, są wykorzystywane w bardzo niewielkim stopniu, zwracam się do Pani Minister z uprzejmą prośbą o udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy w ministerstwie planowane są działania pozaprawne, na przykład kampanie medialne, dyskusje publiczne, promujące równe rozłożenie akcentów w opiece nad dziećmi i ich wychowaniu. Ponadto uprzejmie proszę powiedzieć, czy planowane są dalsze działania prawne zacieśniające więzi ojca z dzieckiem, będące przyczynkiem do zmniejszania zjawiska defaworyzacji na rynku pracy kobiet posiadających małe dzieci, a także czy planowane są działania, które zachęcą pracodawców do korzystania w większym stopniu niż obecnie z rozwiązań ułatwiających pracownikom łączenie pracy zawodowej z opieką nad dziećmi.

Z poważaniem
Grzegorz Czelej