

Sara Kubicka
Uniwersytet Warszawski
ORCID: 0009-0001-2733-6837

Pomiędzy obcością a bliskością europejskich standardów. Stosunek Polaków do podziału ról w rodzinie wobec wartości dyrektywy work-life balance¹

Wstęp

Rozważania dotyczące unijnej dyrektywy *work-life balance*, która za cel stawia sobie równość kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym i prywatnym, należy rozpocząć od refleksji nad fundamentalnym pojęciem równości, jakże istotnym nie tylko dla prawa europejskiego.

1. O równości, sprawiedliwości i wolności słów kilka

Równość przez lata opisano na wiele sposobów i nadano jej liczne znaczenia. W naukach ścisłych przez pojęcie równości rozumie się rodzaj relacji, w której obydwaj członkowie uważane są za wzajemnie równoważne. Równość występuje również w roli podstawowego ideału filozofii społecznej, stawianego obok pojęć takich jak „wolność” i „sprawiedliwość”.² Każda z licznych definicji równości ma jedną wspólną cechę — aby mówić o jakiegokolwiek równości lub nierówności, potrzebne są dwa elementy, które będzie można ze sobą porównać. W pewnych sytuacjach porównywać można także ludzi. Równość

¹ W artykule wykorzystane są fragmenty pracy magisterskiej pisanej pod kierunkiem prof. dr hab. Małgorzaty Gersdorf w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego.

² P. Sypecki, *Równość w zatrudnieniu — próba definicji*, „Roczniki Administracji i Prawa”, XX, z. 4, 2020, www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiefOvt2MuDAxVyGRAIHcnLCIkQFnoECA4QAQ&url=https%3A%2F%2Fcejsh.icm.edu.pl%2Fcejsh%2Felement%2Fbwmeta1.element.ojs-doi-10_5604_01_3001_0014_8437%2Ffc%2F27-e7aeaa8a-555e-4047-88a9-6903fa72bb8b.pdf.pdf&usg=AOvVaw1vxU9saYrg3xhMbwsSruG8&opi=89978449 (dostęp 7.01.2024 r.), s. 236.

oznacza jednakowy dla wszystkich dostęp do dóbr i wartości, które są niezbędne do życia w pełni ludzkiego.³ Może być rozumiana dwojako. Równość społeczna może być zdefiniowana jako równość w życiu politycznym (równość wobec prawa), równość wobec dóbr gospodarczych, równość kulturowa lub tworzenie możliwości równych szans życiowych. Z drugiej strony, równość oznacza aktywny udział we współzarządzaniu i współodpowiedzialności w wymienionych powyżej sferach ludzkiego życia.⁴

Filozofia od narodzin zajmuje się ideą wolności, pokrewną idei sprawiedliwości, argumentując, że formalna sprawiedliwość obliguje nas do równego traktowania osób, które składają się na tę samą kategorię społeczną.⁵ Arystoteles głosił, iż równość stanowi jeden z elementów wolności — założenia demokracji. Pisał o równości wszystkich obywateli wobec prawa, jak również o możliwości urzędowania przez ludzi życia wedle własnych oczekiwań.⁶ Głosił równość stosunkową — równość obywateli — ludzi zamożnych, którzy pochodzą w linii matki i ojca z rodzin obywatelskich i mają czas wolny, utrzymując się z cudzej pracy. O tak rozumianej równości można mówić jego zdaniem wyłącznie w kontekście ustroju demokratycznego, gdyż równość oznacza równe prawa. Nie postrzegał jednak kobiet za zdolne do uczestnictwa w społeczeństwie demokratycznym.

Przez wieki definicja równości była silnie zmaskulinizowana — choć istnieją od tej zasady wyjątki. W *Państwie* Platon postuluje zrównanie kobiet i mężczyzn w dostępie do edukacji i zajmowaniu stanowisk publicznych, oraz równość praw dla wszystkich. Pisał:

Jak zwierzęta różnej płci nadają się do jednakich prac i zadań, choć w różnym stopniu, tak i kobiety nie powinny być odsunięte od prac publicznych, które potrafią spełniać na równi z mężczyznami, byleby dostały podobne wykształcenie z pomocą muzyki w najszerszym znaczeniu i gimnastyki.⁷

Myśl o zrównaniu kobiet z mężczyznami w zajęciach publicznych do czekała się częściowo urzeczywistnienia dopiero w XX wieku. Przedtem cały czas była uważana za zabawną, nieprzyzwoitą. Zwyczaj oparty na tradycji

³ H. Skorowski, *Problematyka praw człowieka. Studium z nauki społecznej Kościoła*, Wydawnictwa Akademii Teologii Katolickiej, Warszawa 1996, s. 103.

⁴ K. Głąbicka, *Polityka społeczna w Unii Europejskiej. Aspekty aksjologiczne i empiryczne*, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 2001, s. 109.

⁵ A. Zachorowska-Mazurkiewicz, *Kobiety na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej i w Polsce*, „Śląsk” Sp. z o.o. Wydawnictwo Naukowe, Katowice 2006, s. 38.

⁶ Arystoteles, *Polityka z dodaniem pseudo-arystotelesowskiej ekonomiki*, przeł. L. Piotrowicz, Biblioteka Klasyków Filozofii, PWN, Warszawa 1964, s. 262.

⁷ Platon, *Państwo*, przeł. W. Witwicki, Utwór opracowany w ramach projektu Wolne Lektury przez fundację Nowoczesna Polska, www.wolnelektury.pl/media/book/pdf/platon-panstwo.pdf (dostęp: 20.01.2024 r.), s. 231.

zamykał kobietę helleńską w pokojach dla kobiet i w kuchni. Jedna z komedii Arystofanesa z 392 r. p.n.e., o nazwie *Ekklesiazdusaj* (pol. *Sejm kobiet*), opowiada o republice, w której panuje ustrój przypominający komunizm uderzająco podobny do stosunków w idealnym państwie Platona i w której kobiety przejmują władzę nad Atenami.⁸ Zrównanie kobiet z mężczyznami w służbie państwowej było pierwszą z kontrowersyjnych myśli Platona, kolejnymi — wspólność kobiet i dzieci, zniesienie instytucji małżeństwa, rodziny i praw rodzicielskich, socjalizacja kobiet i dzieci.⁹

Cynicy negowali zarówno autorytety, jak i rodzinę, religię, państwo. Głosili za to ogólnoludzkie braterstwo i powszechną równość ludzi — w tym kobiet, niewolników.¹⁰ Zdaniem stoików, państwo idealne to wspólnota równych ludzi, których wiążą miłość, wolność, zgoda i jedność. Oni także postulowali równouprawnienie kobiet.¹¹ Stoicy widzieli społeczeństwo jako organiczną całość, w której każdy — należąc do wspólnot na różnych poziomach — ma wobec nich określone obowiązki.¹²

John Stuart Mill uważał, że kobiety — owszem — odgrywają większą rolę w wychowaniu dzieci, lecz nie jest to powód do wykluczania ich z życia politycznego, ekonomicznego, społecznego. Podkreślał, że kobiety i mężczyźni są równi na wszystkich tych płaszczyznach.¹³ Zdaniem Milla, to, co naturalne dla danej płci można określić tylko, gdy da się wszystkim jedną możliwą możliwość rozwoju i swobodnego wykorzystania swoich możliwości. Uważał, że kobiety są wychowywane w sposób, który wikła je w poddaństwo. Kobieta od urodzenia jest wychowywana na posłuszną i słabą emocjonalnie, aby mężczyźnię było łatwiej ją kontrolować. Bycie gospodynią domową opisał jako jedyną legalną formę niewolnictwa w ówczesnej Anglii, pisząc: „Poddaństwo w małżeństwie stanowi potworną sprzeczność ze wszystkimi zasadami nowożytnego świata i całym doświadczeniem, które posłużyło do ich wyrobienia.”¹⁴

Wreszcie warto przytoczyć myśl Leszka Kołakowskiego:

⁸ *Ibidem*.

⁹ *Ibidem*, s. 232.

¹⁰ K. Głąbicka, *Polityka społeczna w Unii Europejskiej. Aspekty aksjologiczne i empiryczne.*, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 2001, s. 47.

¹¹ K. Frysztacki, J. Radwan-Pragłowski, *Społeczne dzieje pomocy człowiekowi, od filantropii greckiej do pracy socjalnej*, Warszawa 1996, s. 26.

¹² K. Głąbicka, *Polityka społeczna w Unii Europejskiej. Aspekty aksjologiczne i empiryczne.*, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 2001, s. 49.

¹³ A. Zachorowska-Mazurkiewicz, *Kobiety na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej i w Polsce*, Katowice 2006, „Śląsk” Sp. z o.o. Wydawnictwo Naukowe, s. 38.

¹⁴ J. S. Mill, *Poddaństwo kobiet*, przeł. M. Chyżyńska, G. Gebethner i Spółka, Kraków 1887, Fundacja Wolne Lektury, www.wolnelektury.pl/katalog/lektura/mill-poddaństwo-kobiet.html (dostęp: 20.01. 2024 r.), s. 161.

Równość w ludzkiej godności i wynikająca stąd równość praw i obowiązków jest natomiast wymogiem, bez którego stoczylibyśmy się w barbarzyństwo. [...] Wiara w tę równość nie tylko chroni naszą cywilizację, ale czyni nas ludźmi.¹⁵

Idea równości ludzi jest wynalazkiem oświecenia, ulepszanym i doskonalonym do dzisiaj. Od rewolucji francuskiej rozpoczyna się powolne przenikanie idei wolności i równości, do poszczególnych grup społecznych (mieszczan, robotników, chłopów, mniejszości seksualnych, etnicznych, dzieci, zwierząt). Obejmuje ono także kobiety, które wraz ze sprzyjającymi im mężczyznami postanowiły dążyć do równości płci. Z początkami myśli feministycznej powiązać można dwie wybitne postaci: francuską autorkę sztuk teatralnych i pisarkę polityczną Marię Olimpię de Gouges (1748–1793), która w 1791 roku ogłosiła Deklarację Praw Kobiety i Obywatelki w proteście przeciwko nieuwzględnieniu politycznych praw kobiet w pierwszej konstytucji rewolucyjnej Francji¹⁶, oraz — Mary Wollstonecraft (1759–1797) pisarkę, która w 1792 roku ogłosiła *Windykację praw kobiety* — sformułowała postulaty zapewnienia równego statusu kobiet i mężczyzn oraz praw kobiet zarówno do edukacji, jak i rozwoju zawodowego.¹⁷ Kobiety w Polsce uzyskały wszelkie prawa wyborcze w 1918 roku. W Szwajcarii — 53 lata później, a w jednym z jej kantonów dopiero w 1990 roku.

Współczesna doktryna praw człowieka uważa ludzi za równych, niezależnie od koloru skóry, wyznania, wieku, wykształcenia, pochodzenia społecznego, czy też płci. Czyni to poprzez nawiązujące do egalitaryzmu twierdzenie, iż ze względu na sam fakt bycia człowiekiem — każdy człowiek rodzi się drugiemu człowiekowi równy.

Stuart White opisał pięć form równości: wobec prawa, wobec praw politycznych, a także wolność społeczną, ekonomiczną, moralną.¹⁸ Zauważył przy tym, że pomiędzy tymi poszczególnymi formami równości zachodzi powiązanie — mogą one wzajemnie służyć swojej realizacji.¹⁹ Równość wobec prawa, częściej kojarzoną jako zasadę prawa, należy odróżnić od równouprawnienia, które jest postulatem, niekiedy przybierającym formę odpowiednich regulacji. Równość ludzi wobec prawa pojawia się w aktach prawa międzynarodowego i unijnego; w Polsce została wyniesiona do rangi zasady konstytucyjnej zwerbalizowanej w art. 32 Konstytucji.²⁰

¹⁵ L. Kołakowski, *Mini wykłady o maxi sprawach*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2010, s. 18.

¹⁶ H. Izdebski, *Doktryny polityczno-prawne. Fundamenty współczesnych państw*, Wolters Kluwer, Warszawa 2021, s. 114.

¹⁷ *Ibidem*.

¹⁸ S. White, *Równość*, przeł. M. Wilk, oprac. K. Nadana, Sic!, Warszawa 2008, s. 12-25.

¹⁹ *Ibidem*, s. 27-28.

²⁰ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (DzU 1997, nr 78, poz. 483, ze zm.).

W publikacji „*The Concepts of Equality and Non-discrimination in Europe*”²¹ Christopher McCrudden i Sacha Prechal, analizując rozwiązania unijne, wskazują cztery postacie równości. Pierwsza z koncepcji zakłada traktowanie takich samych przypadków podobnie.²² Następnie rozwijają tę koncepcję i w drugim rozumieniu „równość” i „niedyskryminacja” odnoszą się do dystrybucji ważnych dóbr publicznych (praw podstawowych) oraz dóbr odnoszących się do ekonomicznej integracji w Unii — w tym przypadku nie mają znaczenia cechy podmiotów, których dotyczą te prawa.²³ Trzecie podejście do równości odnosi się do dopuszczalności uzasadnionego różnicowania podmiotów ze względu na pewne cechy. Jego zakres jest węższy od dwóch powyższych, gdyż nie odnosi się do całokształtu działania władz publicznych, lecz do stosunków horyzontalnych.²⁴ Czwarta koncepcja stanowi rozwinięcie trzeciej, dodając pozytywne obowiązki, kierowane do państw (rzadziej do podmiotów prywatnych), polegające na promowaniu równości szans, a także dopuszczające dyskryminację pozytywną.²⁵ Koncepcje równości odnoszą się więc do różnych jej aspektów, odpowiadając niektórym ideom filozofii społecznej.²⁶

2. Kobieta jako nazwa pewnego problemu

Współcześnie można zaobserwować odchodzenie od konserwatywnego postrzegania determinującej roli płci w życiu społecznym i rodzinnym. Przemiany te są w literaturze często wiązane ze zmianami demograficznymi oraz z wejściem kobiet na rynek pracy. W dekadach powojennych nastąpiła emancypacja kobiet polegająca na rozpoczęciu pracy zawodowej, a co za tym idzie — uzyskiwaniu własnego dochodu, co stanowiło drogę do przerwania zależności finansowej od męża. Dorota Szelewa zauważa, że zmiany kulturowe towarzyszyły przemianom na rynku pracy:

Świadomość rozłożenia w społeczeństwie zdolności i umiejętności niezależnie od płci, wspierała przełamywanie monopolu mężczyzn na produkcję wiedzy czy zajmowanie stanowisk kierowniczych.²⁷

²¹ Cyt. za P. Sypecki, *op. cit.*, s. 238. C. McCrudden, S. Prechal, *The Concepts of Equality and Non-discrimination in Europe: A practical approach* [Raport przygotowany dla Komisji Europejskiej, Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans, 2009].

²² C. McCrudden, S. Prechal, *The Concepts of Equality...*, s. 11-12.

²³ *Ibidem*, s. 17.

²⁴ *Ibidem*, s. 23-27.

²⁵ *Ibidem*, s. 40.

²⁶ P. Sypecki, *op. cit.*, s. 238.

²⁷ D. Szelewa, *Polityka wobec rodziny i rodzicielstwa w Polsce: W pułapce konserwatyzmu?*, Warszawskie debaty o polityce społecznej, Friedrich-Ebert-Stiftung, Przedstawicielstwo w Polsce wspólnie z Fundacją Międzynarodowe Centrum Badań i Analiz (ICRA), 2014, www.library.fes.de/pdf-files/bueros/warschau/11374.pdf (dostęp 7.01.2024 r.), s. 5.

Gdy w roku 1960 wprowadzono do aptek pigułkę antykoncepcyjną, decyzja o założeniu rodziny i posiadaniu dzieci stała się mniej przypadkowa, a bardziej świadoma. Firestone w roku 1970 określiła dostęp do antykoncepcji mianem zerwania z niewolnictwem prokreacyjnym kobiet.²⁸

Przez lata rola kobiety ewoluowała od opiekunki domowego ogniska, przez rolę współżywiicielki rodziny, aż do coraz częściej utrzymującej rodzinę własną pracą. Nierówne traktowanie pracujących mężczyzn i kobiet jest szczególnie widoczne w rodzinie. Chodzi o podział ról granych na jej scenie. Sprawa jest niezwykle istotna, ponieważ bez równości w rodzinie trudne jest uzyskanie równości w sferze zawodowej. Większy udział kobiet na rynku pracy powinien naturalnie implikować zwiększenie udziału mężczyzn w wykonywaniu obowiązków domowych. Jeśli się tak nie stanie, matki decydujące się na łączenie kariery zawodowej z opieką nad dziećmi będą w rzeczywistości pracować na dwóch etatach.²⁹ Zmieniają się także struktury rodzin, w jakich wychowują się dzieci, coraz częściej wychowywane przez samotnych rodziców, dziadków czy też pary jednopłciowe. Warto zaznaczyć przy tym, że postulowana równość w społeczeństwie nie oznacza identyczności — równości pod wszystkimi możliwymi względami. Ludzie mogą być równi, a jednocześnie znajdować się w bardzo zróżnicowanych sytuacjach. Dążenie do równości kobiet i mężczyzn w zakresie uprawnień rodzicielskich nie zakłada dążenia do równości pod każdym możliwym względem, gdyż pewne różnice będą determinowane ludzką biologią. Już sama decyzja o staraniu się o dziecko implikuje szereg konsekwencji dla kobiety, dla której często — wobec braku odpowiedniego systemu wsparcia gwarantowanego przez państwo — macierzyństwo pociąga za sobą liczne wyrzeczenia. Przyczynia się to do obrazu polskiego społeczeństwa, w którym kobiety chcące rozwijać się zawodowo często rezygnują z posiadania dzieci bądź też odkładają decyzję o potomstwie. Pozytywne trendy w dzietności obserwowane są w krajach nordyckich i we Francji, które wspierają samodzielność finansową kobiet, zachęcają mężczyzn do korzystania z uprawnień rodzicielskich oraz gwarantują dostęp do usług opiekuńczych dla dzieci. W krajach tych od lat poziom dzietności stabilizuje się na stosunkowo wysokim poziomie i zbliża do poziomu prostej zastępowalności pokoleń.

Rozwiązanie problemu niskiej dzietności w Polsce staje się coraz pilniejsze. Stąd uprawnienia związane z opieką nad dziećmi stanowią prężnie roz-

²⁸ Cyt. za: D. Szelewa, *op. cit.*, s. 5.

²⁹ Cyt. za: J. Podgórska-Rykała, *Polityka równości płci — wybrane regulacje prawa międzynarodowego i europejskiego*, Roczniki Administracji i Prawa nr XV (2), 2015, www.cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-2d44b6a9-f197-459f-8d60-384735fbb0ef/c/Podgorska-Rykala_Joanna.pdf, s. 70; Ł. Wawrowski, *Polityka równych szans: instytucjonalne mechanizmy zwiększania partycypacji kobiet w strukturach politycznych na przykładzie państw Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2007, s. 304-340.

wijający się obszar prawa zatrudnienia. Zmiany legislacyjne w tym zakresie uzasadniane są spadkiem dzietności, ale także dyskursem europejskim, który podkreśla konieczność zarówno wzmocnienia pozycji kobiet na rynku pracy, jak i równego traktowania wszystkich aktorów współczesnej sceny życia społecznego i prywatnego.

3. O równości w wersji unijnej

Równość jest jedną z pięciu wartości, na których opiera się Unia. Celem wprowadzenia do prawodawstwa UE strategii zwanej *gender mainstreaming* jest osiągnięcie statystycznej równowagi w udziale kobiet i mężczyzn we wszystkich sferach życia. Jest to według definicji zaproponowanej przez ONZ:

[...] proces oceny wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn wszelkich planowanych działań, w tym ustawodawstwa, polityki lub programów, we wszystkich dziedzinach i na wszystkich poziomach. Jest to strategia, zgodnie z którą problemy i doświadczenia kobiet i mężczyzn stają się integralnym elementem planowania, wdrażania, monitorowania i ewaluacji wszelkiej polityki i programów we wszystkich sferach życia politycznego, ekonomicznego i społecznego, tak aby kobiety i mężczyźni odnosili równe korzyści, a nierówność się nie utrzymywała.³⁰

Strategia ta dąży do zmiany w podejściu do obowiązków zawodowych i rodzinnych i do zbudowania zrównoważonych relacji obu płci w życiu społecznym.³¹ Piotr Morta powiedział:

Gdy powstawała Unia jako maksimum przyjęto równouprawnienie oparte na humanistycznej idei niezbywalnej godności ludzkiej. Ta dewiza jest mi szczególnie bliska. Dogmat ten oczywiście wykracza znacznie poza rynek pracy. Jednak zatrudnienie i płaca stanowią główne dziedziny życia, w których powinna mieć miejsce zasada równości wszystkich osób.³²

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 2019 roku, w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE, została implementowana do polskiego prawa 26 kwietnia 2023 roku za pośrednictwem ustawy modyfikującej między innymi kodeks pracy.³³ Państwa

³⁰ Cyt. za: J. Podgórska-Rykała, *op. cit.*, s. 70; A. Neimanis, *Polityka równości płci*, przeł. A. Grzybek, Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr, Fundacja „Fundusz Współpracy”, Warszawa 2006, s. 7.

³¹ Cyt. za: J. Podgórska-Rykała, *op. cit.*, s. 71, A. Pacześniak, *Kobiety w Parlamencie Europejskim. Przełamywanie stereotypów płci w polityce*, Alta2, Wrocław 2006, s. 78.

³² P. Morta, *Europejska Konferencja w Berlinie*, www.quotepark.com/pl/cytaty/429950-piotr-morta-gdy-powstawala-unia-jako-maksyme-przyjeto-rownoup/ (dostęp: 06.01.2024 r.).

³³ *Zmiany w prawie pracy w 2023 roku*, www.biznes.gov.pl/pl/portal/004386 (dostęp 1.01.2024 r.).

członkowskie Unii Europejskiej miały na to czas do początku sierpnia 2022 roku, jednak Polsce nie udało się terminowo wywiązać z obowiązku.

Dyrektywa WLB ustanawia minimalne wymagania w celu zagwarantowania kobietom i mężczyznom równości pod względem szans na rynku pracy, ułatwiając tym samym godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Obejmuje prawa związane z urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim i urlopem opiekuńczym, a także elastyczną organizacją pracy dla pracowników będących rodzicami lub opiekunami. Kreuje przy tym środki zapewniające skuteczność powyższych rozwiązań.

W kontekście zmian zachodzących we współczesnym społeczeństwie polskim, mogłoby wydawać się, że odchodzi ono od konserwatywnych schematów. Tymczasem jest inaczej. Zaskakują wyniki badania Eurobarometru na temat równości płci przeprowadzone w 2017 roku. Wskazują one, że dla 77% Polaków najważniejszą rolą kobiety jest dbanie o dom i rodzinę.³⁴ Z kolei 65% respondentów jako najważniejsze zadanie mężczyzny wskazało zarabianie pieniędzy.³⁵

Opinie te odnajdują odzwierciedlenie w statystykach dotyczących zatrudnienia. W Polsce zatrudnienie kobiet w porównaniu do mężczyzn spada konsekwentnie w dwóch okresach: reprodukcyjnym (od 20. do 39. roku życia) i emerytalnym (od 60. roku życia).³⁶ Spadek zatrudnienia kobiet w okresie emerytalnym jest naturalnym następstwem ich wcześniejszego przechodzenia na emeryturę (warto zaznaczyć, że w Polsce kobiety stanowią nieznaczną większość pracujących emerytów — 50,3%³⁷). Dlatego uwagę poświęcę okresowi, w którym ludzie decydują się najczęściej na potomstwo. Wycofywanie się kobiet z rynku pracy w okresie reprodukcyjnym jest bowiem w Polsce przeciętnie wyższe niż w UE. Międzypłciowa luka w zatrudnieniu w Polsce jest podwyższona w stosunku do krajów europejskich, które charakteryzują się wyższą dzietnością³⁸, m.in. Francji i Szwecji.³⁹

³⁴ Special Eurobarometer 465, Report, *Gender Equality*, Fieldwork June 2017, Publication November 2017, Survey requested by the European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers and co-ordinated by the Directorate-General for Communication, s. 16.

³⁵ *Ibidem*.

³⁶ S. Buchholtz dla Konfederacji Lewiatan, *Źródła nierównej pozycji zawodowej kobiet*, Warszawa, www.lewiatan.org/wp-content/uploads/2022/09/3_ZRODLA-NIEROWNEJ-POZYCJI-ZAWODOWEJ-KOBIET.pdf (dostęp: 1.01.2024 r.), s. 2.

³⁷ GUS, *Emeryci i renciści pracujący w gospodarce narodowej w marcu 2023 r.*, www.stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/emeryci-i-rencisci-pracujacy-w-gospodarce-narodowej-w-marcu-2023-r-29,1.html (dostęp: 24.01.2024 r.).

³⁸ S. Buchholtz dla Konfederacji Lewiatan, *op. cit.*, s. 2.

³⁹ [ec.europa.eu: Gender employment gap still persists in 2022](http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20231128-1), 28.11.2023 www.ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20231128-1, *Eurostat Statistics Explained, Fertility statistics*, www.ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Fertility_statistics (dostęp: 24.01.2024 r.).

Polki znikają ponadto z rynku pracy bardzo często z powodu kolizji pracy z życiem rodzinnym. W 2019 roku dotyczyło to 15% kobiet w wieku 25–49 lat. Co ciekawe, zjawisko to właściwie nie dotyczyło mężczyzn, gdyż w ich przypadku chodzi jedynie o 1% populacji.⁴⁰ Statystyki ZUS pokazują, że z 2-tygodniowego urlopu ojcowskiego, którego wysokość wynosi 100% wynagrodzenia, korzysta 56% mężczyzn. Z drugiej strony, tylko jeden procent ojców korzysta z urlopu rodzicielskiego.⁴¹ Ciężar obowiązków związanych z rodzicielstwem spoczywa więc najczęściej na kobietach.

Wskaźniki zatrudnienia potwierdzają hipotezę, że rodzicielstwo oddala Polki od rynku pracy. W grupie wiekowej od 25 do 54 lat luka zatrudnienia między płciami wśród osób, które nie mają dzieci, jest minimalna i wynosi zaledwie półtora punktu procentowego.⁴² Luka ta jest powiększana głównie przez dezaktywizację zawodową kobiet, podczas gdy wskaźniki dla mężczyzn ulegają tylko minimalnym zmianom. W porównaniu do kobiet bezdzietnych wskaźnik zatrudnienia matek jednego dziecka spada już o 3 punkty procentowe.⁴³ W przypadku dwójki dzieci wskaźnik ten spada o całe 11 punktów procentowych.⁴⁴ Przy trójce i większej liczbie dzieci spadek wynosi nieco więcej niż 35 punktów procentowych.⁴⁵ Warto zauważyć, że wraz z dorastaniem dzieci nie wszystkim matkom udaje się powrócić na rynek pracy, a jeśli już — dzieje się to stosunkowo późno.⁴⁶ Kobiety stanowią również zdecydowaną większość pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin w Polsce.⁴⁷

Jaka przyczyna stoi za tak nierównomiernym rozłożeniem obciążenia obowiązkami domowymi obydwu płci? Przede wszystkim taki obraz polskiego społeczeństwa jest wynikiem kalkulacji, której musi dokonać każda para. Przeciętne miesięczne zarobki brutto mężczyzn (w październiku 2020 r.) były o 14,7% wyższe niż przeciętne miesięczne zarobki brutto kobiet.⁴⁸ Dla-

⁴⁰ *Ibidem*, s. 3.

⁴¹ Legalis, administracja, *Zaledwie 1% ojców korzysta z urlopu rodzicielskiego a tylko ponad połowa z ojcowskiego*, www.gov.legalis.pl/zaledwie-1-ojcow-korzysta-z-urlopu-rodzicielskiego-a-tylko-ponad-polowa-z-ojcowskiego/ (dostęp 06.01.2024 r.)

⁴² S. Buchholtz dla Konfederacji Lewiatan, *op. cit.*, s. 3.

⁴³ *Ibidem*.

⁴⁴ *Ibidem*.

⁴⁵ *Ibidem*.

⁴⁶ *Ibidem*.

⁴⁷ M. Zielonka, *Ekspertyza, Praca w niepełnym wymiarze w dobie postpandemicznej zmiany modeli pracy*, Warszawa 2023, https://lewiatan.org/wp-content/uploads/2023/07/ekspertyza_post-covid.pdf, s. 12.

⁴⁸ GUS, *Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce w 2020 r.*, www.stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/12/3/1/roznice_w_wynagrodzeniach_kobiet_i_mezczyzn_w_polsce_w_2020_broszura.pdf, s. 2.

tego decyzja o powierzeniu ojcu, a nie matce opieki nad dzieckiem w domu wpływa bardzo negatywnie na rodzinny budżet. Luka płacowa⁴⁹ w Polsce (4,5%) jest stosunkowo niska w stosunku do luki płacowej w Unii Europejskiej (12,7%)⁵⁰, jednak sprawia, że dla większości polskich rodzin skorzystanie z urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze przez kobietę wciąż jest bardziej opłacalne. Dziecko spędza pierwsze lata życia, podczas których nawiązuje kontakt z otaczającym światem, zazwyczaj z mamą, jakże często z mamą i babcią. A przecież wtedy tworzą się pierwsze więzi międzyludzkie. Co zrobić, aby ojciec, będący w takich sytuacjach postacią drugoplanową, przyjął rolę zaangażowanego opiekuna? Co zrobić, żeby dla dziecka, a być może także dla partnerki, nie był kimś innym, a bywa — że ponadto kimś obcym? Odpowiedzią wydaje się stworzenie rozwiązań prawnych i polityk społecznych, które go do tego zachęcą.

4. Dyrektywa *work-life balance* w naszych domach i nie tylko

Dyrektywy *work-life balance* (w skrócie: WLB) nie wyróżnia przełomowy charakter wprowadzanych zmian; lecz to, że pozostawiając państwu pewien margines samostanowienia, postuluje wprowadzenie w nich konkretnych instrumentów prawnych, za pomocą których można osiągnąć docelową równość.⁵¹ Zaproponowane rozwiązania legislacyjne zostały w niej ujęte w sposób, który wydawał się wręcz gotowy do przyjęcia, a ich konstrukcja została zaczerpnięta ze standardów krajów skandynawskich. Pytanie tylko, czy odnajdą się one w znacznie bardziej konserwatywnym klimacie Polski?

Pierwszym z rozwiązań gwarantowanych przez WLB jest uregulowanie prawa ojców (lub w przypadku i zakresie przewidzianym przez prawo krajowe równoważnych drugich rodziców) do 10 dni roboczych urlopu ojcowskiego, przysługującego z okazji narodzin dziecka pracownika i udzielanego na jego wniosek. Państwa członkowskie mogą zdecydować, czy zezwalają na wyko-

⁴⁹ „Luka płacowa ze względu na płęć to różnica pomiędzy średnimi stawkami godzinowymi brutto, które otrzymują kobiety i mężczyźni. Oblicza się ją na podstawie wynagrodzeń wypłacanych bezpośrednio pracownikom przed odliczeniem podatku dochodowego i składek na ubezpieczenie społeczne. Pod uwagę brane są tylko firmy zatrudniające przynajmniej 10 osób”, Parlament Europejski, Aktualności, *Luka płacowa między kobietami a mężczyznami: definicja i przyczyny*, www.europarl.europa.eu/news/pl/headlines/society/20200109STO69925/luka-płacowa-miedzy-kobietami-a-mezczyznami-definicja-i-przyczyny, (dostęp 13.01.2024).

⁵⁰ *Ibidem*.

⁵¹ Dla przykładu w tzw. dyrektywie o urlopie rodzicielskim (Dyrektywa Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylająca dyrektywę 96/34/WE) znalazł się zapis o obowiązku wprowadzenia przynajmniej jednego miesiąca urlopu rodzicielskiego dla drugiego rodzica, jednak nie zobowiązywał on państw członkowskich do zapewnienia płatnego urlopu (klauzula 2).

rzystanie urlopu ojcowskiego częściowo przed narodzinami dziecka, czy tylko po narodzinach dziecka oraz czy zezwalają na wykorzystanie takiego urlopu na elastycznych zasadach.⁵² Prawo do urlopu ojcowskiego nie jest przy tym uzależnione od wcześniejszego okresu pracy ani stażu pracy oraz jest przyznawane niezależnie od stanu cywilnego lub rodzinnego pracownika, określonego w prawie krajowym.⁵³ Dyrektywa gwarantuje także wynagrodzenie lub świadczenie⁵⁴ dla pracowników korzystających z tego uprawnienia. Co istotne, takie wynagrodzenie lub świadczenie musi być co najmniej w wysokości dochodów pracownika, który otrzymałby je w przypadku przerwy w działalności zawodowej z przyczyn związanych ze stanem zdrowia.⁵⁵

Dyrektywa WLB przyznaje także indywidualne prawo każdego pracownika do urlopu rodzicielskiego w wymiarze 4 miesięcy, do wykorzystania przed osiągnięciem przez dziecko określonego wieku (maksymalnie 8 lat). Wiek ten określany jest przez poszczególne państwa członkowskie lub w układach zbiorowych w taki sposób, żeby zapewnić, aby każde z rodziców mogło wykonywać swoje prawo do urlopu rodzicielskiego skutecznie i na równych zasadach. Zastrzega przy tym, że 2 miesiące urlopu rodzicielskiego, tzw. część przyznawana na zasadzie „bierzesz albo tracisz” (*use it or lose it*), zwana też „częścią dla taty” (*daddy quota*), nie podlegają przeniesieniu na drugiego rodzica.⁵⁶ Oznacza to, że pracujące matki nie mogą samodzielnie wykorzystać całego maksymalnego urlopu. W wyniku implementacji dyrektywy w Polsce cały urlop wydłuża się jednak dokładnie o dziewięć tygodni, co w żaden sposób nie pozbawia ich dotychczasowych uprawnień. Pracownikom korzystającym z tego uprawnienia również przysługuje wynagrodzenie lub świadczenie, a jego wysokość powinna być ustalona w taki sposób, aby ułatwić korzystanie z urlopu rodzicielskiego przez oboje rodziców. Jednocześnie państwa członkowskie zostały zobowiązane do wprowadzenia niezbędnych środków

⁵² W akapicie 23 WLB znalazło się wyjaśnienie, na czym polega elastyczność oraz rola, jaką może ona pełnić w odniesieniu do urlopu rodzicielskiego: „Zważywszy, że elastyczność zwiększa prawdopodobieństwo skorzystania przez każdego z rodziców, a w szczególności ojca, z uprawnień do urlopu rodzicielskiego, pracownicy powinni mieć możliwość wystąpienia z wnioskiem o urlop rodzicielski w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, w naprzemiennych okresach, na przykład przez kilka następujących po sobie tygodni urlopu, po których następuje okres pracy, lub na innych elastycznych zasadach. [...]”.

⁵³ *Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE, PE/20/2019/REV/1*, art. 4.

⁵⁴ Wynagrodzenie jest świadczeniem, które co do zasady przysługuje w zamian za świadczoną przez pracownika pracę. Wyjątkowo wynagrodzenie za pracę przysługuje, gdy pracownik nie świadczy pracy, jeśli tak wynika z przepisów.

⁵⁵ *Ibidem*, art. 8

⁵⁶ *Ibidem*, art. 5.

w celu zapewnienia, aby pracownicy mieli prawo do korzystania z urlopu rodzicielskiego na elastycznych zasadach.⁵⁷ Instrument ten jest wsparciem modelu rodzicielstwa, w którym ojciec zajmuje się opieką nad dzieckiem, łącznie z przejęciem od matki innych obowiązków domowych. Stanowi on jeden z podstawowych instrumentów, za pomocą których kraje nordyckie modernizowały swoją politykę rodzinną w ostatnich latach.⁵⁸ Wyniki badań nad korzystaniem z urlopów rodzicielskich przez ojców wskazują, iż konstrukcja tego uprawnienia musi spełniać pewne podstawowe cechy: musi mieć charakter indywidualny i nieprzenoszalny oraz musi przyznawać pracującemu zawodowo ojcu świadczenie o bardzo wysokiej stopie zastąpienia dochodu, tak aby rodzina nie odczuła finansowo przerwy w zarobkach ojca korzystającego z urlopu. Dodatkowo istotne jest, aby takim rozwiązaniom towarzyszyła kampania uświadamiająca i informacyjna, zachęcająca ojców do skorzystania z urlopu.⁵⁹ Zarezerwowanie części urlopu dla ojców i korzystanie przez nich z tych uprawnień skutkuje równiejszym podziałem prac domowych, co interpretować można jako gotowość nie tylko do dzielenia się opieką nad dzieckiem, ale i innymi obowiązkami domowymi.⁶⁰ Wyniki badań nad ojcami korzystającymi z urlopu rodzicielskiego wykazują, że im dłużej przebywali oni z dzieckiem na urlopie, tym w większej skali przejmowali część obowiązków opiekuńczych i czynności takich jak zmiana pieluch, karmienie, kąpanie dziecka.⁶¹

Oprócz tego, dyrektywa reguluje prawo każdego pracownika do urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni roboczych w roku⁶²; jak również do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest jego natychmiastowa obecność.⁶³

Swoje miejsce w dyrektywie WLB znalazło także prawo pracowników posiadających dzieci do określonego wieku (co najmniej do 8 lat), oraz opiekunów do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu sprawowania opieki.⁶⁴

⁵⁷ *Ibidem*, art. 8.

⁵⁸ D. Szelewa, *op. cit.*, s. 10.

⁵⁹ *Ibidem*.

⁶⁰ Za D. Szelewa, *op. cit.*, s. 11; J.L. Hook, *Care in Context: Men's Unpaid Work in 20 Countries, 1965–2003*, "American Sociological Review" 2006 (70): 639-660.

⁶¹ Cyt. za: D. Szelewa, *op. cit.*, s. 11; L. Nepomnyaschy, J. Waldfogel, *Paternity leave and father's involvement with their young children: Evidence from the American ECLS-B*, "Community, Work and Family" 2007 (10): 427-453.

⁶² Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158..., art. 6.

⁶³ *Ibidem*, art. 7.

⁶⁴ *Ibidem*, art. 9.

Odnaleźć w niej można wreszcie przepisy, które mają zagwarantować ochronę pracowników korzystających z nowych uprawnień. Gwarantuje ona zachowanie praw nabytych lub nabywanych przez pracowników w dniu, w którym rozpoczął się urlop lub czas wolny od pracy, aż do zakończenia tego urlopu lub czasu wolnego. Po zakończeniu takiego urlopu lub czasu wolnego od pracy prawa te mają zastosowanie razem ze wszystkimi zmianami wynikającymi z prawa krajowego układów zbiorowych lub praktyki.⁶⁵ Następnie reguluje prawo do powrotu na swoje lub równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej korzystnych po zakończeniu urlopu⁶⁶; jak również prawo do korzystania z wszelkiej poprawy warunków pracy, do której pracownicy byliby uprawnieni, gdyby nie skorzystali z urlopu.⁶⁷ Kolejną gwarancją jest zapewnienie określenia statusu umowy o pracę lub stosunku pracy na okres urlopu lub czasu wolnego od pracy, w tym w odniesieniu do uprawnień do zabezpieczenia społecznego, wraz ze składkami emerytalnymi, oraz utrzymania stosunku pracy w czasie korzystania z urlopu.⁶⁸ Dyrektywa zobowiązuje również do wprowadzenia niezbędnych środków w celu zakazania mniej korzystnego traktowania pracowników, którzy skorzystają z uprawnień przez nią przewidzianych.⁶⁹ Co istotne, wprowadza zakaz zwalniania oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracownika, który skorzystał z uprawnień przewidzianych dyrektywą. Pracownicy, którzy uważają, że skorzystanie przez nich z uprawnień gwarantowanych dyrektywą stanowiło przyczynę zwolnienia, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należyte uzasadnionych powodów zwolnienia. W przypadku zwolnienia pracownika, który wystąpił z wnioskiem lub skorzystał z urlopu przewidzianego w przepisach dyrektywy, pracodawca przedstawia uzasadnienie zwolnienia na piśmie. Jednocześnie, w przypadku gdy pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni z powodu skorzystania z urlopu przewidzianego dyrektywą lub wystąpienia z wnioskiem o skorzystanie z tego urlopu, przedstawiają przed sądem lub innym właściwym organem, fakty, na podstawie których można domniemywać, że zostali zwolnieni z takiego powodu, udowodnienie, że zwolnienie nastąpiło z innych powodów, spoczywa na pracodawcy.⁷⁰ Dyrektywa zawiera również przepis nakładający na państwa członkowskie obowiązek ustanowienia przepisów dotyczących skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszeń

⁶⁵ *Ibidem*, art. 10.

⁶⁶ *Ibidem*.

⁶⁷ *Ibidem*.

⁶⁸ *Ibidem*.

⁶⁹ *Ibidem*, art. 11.

⁷⁰ *Ibidem*, art. 12.

przepisów krajowych dotyczących praw gwarantowanych dyrektywą, oraz podjęcia wszelkich niezbędnych środków w celu zapewnienia ich wykonania.⁷¹ Przewiduje także ochronę przed złym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami dla pracowników, w tym przedstawicieli pracowników, którzy starają się wyegzekwować zgodność z wymogami dyrektywy⁷².

5. Co nam przyniesie WLB?

Autorów każdego aktu prawnego warto zapytać o jego celowość. W wyniku wdrożenia dyrektywy ojcowie, dotychczas niechętnie korzystający ze swoich praw rodzicielskich, otrzymali możliwości, które pozwolą im bardziej zaangażować się w rozwój dziecka. Najważniejsze pytanie brzmi, czy zeszłoroczna implementacja dyrektywy WLB w Polsce rzeczywiście spowoduje częstsze korzystanie przez ojców z uprawnień rodzicielskich? Uprawnienia takie jak urlop opiekuńczy, urlop na wypadek siły wyższej czy elastyczna organizacja pracy najpewniej znajdą swoje miejsce w polskiej rzeczywistości. W kwestii urlopów rodzicielskich wiele zależy od kondycji finansowej rodzin, tego, czy stać je na wzięcie urlopu przez ojca.

W wielu krajach Unii Europejskiej, które wdrożyły dyrektywę przed Polską, prawo i poglądy społeczne dotyczące podziału ról w rodzinie były już zgodne z modelem, który nie wymagał znaczących zmian w celu wdrożenia. W Polsce sytuacja jest bardziej złożona. Z jednej strony, urlop rodzicielski przed implementacją był już stosunkowo długi jak na standardy europejskie; z drugiej — wyzwaniem pozostaje sposób korzystania przez Polaków z tego urlopu. 81% ankietowanych Polaków pochwała korzystanie przez mężczyzn z urlopu rodzicielskiego w celu opieki nad dzieckiem.⁷³ Dlaczego więc ojcowie z niego nie korzystają? Jeżeli dyrektywa WLB zachęciłaby mężczyzn do korzystania z indywidualnych uprawnień, byłby to krok w znacznym stopniu umożliwiający kobietom aktywizację zawodową i szybszy powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Czas, który ojciec mógłby spędzić w domu, niewątpliwie pozytywnie wpłynąłby na relacje rodzinne i więź z dzieckiem. Powtórzę: ojciec przestałby wreszcie być i innym, i obcym. Jednocześnie statystyki pokazują, że wykorzystanie przez ojca urlopu rodzicielskiego po urodzeniu się pierwszego dziecka zwiększa skłonność do posiadania kolejnego dziecka, w porównaniu do sytuacji, gdy takiego urlopu nie wykorzystał.⁷⁴

⁷¹ *Ibidem*, art. 13.

⁷² *Ibidem*, art. 14.

⁷³ Special Eurobarometer 465, Report, *Gender Equality*, Fieldwork June 2017, Publication November 2017, Survey requested by the European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers and co-ordinated by the Directorate-General for Communication, s. 33.

⁷⁴ Za D. Szelewa, *op. cit.*, s. 11, A.-Z. Duvander, G. Andersson, *Gender Equality and Fertility in Sweden: a Study on the Impact of the Father's Uptake of Parental Leave on Continued Childbearing*, "Marriage and Family Review" 2006, 1/2: 121-142.

Warto poszukać prawdziwej odpowiedzi na pytanie o powód, dlaczego Polki „nie chcą mieć dzieci”. Być może świat, w którym te dzieci miałyby się wychowywać, nie stwarza warunków odpowiadających przemianom społecznym. Kobiety będą uczyć się i pracować, nie zrezygnują tak łatwo z marzeń, o które walczyły od wieków. Strategia demograficzna 2040 stworzona przez były polski rząd sugerowała kobietom poświęcanie kariery zawodowej i zostanie w domu z dziećmi, w żaden sposób nie poruszając kwestii większego zaangażowania mężczyzn w wychowywanie dzieci. PiS zdawał się nie zauważać, że — owszem do początku lat 80. niższe stopy zatrudnienia kobiet wiązały się w większości krajów zachodnich z wyższą dzietnością, jednakże we wczesnych latach 80. trend ten uległ odwróceniu, a poziomy dzietności zaczęły być pozytywnie skorelowane ze stopami zatrudnienia kobiet.⁷⁵

Agnieszka Graff⁷⁶ wzbudziła kontrowersje w środowisku feministycznym decydując się na wzięcie rocznego urlopu wychowawczego, aby opiekować się synkiem. W odpowiedzi w swojej książce *Matka Feministka*, napisała:

Ja jednak wiedziałam swoje — miałam dość miotania się między rolami, chciałam mieć czas dla dziecka. Chciałam też zwyczajnie odpocząć. I szczerze mówiąc, nic mnie nie obchodziło, jak to się ma do mojego feminizmu.⁷⁷

Słusznie zauważa, że po roku 1989 polskie państwo wciąż nie stworzyło warunków do podejmowania wyborów między sferą zawodową a rodzinną, zastępując opiekuńczą rolę państwa kolejnymi restrykcjami sfery praw reprodukcyjnych. Pisze:

Kryzys demograficzny w kraju powszechnej miłości do dzieci to żaden paradoks. [...] Ideał Matki Polki nie jest już w stanie ukryć faktu, że cały ciężar społecznej reprodukcji został przerzucony na barki kobiet.⁷⁸

Zakończenie, czyli o równości raz jeszcze...

Rzeczywista równość kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu wymaga równego postrzegania zarówno przez rządzących, jak i rządzonych nie tylko związanych z płcią praw, ale i obowiązków. Prawo nie działa w próżni, stanowi ramy, w których poruszają się jednostki będące temu prawu poddane. Aby móc mówić o równości uprawnień, jakże fundamentalne jest poruszenie kwestii równości obowiązków zawodowych i obowiązków domowych. Można nawet pokusić się o użycie sformułowania równości praw do równości obowiązków, a więc stwarzania sytuacji, w której pracownik ma zagwarantowaną równość

⁷⁵ D. Szelewa, *op. cit.*, s. 5.

⁷⁶ Polska pisarka, tłumaczka i publicystka związana z ruchem feministycznym, literaturoznawczyni, nauczycielka akademicka, doktorka habilitowana nauk humanistycznych.

⁷⁷ A. Graff, *Matka feministka*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa 2014, s. 54.

⁷⁸ *Ibidem*, s. 62-63.

w możliwości realizacji swoich obowiązków sfery domowej. Polska przechodzi obecnie zmiany, które napawają przynajmniej jedną młodą Polkę nadzieją na to, że za kilka lat, decydując się na spełnienie marzeń rodzinnych, nie będzie musiała rezygnować z marzeń zawodowych. Czy ta nadzieja jest słuszna? Czas pokaże.

Sara Kubicka

Between Foreignness and Proximity to European Standards. Poles' Attitudes to the Division of Roles in the Family versus the Values of the Work-Life Balance Directive

Abstract

Directive 2019/1158 of the European Parliament and of the Council (EU) of June 20, 2019, also called the work-life balance directive, was implemented into Polish law on April 26, 2023. The directive establishes minimum requirements to guarantee equality for women and men regarding labor market opportunities by facilitating work and family life reconciliation. It includes rights related to paternity leave, parental leave, and childcare leave, as well as flexible work arrangements for employees who are parents or caregivers. In doing so, it creates measures to ensure the effectiveness of these solutions.

Polish society's rather conservative views on the division of roles in the family, as presented by opinion polls, are reflected in statistics on the gender burden of household duties. The work-life balance directive aims to increase the involvement of European fathers in caring for children and loved ones in need. As a result of the directive's implementation, fathers, previously reluctant to exercise their parental rights, have been given opportunities that will allow them to become more involved in family life. If the directive encouraged men to exercise their entitlements, it would be a significant step toward enabling women to become active in the workforce and return to the labor market more quickly after the birth of a child. At the same time, the time a father could spend at home positively impacts family relations and bonding with his child.

Keywords: Directive 2019/1158, division of roles in the family, fathers, parental leave, paternity leave, work-life balance directive.