

POSTULATY OPIEKUŃCZE

ZWIĘKSZENIE LICZBY MIEJSC W ŻŁOBKACH I PRZEDSZKOLACH MIEJSKICH ORAZ OBNIŻENIE OPŁAT ZA ICH USŁUGI

Żłobki i przedszkola pełnią ważną rolę w życiu rodziców, a w szczególności kobiet, umożliwiając im pracę zawodową. Mogą też być narzędziem wyrównywania szans dla dzieci spoza dużych ośrodków miejskich czy zaniedbanych edukacyjnie. Brak dostępu do żłobków i przedszkoli prowadzi do odtwarzania nierówności społecznych oraz do osłabienia pozycji kobiet (bo to one zwykle sprawują opiekę) w życiu zawodowym. Szczególnie dotkliwy jest dla samotnych rodziców, których nie stać na prywatne opiekunki.

Po transformacji ustrojowo-gospodarczej w latach 1990-2003 liczba przedszkoli zmniejszyła się o 33%, a żłobków o 72%. Aktualnie opieką żłobków (w tym prywatnych), opiekunów dziennych i klubów dziecięcych objęte jest ok. 11% dzieci do lat 3. Dla porównania w Hiszpanii, Portugalii, Słowenii, UK, Szwajcarii, Niemczech, Austrii opieką żłobkową objęte jest ok. 40% dzieci, w krajach nordyckich (Dania, Islandia, Norwegia, Szwecja), Beneluksu (Belgia, Niderlandy, Luksemburg) oraz we Francji – 50%. Luksemburg zapewnia opiekę żłobkową 60% dzieci.

Na koniec 2016 roku instytucje opieki, czyli żłobki, kluby dziecięce i dzienni opiekunowie, funkcjonowały jedynie w 29% wszystkich gmin w Polsce. W 2018 roku nadal w większości (71%) gmin nie było ani jednego żłobka.

WYJŚCIE Z BAGNA:

- Stworzenie miejsc w żłobkach i przedszkolach publicznych, tak by dostęp do nich był w każdej gminie. Zrealizowanie postanowień z Barcelony (wzrost do 33% dla żłobków i 90% dla przedszkoli) w ciągu trzech lat. Zwiększenie wydatków państwa na opiekę dla dzieci do lat 3 i przedszkolną do 1% PKB w przeciągu 3 lat.
- Zwiększenie budżetu przeznaczanego na „Program Maluch+”, w celu zwielokrotnienia ilości miejsc i utworzenia nowych żłobków publicznych. Ponadto gminy powinny otrzymać dotacje na ten cel, zgodnie z **art. 63. ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3.**
- Obniżenie lub zniesienie opłat za korzystanie z usług żłobków i przedszkoli publicznych dla gospodarstw domowych o dochodach nieprzekraczających średniej krajowej.

SKRÓCENIE DŁUGOŚCI TYGODNIOWEGO CZASU PRACY DO 32 GODZIN BEZ OBNIŻENIA PŁACY DLA WSZYSTKICH PRACOWNIC I PRACOWNIKÓW

Średni roczny czas pracy w Polsce jest o ok. 500 godzin dłuższy niż w Niemczech i należy do najdłuższych w Europie. Polki i Polacy są przepracowani.

Na skróceniu czasu pracy zyskałyby szczególnie kobiety, które według danych OECD zdecydowanie dłużej zajmują się domem niż mężczyźni – średnio prawie pięć godzin dziennie, czyli dwa razy więcej.

Skrócenie czasu pracy odbyło się we Francji jako pierwszym kraju w Unii Europejskiej, który skrócił czas pracy z 39 do 35 godzin tygodniowo. Ostatnio uczynili to Hiszpanie. We Francji odnotowano przy tym wzrost zatrudnienia w gospodarce w liczbie od 350 tys. do 500 tys. miejsc pracy. Co więcej, mężczyźni korzystający ze skróconego tygodnia pracy deklarowali, że są znacznie bardziej zaangażowani w obowiązki rodzinne. Reforma wpłynęła także na podniesienie płac wśród kobiet i zmniejszenie nierówności między mężczyznami i kobietami na rynku pracy. Koszt dla przedsiębiorstw był średnio neutralny.

W przypadku pracownic żłobków (i podobnych placówek) konieczne jest skrócenie czasu pracy do 25 godzin tygodniowo, czyli do poziomu przysługującego obecnie opiekunkom przedszkolnym.

WYJŚCIE Z BAGNA:

- Zmienić brzmienie art. 129 § 1 Kodeksu Pracy na następujące: „Czas pracy nie może przekraczać przeciętnie **32 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy** w przyjętym okresie rozliczeniowym [...]”
- Płace w skróconym wymiarze pracy muszą zostać co najmniej na dotychczasowym poziomie (nie mogą zostać obniżone). Dotyczy to także płacy minimalnej. W przypadku stawek godzinowych muszą one zostać podniesione do poziomu gwarantującego, iż wcześniejsze tygodniowe (w wymiarze 40 godzin) wynagrodzenie pracownika nie zmniejszy się. Dlatego w ustawie musi znajdować się zapis: „Wprowadzenie norm czasu pracy przewidzianych w ustawie nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi w stałej miesięcznej wysokości. W przypadku stawki godzinowej, wynagrodzenie za 32 godzin pracy musi być równe wynagrodzeniu otrzymywanemu wcześniej za 40 godzin. Składniki wynagrodzenia określone w inny sposób ulegają podwyższeniu w stopniu, zapewniającym zachowanie przez pracownika wynagrodzenia nie niższego niż dotychczas otrzymywane.”
- Jeżeli obniżenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy z 40 do 38 godzin, z 38 do 37 godzin, z 37 do 35 oraz z 35 do 32 godzin następuje w trakcie okresu rozliczeniowego, pracodawca jest obowiązany rozliczyć czas pracy pracowników przepracowany do dnia obniżenia normy.
- Znieść możliwość przedłużania okresów rozliczeniowych do 12 miesięcy. Maksymalny okres rozliczeniowy nie powinien być dłuższy niż 3 miesiące.
- Znieść opisaną w art. 151 § 4 k.p. możliwość podwyższania rocznego limitu nadgodzin (z 150 do 416) poprzez regulamin pracy, układ zbiorowy lub umowę o pracę.
- Podwyższyć minimalną stawkę godzinową, która będzie odpowiadała stawce, która obowiązywała przy 8-godzinnym dniu pracy.
- Wprowadzić ustawę gwarantującą, iż każdy wzrost produktywności gospodarki o 10% będzie prowadzić do wzrostu pensji o 5% i spadku czasu pracy o 5%. Taka regulacja pozwoli zapewnić, że owoce wzrostu będą także przypadać pracownikom.
- Aby ten limit nie był sztucznie wydłużany za pomocą narzędzi “uelastyczniania” czasu pracy, konieczne jest przywrócenie krótszych okresów rozliczeniowych oraz lepsze egzekwowanie maksymalnej dopuszczalnej liczby nadgodzin.
- Okres rozliczeniowy to okres, w którym jest planowany i rozliczany czas pracy pracownika. W 2009 r. rząd wprowadził ustawę anty kryzysową, która umożliwiła wydłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy. Zmiana, która pierwotnie miała być tymczasowa, została wprowadzona na stałe nowelizacją kodeksu pracy w 2013 r. To pozwala pracodawcom podporządkować długość niestandardowemu rytmowi produkcji. W rezultacie pracownicy

zmuszeni są do wysokiej elastyczności wobec sztywnych wymogów stawianych przez kierownictwo.

- W 1-miesięcznym okresie rozliczeniowym po przekroczeniu dobowego limitu godzin pracy naliczane są nadgodziny (dodatkowo płatne lub "do odbioru"). W 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym więcej pracy w jednym miesiącu może zostać "zrekompensowane" mniejszą liczbą godzin pracy w innym miesiącu, kiedy produkcja jest mniej intensywna. Nadmierny wysiłek związany z dłuższą pracą w ciągu dnia, tygodnia bądź miesiąca nie jest rekompensowany jako nadgodzina, tylko opłacany jak zwykła godzina pracy.

DODATKOWE 12 DNI WOLNE W ROKU DLA KAŻDEGO Z RODZICÓW DZIECI LAT 0-14

Obecnie rodzice i opiekunowie mają prawo jedynie do dwóch dni (lub 16 godzin) wolnych od pracy w ciągu roku, poświęconych na opiekę nad dziećmi do lat 14. Jest to czas, który można przeznaczyć np. na opiekę nad dzieckiem w czasie, kiedy placówki opiekuńcze lub edukacyjne są zamknięte, na wizytę lekarską, załatwienie spraw urzędowych itp. Dwa dni w ciągu roku to zbyt mało, zwłaszcza gdy w rodzinie jest kilkoro dzieci (limit godzin jest niezależny od liczby dzieci). Im słabiej działa system publicznych usług, tym częściej opiekunowie muszą korzystać z dni wolnych, by zaspokoić istotne potrzeby dziecka lub rodziny - nie powinno się to odbywać kosztem dni przeznaczonych na urlop.

Każdemu z rodziców wychowujących dziecko i zatrudnionych na umowę o pracę lub pracujących na podstawie innej umowy, powinno przysługiwać **12 dni** wolnych od pracy w skali roku (łącznie zatem w przypadku obojga zatrudnionych rodziców będą to 24 dni wolne w skali roku). Płaca za pracę opiekuńczą wykonywaną w tych dniach przez jednego albo drugiego z rodziców, powinna być równoważnością płacy uzyskiwanej przez niego za pracę najemną, tak jak w obecnym rozwiązaniu. Praca ta powinna być opłacona i oskładkowana po połowie przez państwo i pracodawcę.

WYJŚCIE Z BAGNA:

- Każdemu z rodziców wychowujących dziecko i zatrudnionych na umowę o pracę lub pracujących na podstawie innej umowy, powinno przysługiwać **12 dni** wolnych od pracy w skali roku (łącznie zatem w przypadku obojga zatrudnionych rodziców będą to 24 dni wolne w skali roku). Płaca za pracę opiekuńczą wykonywaną w tych dniach przez jednego albo drugiego z rodziców, powinna być równoważnością płacy uzyskiwanej przez niego za pracę najemną, tak jak w obecnym rozwiązaniu. Praca ta powinna być opłacona i oskładkowana po połowie przez państwo i pracodawcę.
- Zmienić brzmienie art. 188 § 1 Kodeksu Pracy na następujące: „Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat, przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 96 [lub 84 po skróceniu dnia pracy do 7 godzin] godzin albo 12 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia”.

OBOWIĄZKOWY URLOP RODZICIELSKI DLA OJCÓW

Diagnoza:

- Obecnie po urodzeniu dziecka (a nawet 6 tygodni przed) rodzicom przysługuje 20 tygodni płatnego urlopu macierzyńskiego (więcej w przypadku urodzenia kilkorga dzieci). Z tego matka ma obowiązek wykorzystania po porodzie 14 tygodni. Po tym okresie resztę urlopu

może (ale nie musi) wykorzystać ojciec (potocznie nazywa się to urlopem tacierzyńskim). W 2019 z urlopu macierzyńskiego skorzystało 367,8 tys. Kobiet, a z tacierzyńskiego 12 tys. mężczyzn (czyli poniżej 3%).

- Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego rodzice mają prawo do wykorzystania płatnego urlopu rodzicielskiego w wymiarze 32 tygodni (lub 34 tygodni, jeśli urodziła się dwójka lub więcej dzieci). Urlop rodzicielski może być dzielony przez oboje rodziców (nawet w tym samym czasie) lub wykorzystany tylko przez jednego z rodziców. W praktyce urlop rodzicielski wykorzystywany jest w 99% przypadków przez kobiety. W 2017 roku z urlopu rodzicielskiego skorzystało ogółem 383,7 tys. osób, w tym 379,7 tys. kobiet i 4 tys. mężczyzn (1%).
- Ojcom przysługuje dodatkowo płatny dwutygodniowy urlop ojcowski, który mogą (ale nie muszą) wykorzystać w ciągu 2 lat od narodzin dziecka. W 2019 roku skorzystało z niego 199,8 tys. ojców.
- Przyczyn takiej sytuacji można dopatrywać się w tradycyjnym podziale ról płciowych, w rachunku ekonomicznym, ale wiąże się niekiedy także z samotnym macierzyństwem.
- Nie pozostaje to bez wpływu na sytuację kobiet pracujących zawodowo. Powoduje to zatrzymanie, a w najlepszym wypadku spowolnienie, rozwoju ich karier zawodowych. Pracodawcy wiedzą, że zatrudnienie kobiety łączy się z wyższym ryzykiem utraty pracownicy i szukania zastępstwa. W praktyce może to być bariera w zatrudnianiu kobiet w porównaniu do mężczyzn w podobnym wieku i z podobnym doświadczeniem, mimo że w świetle prawa taka motywacja w procesie rekrutacji stanowi jednoznacznie przejaw dyskryminacji.
- **Państwa Unii Europejskiej przyjęły 13 czerwca 2019 roku dyrektywę 2019/1158 o równowadze między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów. Propozycja Komisji Europejskiej zakładała, że ojcowie będą musieli wykorzystać przynajmniej dwa miesiące urlopu rodzicielskiego.** Projekt przewiduje przy tym, że jeśli tego nie zrobią, urlop przepadnie – nie będzie mógł być przeniesiony na drugiego rodzica. W efekcie kobiety będą dojdą do mniejszej ilości niepłatnej pracy, a ich pozycja wobec pracodawców stanie się silniejsza. **Kraje członkowskie mają trzy lata na wprowadzenie przepisów, które określą dokładne zasady obowiązkowego urlopu rodzicielskiego dla ojców.**

WYJŚCIE Z BAGNA

- jak najszybsza transpozycja Dyrektywy 2019/1158 jeszcze przed upłynięciem trzyletniego okresu. Rozwiązania przyznające ojcom obowiązkowy urlop rodzicielski powinny wejść w życie jak najszybciej, np. jeden miesiąc w 2022, 1,5 miesiąca w 2023, pełne 2 miesiące w 2024,
- wejściu w życie tych regulacji towarzyszyć musi akcja informacyjna finansowana ze środków publicznych, zachęcająca rodziców - a w szczególności ojców – do korzystania z przysługującego im urlopu ojcowskiego. Widzimy też konieczność wsparcia ojców w kompetencjach wychowawczych w programach szkolnych/podręcznikach i na lekcjach WDŻ,
- wydłużyć urlop ojcowski (do wykorzystania od urodzenia dziecka, czyli jeszcze przed urlopem rodzicielskim) z obecnych 14 dni do 28 dni,
- wsparcie osób (przede wszystkim kobiet) samotnie wychowujących dzieci. W przypadku nieobecności ojca, postulujemy wypłacenie matce równowartości niewykorzystanego urlopu ojcowskiego (w postaci świadczenia lub zasiłku z ZUS), tak by kobiety mogły zapewnić sobie odpłatne wsparcie w opiece nad dzieckiem.