

Anna Kurowska¹

*Instytut Polityki Społecznej
Uniwersytet Warszawski*

Ocena zasadności założeń reformy urlopów i zasiłków związanych z opieką nad małym dzieckiem²

Streszczenie

Celem artykułu jest dokonanie oceny potencjalnego wpływu projektowanej przez rząd reformy urlopów macierzyńskich na sytuację kobiet na rynku pracy, podział obowiązków rodzicielskich między rodzicami oraz dzietność. W artykule autorka odwołuje się do wyników badań empirycznych prowadzonych w krajach europejskich oraz formułuje propozycje modyfikacji reform w kierunku umożliwiającym osiągnięcie oczekiwanych przez rząd rezultatów.

Słowa kluczowe: urlop macierzyński, urlop wychowawczy, urlop ojcowski, polityka zatrudnienia, płodność, ewaluacja

¹ Artykuł przygotowany w ramach projektu *Joint influence of family and labour market participation and fertility decisions of men and women*, finansowanego ze środków własnych Fundacji na Rzecz Nauki Polskiej w ramach programu Pomost Powroty, którego kierownikiem jest autorka artykułu.

² Małe dziecko jest definiowane w niniejszym artykule jako dziecko do lat 6.

Wprowadzenie

Omawiając projektowane przez rząd zmiany w urlopach i zasiłkach macierzyńskich (w tym wprowadzenie urlopu „rodzicielskiego”³) ich autorzy powołują się na argumenty, które odnoszą się do dwóch kluczowych zagadnień we współczesnych społeczeństwach: malejącej dzietności oraz niskiego współczynnika zatrudnienia kobiet⁴. Głównym uzasadnieniem wydłużenia płatnego urlopu, który ma być przeznaczony na opiekę nad dzieckiem w pierwszym roku po urodzeniu, jest umożliwienie w większym stopniu niż do tej pory dzielenia się opieką nad dzieckiem przez matki i ojców⁵. Ma to sprzyjać wzrostowi zatrudnienia kobiet i ułatwić im stopniowy powrót do pracy po urodzeniu dziecka. Ponadto, zgodnie z oczekiwaniami sformułowanymi między innymi przez premiera w tak zwanym drugim exposé, rozwiązania te mają zachęcić kobiety do rodzenia większej liczby dzieci⁶. Głównym celem niniejszego artykułu jest dokonanie oceny zasadności spodziewanych przez rząd rezultatów projektowanych zmian.

Istniejące rozwiązania⁷ w zakresie urlopów związanych ze sprawowaniem osobistej opieki nad małym dzieckiem

Obecnie w systemie urlopów związanych z opieką nad małym dzieckiem istnieją następujące rozwiązania⁸:

- 1) Dwudziestotygodniowy urlop macierzyński⁹ (podstawowy wymiar urlopu), w ramach którego czternaście tygodni to urlop obowiązkowy dla matki dziecka, zaś z pozostałych (maksymalnie) sześć tygodni matka może zrezygnować. Wówczas pozostała część podstawowego wymiaru urlopu macierzyńskiego przysługuje ojcu na jego pisemny wniosek (kp, art. 180). Część podstawowego wymiaru urlopu macierzyńskiego przysługującego matce, w wymiarze co najmniej dwóch tygodni, może przypadać przed przewidywaną datą porodu.

³ Oficjalną nazwę urlopu zamieszczam w cudzysłowie, ponieważ jak uzasadniam w dalszej części artykułu w obecnym projekcie reformy urlop ten prawdopodobnie będzie funkcjonował głównie jako wydłużony urlop macierzyński.

⁴ Por. między innymi prezentacja: „Zmiany w polityce rodzinnej. Materiały dla mediów”, <http://www.mpips.gov.pl/>.

⁵ Por. uzasadnienie do projektu ustawy o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (z dnia 8 listopada 2012 roku), www.mpips.gov.pl (BIP).

⁶ Por. „Drugie exposé premiera”, <http://www.youtube.com/watch?v=i6atYmZ6EfY&list=PLhXufTdbx2jx8JFAw5qhx8Mnzb1tViQ>.

⁷ W tekście omawiam jedynie te zagadnienia, które są istotne w kontekście wprowadzanych zmian.

⁸ Przepisy prawne dotyczące omawianych zagadnień zawarte są w Kodeksie pracy (DzU z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) oraz w Ustawie z dnia 25 czerwca 1999 roku i świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (DzU. z 2010 r. Nr 77, poz. 512, z późn. zm.).

⁹ Przy pojedynczym urodzeniu.

- 2) Do sześciu tygodni dodatkowego urlopu macierzyńskiego, który przysługuje zarówno matce, jak i ojcu dziecka na ich pisemny wniosek, bezpośrednio po upływie podstawowego wymiaru urlopu macierzyńskiego (przyznawany jednorazowo jako wielokrotność okresu jednego tygodnia; kp, art. 182¹).
- 3) Dwa tygodnie urlopu ojcowskiego przysługujące pracownikowi-ojcu na jego wniosek.
- 4) Urlop wychowawczy w wymiarze do trzech lat, udzielany na pisemny wniosek pracownika w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem (nie dłużej niż do ukończenia przez nie czwartego roku życia) przysługujący pracownikom zatrudnionym przez co najmniej sześć miesięcy przed momentem złożenia wniosku. Rodzice mogą przebywać na urlopie wychowawczym jednocześnie nie dłużej niż trzy miesiące. Urlop wychowawczy może być wykorzystany najwyżej w czterech częściach (kp, art. 186). Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego ma prawo złożyć wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, a pracodawca jest zobowiązany uwzględnić ten wniosek.

Urlop macierzyński zarówno w podstawowym, jak i dodatkowym wymiarze, jest płatny w wysokości 100 procent przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia wypłaconego za okres dwunastu miesięcy kalendarzowych poprzedzających rozpoczęcie urlopu macierzyńskiego. Podobnie urlop ojcowski¹⁰. Podczas przebywania na tych urloпах wypłacany jest zasiłek macierzyński (nie ma odrębnego „zasiłku ojcowskiego”). Urlop wychowawczy jest natomiast co do zasady bezpłatny¹¹, choć jego okres jest wliczany do okresu zatrudnienia, od którego zależą prawa pracownicze (kp, art. 186⁵).

Warto zwrócić uwagę na nierówne traktowanie rodziców w odniesieniu do uprawnień i obowiązków w zakresie opieki nad małym dzieckiem. Po pierwsze jedynie na matkę nałożony jest obowiązek¹² przebywania na urlopie związanym z opieką nad małym dzieckiem. Urlop ojcowski w wymiarze jedynie dwóch tygodni jest całkowicie dobrowolny. Po drugie, pomimo że dodatkowy urlop następujący po urlopie macierzyńskim jest co do zasady urlopem przysługującym na równych prawach obojgu rodzicom, nosi on nazwę dodatkowego urlopu macierzyńskiego (a nie rodzicielskiego). W powszechnym odbiorze stanowi on po prostu możliwość przedłużenia urlopu wykorzystywanego przez matkę dziecka w celu pełnienia osobistej opieki nad dzieckiem. Sankcjonowany prawnie i wzmocniony jest w ten sposób tradycyjny podział ról pomiędzy matkę opiekującą się małym dzieckiem oraz ojca, który jedynie „pomaga” jej w tej opiece.

¹⁰ Por. Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (DzU z 2010 r. Nr 77, poz. 512, z późn. zm.).

¹¹ Dla kobiet w rodzinach spełniających kryterium dochodowe uprawniające do otrzymywania świadczeń rodzinnych możliwe jest uzyskanie dodatku do zasiłku z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym. Dla części kobiet z rodzin o niskich dochodach może to być argument przeciwko powrotowi do pracy po urodzeniu dziecka.

¹² Celem tej części urlopu jest ochrona zdrowia matki i dziecka, jednak przymus oraz długość okresu obowiązkowego urlopu macierzyńskiego nie jest uzasadniona, o czym piszę w dalszej części artykułu.

Obowiązkowy w przypadku matki, tak długi — bo aż czternastotygodniowy urlop macierzyński — nie znajduje obecnie merytorycznego uzasadnienia. Najnowsza Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie ochrony macierzyństwa (nr 183) określa, że urlop macierzyński (w wymiarze co najmniej czternastu tygodni) powinien zawierać okres obowiązkowy o długości sześciu tygodni, choć za wspólnym porozumieniem przedstawicieli organizacji pracowników i pracodawców oraz rządu okres ten może być inny (również niższy; art. 4 pkt 4)¹³. W wielu krajach OECD istnieją okresy obowiązkowego urlopu macierzyńskiego. Najczęściej występuje sześciotygodniowy okres obowiązkowego urlopu, choć w 27 spośród 111 krajów, dla których istnieją dostępne dane na ten temat, nie ma w ogóle obowiązkowego urlopu macierzyńskiego (np. w USA i Rosji). Zgodnie z dyrektywą obowiązującą w Unii Europejskiej (92/85/EEC) urlop macierzyński musi zawierać minimum dwa tygodnie obowiązkowego urlopu bezpośrednio przed lub po porodzie. Uzasadnieniem wprowadzenia takiego urlopu jest wzgląd na ochronę zdrowia matki i dziecka w okresie okołoporodowym i zabezpieczenie kobiety przed sytuacją nacisku na powrót do pracy bezpośrednio po porodzie. Pewien krótki okres przypadający po porodzie, trwający *do* sześciu tygodni, jest w medycynie nazywany okresem połogu. W tym czasie w ciele kobiety stopniowo ustępują anatomiczne, morfologiczne i czynnościowe zmiany ciążyowe, a ustrój wraca do stanu sprzed ciąży (Bręborowicz 2010). Czternastotygodniowy przymusowy urlop macierzyński nie jest uzasadniony medycznie. W większości krajów UE przymusowy urlop macierzyński jest krótszy niż w Polsce. Dwutygodniowy obowiązkowy urlop macierzyński po porodzie występuje między innymi w Wielkiej Brytanii, Danii i Islandii. Sześciotygodniowy między innymi w Portugalii, Hiszpanii i Rumunii. Dłuższe niż sześć tygodni urlopy występują między innymi w Belgii (1 przed i 9 tygodni po porodzie), Słowacji (14 tygodni) oraz Austrii (8 przed i 8 tygodni po porodzie).

Wykorzystanie w praktyce istniejących rozwiązań w zakresie urlopów związanych z opieką nad małym dzieckiem

W 2012 roku wśród osób pobierających zasiłki macierzyńskie 69 procent stanowiły kobiety, zaś jedynie 31 procent mężczyźni (pobierający zasiłek głównie z tytułu urlopu ojcowskiego), choć udział mężczyzn był w tym roku i tak wyższy niż w roku poprzednim (24 procent)¹⁴. Widać wyraźnie, że w zdecydowanej większości to kobiety korzystają z płatnych urlopów związanych z opieką nad małym dzieckiem. Same udziały osób pobierających zasiłki macierzyńskie nie informują jeszcze, ile czasu kobiety i mężczyźni spędzają na urloпах w celu pełnienia osobistej opieki nad dzieckiem. Ze względu na rozwiązania

¹³ Polska nie ratyfikowała tej konwencji, natomiast ratyfikowała w 1976 roku jej poprzednią wersję: Konwencję nr 103, która określała, że obowiązkowy urlop macierzyński nie może być w żadnym wypadku krótszy niż 6 tygodni.

¹⁴ Informacje o liczbie kobiet i mężczyzn pobierających zasiłki macierzyńskie w 2011 i 2012 roku zostały udostępnione autorce przez ZUS na jej prośbę.

prawne (m.in. obowiązkowy czternastogodniowy urlop tylko dla kobiet) oraz jedynie dwutygodniowy urlop ojcowski czas ten jest znacznie dłuższy w przypadku matek. Według danych ZUS w 2011 roku przeciętna długość wypłacania zasiłku w przypadku kobiet wynosiła sto dwanaście dni (16 tygodni), zaś w przypadku mężczyzn około ośmiu dni.

Przewaga kobiet jest jeszcze większa w przypadku korzystania z urlopu wychowawczego. Według danych ZUS w 2011 roku spośród wszystkich osób przebywających na urlopie wychowawczym 98 procent stanowiły kobiety, zaś jedynie 2 procent mężczyźni. Należy zauważyć, że w przypadku urlopu macierzyńskiego i ojcowskiego zasiłek jest płacony w pełnej wysokości dotychczasowego podstawowego wynagrodzenia. Kwestia ewentualnych różnic w dochodach z pracy między matką i ojcem nie ma większego znaczenia dla decyzji o tym, który z rodziców skorzysta z nieobowiązkowej części urlopu macierzyńskiego. Jednak w przypadku bezpłatnego urlopu wychowawczego kluczowe znaczenie ma to, który z rodziców mniej zarabia, a więc który ma mniejszy koszt alternatywny pozostania w domu w celu pełnienia osobistej opieki nad dzieckiem. Ponieważ przeciętne płace kobiet w Polsce są około 20–30 procent niższe od płac mężczyzn, w zdecydowanej większości przypadków to kobiety będą korzystały z tego rozwiązania, a nie mężczyźni¹⁵. Warto wspomnieć, że przeciętna wysokość zasiłku macierzyńskiego pobieranego przez matki była w 2012 roku o 34 procent niższa od przeciętnej wysokości zasiłku macierzyńskiego pobieranego przez ojców (głównie z tytułu urlopu ojcowskiego), co świadczy o istotnie wyższych zarobkach ojców niż matek¹⁶.

Zatrudnienie matek i ojców oraz jego uwarunkowania¹⁷

Porównując wskaźniki zatrudnienia matek¹⁸ i ojców w zależności od wieku najmłodszego dziecka w rodzinie (wykres 1) widać, że kobiety w Polsce znacznie rzadziej pracują niż mężczyźni w sytuacji gdy w rodzinie jest małe dziecko, które wymaga opieki.

Zasadniczo taki schemat występuje również w innych krajach europejskich (por. wykres 2 i tabela 1). Względna różnica we wskaźnikach zatrudnienia kobiet i mężczyzn (*gender employment gap*, GEG¹⁹) dla rodziców dzieci do lat sześciu w Unii Europejskiej przekracza 32 procent. Wśród rodziców starszych dzieci (powyżej dwunastu lat) GEG jest ponad połowę niższy. Warto jednak zauważyć, że w Polsce różnica w GEG pomiędzy rodzicami małych i starszych dzieci jest znacznie większa niż w Unii. Występowanie GEG w Polsce jest więc szczególnie wyraźne wśród matek małych dzieci.

¹⁵ GUS 2010, tabela 2 oraz GUS 2012.

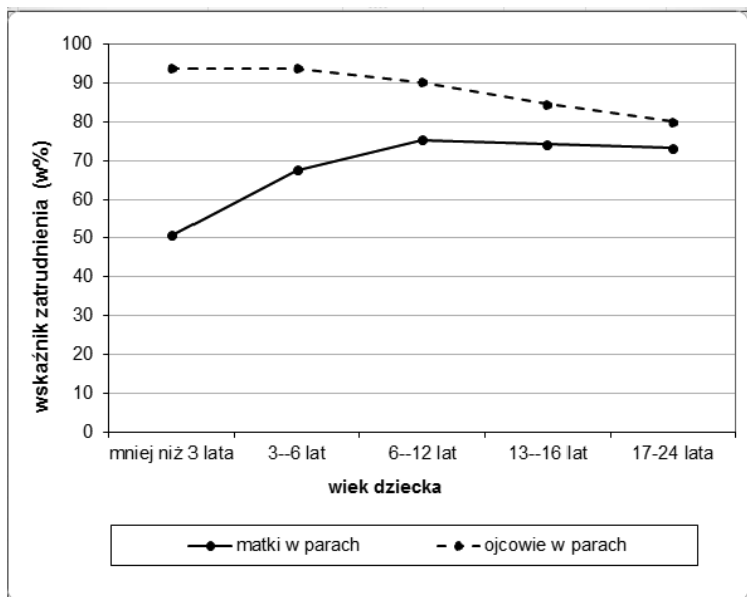
¹⁶ Obliczenia własne na podstawie danych dotyczących przeciętnej wysokości zasiłku macierzyńskiego w podziale na płeć w 2012 roku udostępniona na prośbę autorki przez ZUS.

¹⁷ W artykule (Kurowska 2012a), opisuję bardziej szczegółowo uwarunkowania decyzji prokreacyjnych i dotyczących aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn

¹⁸ Do zatrudnionych zaliczane są kobiety przebywające na urlopach macierzyńskich; te na urlopach wychowawczych nie.

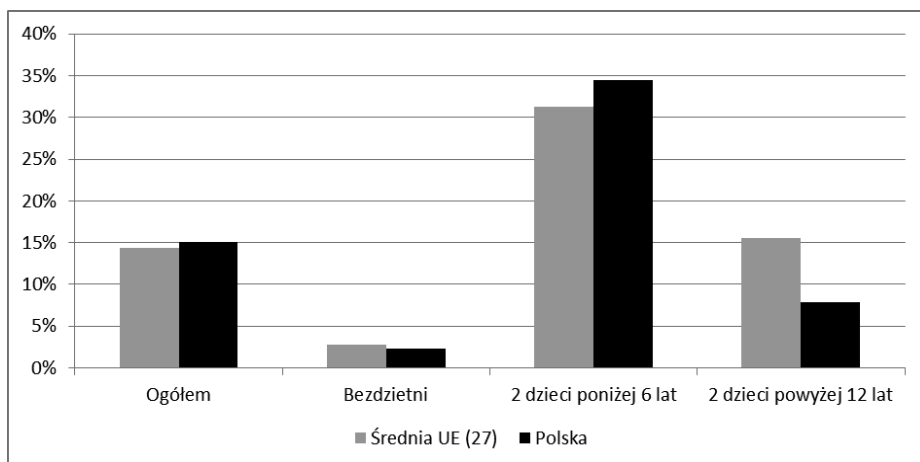
¹⁹ W niniejszym artykule *gender employment gap* (GEG) jest liczony jako względna (procentowa) różnica pomiędzy wskaźnikami zatrudnienia kobiet względem mężczyzn.

Wykres 1. Wskaźniki zatrudnienia ojców i matek w zależności od wieku najmłodszego dziecka w rodzinie w Polsce w 2010 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyliczeń dokonanych w oparciu o mikro dane z BBGD 2010.

Wykres 2. Względna różnica we wskaźnikach zatrudnienia kobiet w porównaniu z mężczyznami (gender employment gap) w wieku 20-49 lat według sytuacji rodzinnej w 2011 roku w Unii Europejskiej (średnia) i w Polsce



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z LFS, baza danych EUROSTAT, data pobrania 21.01.2013.

Tabela 1. Wskaźniki zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 20–49 lat według sytuacji rodzinnej w 2011 roku w Unii Europejskiej (średnia) i w Polsce

Płeć:	Ogółem		Bezdzietni		2 dzieci w wieku poniżej 6 lat		2 dzieci powyżej 12 lat	
	M	K	M	K	M	K	M	K
UE(27)	82,6	70,7	78,1	75,9	89,6	61,6	89,9	75,9
PL	83,2	70,7	76,2	74,4	91,8	60,2	87,3	80,4

Źródło: LFS, baza danych EUROSTAT, data pobrania 21.01.2013. W każdej kolumnie pogrubiono większą wartość.

Przyczyny takiego stanu rzeczy są oczywiście wielorakie. Po pierwsze kluczową rolę odgrywają osobiste preferencje rodziców w znacznej mierze kształtowane przez uwarunkowania kulturowe, a więc normy i wartości, które definiują role kobiety i mężczyzny w społeczeństwie (Liefbroer i Corijn 1999; Matysiak 2011; Muszyńska 2017; Kurowska 2012). Przez wiele stuleci dominującym i społecznie wspieranym modelem był ten, w którym rolą kobiety było zajmowanie się domem i dziećmi, rolą mężczyzny zaś — odpowiedzialność za finansowe bezpieczeństwo rodziny (*male breadwinner model*). Model ten nadal utrzymuje istotną pozycję wśród polskich rodzin (Kotowska, Sztanderska, Wóycicka 2007, Kotowska 2009), choć przede wszystkim w sytuacji, gdy w rodzinie są małe dzieci (por tabela 1). W badaniu ankietowym CBOS w 2012 roku około 22 procent respondentów podało ten model jako preferowany (w 1997 roku 38 procent). Warto w tym miejscu dodać, że aż 62 procent respondentów *European Values Study* z 2008 roku w Polsce uważało, że małe dziecko cierpi na tym, że jego matka pracuje (wśród ojców jednego dziecka odsetek ten był wyższy, i przy trójce dzieci wynosił nawet 70; por EVS 2008). Oprócz modelu tradycyjnego rozwiązaniem, które jest nawet nieco częściej wskazywane jako najlepsze dla rodziny, jest model podwójnego obciążenia kobiet (zwany mniej precyzyjnie modelem mieszanym). W modelu tym mężczyzna pracuje, kobieta zaś łączy pracę zawodową z odpowiedzialnością za dom i dzieci. Na taki model wskazało 27 procent respondentów (23 procent w 1997 roku). Model mieszany może być traktowany jako drugi etap po modelu tradycyjnym, gdy nie ma już w rodzinie małych dzieci i kobieta wraca do pracy, zachowując jednak obowiązki domowe, w tym opiekę nad starszymi dziećmi. Model partnerski, w którym matka i ojciec w równym stopniu poświęcają się pracy i obowiązkom domowym, jest co prawda najczęściej preferowanym rozwiązaniem przez Polaków (48 procent ankietowanych uznało go za najlepszy dla rodziny), jednak tylko 28 procent deklaruje, że w jego związku (rodzinie) taki model jest realizowany.

Obok uwarunkowań kulturowych istotne znaczenie mają również uwarunkowania strukturalne, a więc faktyczne możliwości i ograniczenia w pełnieniu określonych ról przez kobiety i mężczyzn występujące w danym społeczeństwie (Liefbroer i Corijn 1999; Matysiak 2011; Muszyńska 2007; Kurowska 2012). Do nich zalicza się również rozwiązania instytucjonalne w ramach polityki rodzinnej, w tym urlopy i zasiłki związane ze sprawowaniem osobistej opieki nad małym dzieckiem a także dostęp do zewnętrznej opieki (jak np. żłobki i przedszkola, por. Muszyńska 2007). Odpowiednia konstrukcja systemu urlopów

i zasiłków związanych z macierzyństwem/ojcostwem oraz systemu instytucjonalnej opieki nad dzieckiem może wzmacniać, być neutralna lub osłabiać oddziaływanie czynników kulturowych. Rozwiązania te powinny również uwzględniać uwarunkowania ekonomiczne realizowanych modeli rodziny. Wspomniano już wcześniej, że płace kobiet są przeciętnie istotnie niższe niż płace mężczyzn. Czynniki te stanowią ważny kontekst dla formułowania polityki rodzinnej w zakresie urlopów macierzyńskich, ojcowskich i rodzicielskich w Polsce, jednak jest on niemal całkowicie pomijany w argumentacji dotyczącej spodziewanych rezultatów projektowanych reform.

Projektowane zmiany w zakresie urlopów i zasiłków związanych z opieką nad dzieckiem

Autorzy projektowanych zmian przyjęli podejście polegające na uzupełnieniu istniejących rozwiązań w zakresie urlopów macierzyńskich oraz urlopu ojcowskiego o nowe rozwiązania. Uzasadnieniem była chęć zapewnienia rodzicom możliwości korzystania z dotychczasowych rozwiązań na tych samych zasadach również po wejściu w życie nowelizacji ustawy²⁰. W rezultacie jednak mamy do czynienia ze skomplikowaniem całego systemu urlopów i zasiłków związanych z opieką nad dzieckiem oraz pogłębieniem niespójności terminologicznych (semantycznych), co powoduje, że system tych urlopów i zasiłków staje się coraz bardziej nieprzejrzysty. Można przypuszczać, że sam ten fakt wpłynie niekorzystnie na upowszechnienie tego systemu wśród ojców, którzy choćby z racji dotychczas bardzo ograniczonego zaangażowania w sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem mogą mieć mniejsze rozeznanie od kobiet w obowiązujących przepisach.

Do istniejących rozwiązań, które skrótowo omówiono w poprzednim podrozdziale, projekt reformy urlopów związanych z pełnieniem osobistej opieki nad dzieckiem wprowadza dodatkowy dwudziestosześciodniowy urlop, nazwany przez twórców urlopem rodzicielskim²¹, płatny w wysokości 60 procent podstawy wymiaru zasiłku (notabene znów jako zasiłek macierzyński, a nie rodzicielski). Urlop ten może być przyznany matce lub ojcu na jej/jego pisemny wniosek jednorazowo lub nie więcej niż w trzech częściach. Rodzice mogą się więc zgodzić z prawem dzielić tym urlopem. Jednak biorąc pod uwagę, że jak wspomniano w poprzednim rozdziale, matki mają przeważnie istotnie niższe wynagrodzenia niż ojcowie, zasiłek w wysokości 60 procent dotychczasowego wynagrodzenia będzie tworzył silny ekonomiczny bodziec, by to matka, a nie ojciec, korzystała z tego urlopu. Ponadto, twórcy reformy wprowadzają dodatkową opcję przeznaczoną tylko dla matek²²: na podstawie nowego art. 179¹ kp pracownica na minimum czternaście dni przed przewidywaną datą porodu będzie miała prawo do zadeklarowania, że zamierza korzystać

²⁰ Por. Uzasadnienie do projektu ustawy o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (z dnia 8 listopada 2012 roku), www.mpips.gov.pl (BIP), s. 4.

²¹ Przy pojedynczym urodzeniu.

²² Nazywanie takiego rocznego urlopu urlopem rodzicielskim na stronach KPRM jest nieprawidłowe. Por. <http://www.mpips.gov.pl/wsparcie-dla-rodzin-z-dziecmi/nowe-rozwiazania-prorodzinne/>

bezpośrednio po urlopie macierzyńskim z dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze i po wykorzystaniu takiego urlopu — z urlopu rodzicielskiego, również w pełnym wymiarze. Wówczas zasiłek macierzyński wypłacany pracownicy przez całe pięćdziesiąt dwa tygodnie łącznego urlopu będzie wynosił 80 procent podstawy wymiaru zasiłku. Co prawda zgodnie z prawem pracownica będzie mogła później zrezygnować z dodatkowego urlopu macierzyńskiego i/lub urlopu rodzicielskiego lub z korzystania z tych urlopów w pełnym wymiarze i wówczas pozostała część urlopu może być przyznana ojcu na jego wniosek. Jednak biorąc pod uwagę, że także w tym przypadku dodatkowe urlopy są płatne w wysokości 80 procent dotychczasowego wynagrodzenia, mało prawdopodobne wydaje się, by urlop ten rzeczywiście w jakiejś mierze wykorzystali ojcowie, a nie matki. Należy cały czas pamiętać, że zasiłek niezależnie od rodzaju urlopu jest nazywany „zasiłkiem macierzyńskim”, a przepis wprowadzony art. 179¹ będzie dodatkowo umacniał powszechne przekonanie, że nowe rozwiązania umożliwiające rodzicom przebywanie na płatnym urlopie związanym z opieką nad małym dzieckiem przez pięćdziesiąt dwa tygodni to *de facto* wydłużony („roczny”) urlop macierzyński. Już dziś w debacie publicznej publicyści, dziennikarze, internauci, a także wypowiadający się w mediach eksperci używają przede wszystkim określenia „roczny urlop macierzyński”. Warto też wspomnieć, że w tak zwanym drugim exposé Donald Tusk mówił o dodatkowym urlopie „przysługującym matce” dopiero po chwili poprawiając się: „precyzyjniej mówiąc, matce i ojcu”. Wątpliwe jest więc również to, że ojcowie korzystać będą z dodatkowej możliwości (wprowadzanej nowelizacją ustawy), jaką jest podzielenie na dwie części dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

W związku z koniecznością wdrożenia unijnej dyrektywy 2010/18/UE Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej projektuje również wydzielenie z trzydziestu sześciu miesięcy urlopu wychowawczego jednego miesiąca przeznaczonego wyłącznie dla ojców. W związku z tym, że urlop wychowawczy jest bezpłatny, zmiana ta prawdopodobnie nie będzie miała wpływu na zwiększenie liczby ojców przebywających na urlopach wychowawczych.

Wydaje się więc, że reforma urlopów macierzyńskich/rodzicielskich nie tylko nie przyczyni się do bardziej równego podziału odpowiedzialności i obowiązków opiekuńczych związanych z małym dzieckiem między kobiety i mężczyzn, ale może wręcz może umocnić tradycyjny podział ról w tym względzie.

Potencjalny wpływ projektowanych zmian na zatrudnienie kobiet, przyszłe dochody matek oraz dzietność

Biorąc pod uwagę to, co zostało napisane wyżej, wydłużenie okresu urlopu związanego z osobistą opieką nad małym dzieckiem do pięćdziesięciu dwóch tygodni może doprowadzić do sytuacji, w której kobiety będą znacznie później wracały z urlopów macierzyńskich/wychowawczych do pracy, niż obecnie. Jak wynika z wielu badań prowadzonych w krajach

urlop-rodzicielski. Łącznie z 52 tygodni urlopu na nowych zasadach może skorzystać jedynie matka (poprzez fakt, że 14 pierwszych tygodni urlopu jest obowiązkowe tylko dla matek).

europiejskich zbyt długie urlopy związane z opieką nad dzieckiem negatywnie wpływają na zatrudnienie kobiet, na prawdopodobieństwo powrotu kobiety do pracy po urlopie²³ a także na wysokość przyszłych dochodów matek (powiększając nierówności płacowe, tzw. *gender pay gap*, między kobietami i mężczyznami; Thévenon i Solaz 2013; Ruhm 1998; Jaumotte 2003; Brugiavini, Pasini i Trevisan 2012). Trudno oszacować dokładną, optymalną długość urlopu macierzyńskiego, która pozytywnie wpływa na poziom zatrudnienia kobiet. Z badań Ruhma (1998) i Jaumotte (2003) wynika, że jest to około dwudziestu tygodni. Podobne wyniki uzyskali Akgunduz i Plantenga (2013), wykazując, że optymalną długością urlopu jest około sześciu miesięcy²⁴. Wydłużanie płatnego urlopu macierzyńskiego do pewnego momentu może przynieść pozytywny efekt w postaci większej skłonności kobiet do wchodzenia na rynek pracy, w szczególności tych planujących urodzenie dziecka w przyszłości (Akgunduz i Plantenga 2013; Baker, Gruber i Milligan 2008). Z drugiej jednak strony popyt na pracę kobiet (i w konsekwencji oferowane im płace) ulega zmniejszeniu ze względu na to, że pracodawca, decydując się na zatrudnienie młodej kobiety, naraża się na większe ryzyko i wyższy potencjalny pozapłacowy koszt pracy niż do tej pory (por. Akgunduz i Plantenga 2012; Boeri i van Ours 2008). Nawet jednak zwiększenie zatrudnienia kobiet spowodowane wydłużaniem urlopów do ich optymalnej długości wiąże się jednak z negatywnymi efektami dla udziału kobiet w pracy na stanowiskach wymagających wysokich kwalifikacji a także dla poziomu kobiecych płac na tych stanowiskach (*high skill wages*; por. Akgunduz i Plantenga 2012). Ogólnie więc wpływ wydłużania urlopów macierzyńskich ma negatywny wpływ na wysokość płac kobiet, a jak pokazują badania Brugiavini, Pasini i Trevisan (2012) w konsekwencji również na poziom ich emerytur.

W kontekście wyżej cytowanych badań należy wspomnieć, że jak wynika z analiz Matysiak (2011), dla wielu polskich kobiet zatrudnienie stanowi warunek podejmowania decyzji prokreacyjnych, w szczególności w odniesieniu do drugiego i kolejnych dzieci.

Jeśli zaś chodzi o wpływ długości urlopu macierzyńskiego na dzietność, to większość badań empirycznych w tym zakresie odnosi się tylko do wybranych państw. Analizy przeprowadzone przez Lalive'a i Zwiemüllera (2009) dla Austrii wskazują na pozytywny wpływ wydłużenia urlopu rodzicielskiego na prawdopodobieństwo urodzenia kolejnego dziecka w ciągu dziesięciu lat od wprowadzenia zmian w 1990 roku (prawdopodobieństwo większe o 12 procent, to znaczy 3,9 pp). Jednak badania Śłastnej i Sobotki (2009) wskazują, że wydłużenie to miało przede wszystkim wpływ na skrócenie czasu pomiędzy pierwszym

²³ Nawet jeśli prawo zobowiązuje pracodawcę do przyjęcia kobiety po urlopie do pracy, to nie chroni ono pracownicy przed zwolnieniem w niedługim okresie po przyjęciu do pracy.

²⁴ Thévenon i Solaz (2013), bazując na próbie krajów, szacują, że graniczna długość urlopu, powyżej której wydłużanie go ma negatywny wpływ na zatrudnienie i płace kobiet, to dwa lata (dotyczy to nie tylko urlopu płatnego, ale także łącznej długości urlopu związanego z opieką nad dzieckiem). Należy jednak wziąć pod uwagę, że wśród analizowanych krajów były nie tylko wysoko rozwinięte kraje Europy, które stanowią dla Polski najbardziej adekwatne tło porównawcze, ale również takie kraje jak na przykład Korea, Meksyk czy Japonia, charakteryzujące się całkowicie innymi uwarunkowaniami kulturowymi.

i kolejnymi urodzeniami, a nie na całkowitą dzietność (ostateczną liczbę dzieci rodzoną przez kobiety w cyklu życia). Badania prowadzone w Niemczech również potwierdzają, że znaczna część wzrostu urodzeń spowodowanych wydłużeniem urlopu wynika z przesunięcia urodzeń w czasie (Butter i Lutz 1990). Badania prowadzone w krajach skandynawskich przez Rønsena (1999, 2004) dowodzą, że wydłużenie urlopów rodzicielskich w niewielkim stopniu zwiększa prawdopodobieństwo kolejnych urodzeń. Jak wynika z analiz Słotwińskiej-Roślanowskiej i Kurowskiej (2012) nie ma do tej pory empirycznych podstaw do stwierdzenia, że dotychczasowe wydłużanie urlopu macierzyńskiego w Polsce miało jakikolwiek pozytywny wpływ na dzietność w naszym kraju.

Niewiele jest jeszcze badań na temat wpływu urlopów ojcowskich na dzietność. Wyniki badań Duvander i Lappegård (2010) prowadzone w Szwecji i Norwegii wskazują, że fakt korzystania przez ojców z urlopów na rzecz sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem pozytywnie wpływa na prawdopodobieństwo urodzenia kolejnego dziecka. Z kolei z badań O'Briena (2009) przeprowadzonych w dwudziestu czterech państwach europejskich w latach 2003–2007 wynika, że wykorzystanie urlopów ojcowskich przez ojców istotnie wzrasta, jeśli *urlop jest dłuższy niż dwa tygodnie* i jest płatny na poziomie wyższym niż 50 procent dotychczasowych dochodów mężczyzny. Dłuższe niż dwutygodniowe urlopy ojcowskie płatne w wysokości nie mniejszej niż 50 procent istnieją między innymi w takich krajach jak: Norwegia — 14 tygodni (FRE = 12²⁵), Islandia — 13 tygodni (FRE = 8,4), Szwecja — 10 tygodni (FRE = 8), Niemcy — 8 tygodni (FRE = 5,4), Finlandia — 7 tygodni (FRE = 4,9), Portugalia — 6 tygodni (FRE = 6), Litwa — 4 tygodnie (FRE = 4), Hiszpania — 3 tygodnie (FRE = 3).

Na zakończenie warto dodać, że z analiz Olaha (2003) prowadzonych w Szwecji i na Węgrzech wynika, iż pary, w których rodzice dzielą się obowiązkami związanymi z opieką nad dzieckiem, mają wyższe prawdopodobieństwo urodzenia drugiego dziecka niż pary, w których realizowany jest tradycyjny model rodziny.

Wnioski i propozycje modyfikacji projektowanych reform

Istnieje realne zagrożenie, że projektowane przez rząd wprowadzenie dwudziestoseściotygodniowego urlopu rodzicielskiego będącego w praktyce wydłużonym, nawet do roku, urlopem macierzyńskim (kosztem obniżenia wymiaru zasiłku macierzyńskiego) nie tylko nie przyczyni się do istotnego zwiększenia udziału mężczyzn w osobistej opiece nad małym dzieckiem i szybszego powrotu kobiet do pracy, lecz doprowadzi do wydłużenia okresu, w którym kobieta będzie przebywała na urlopie macierzyńskim/rodzicielskim. W konsekwencji możemy spodziewać się pogorszenia sytuacji kobiet na rynku pracy względem mężczyzn, a w szczególności: zwiększenia trudności w znalezieniu pracy przez

²⁵ FRE (*full rate equivalent*) to stosowany przez OECD wskaźnik informujący o długości urlopu w przeliczeniu na pełnopłatne tygodnie tego urlopu. Przykładowo, jeśli w danym kraju urlop ojcowski wynosi dziesięć tygodni i jest płatny w wysokości 50 procent wynagrodzenia, to FRE wynosi pięć tygodni.

kobiety, zmniejszenia ich udziału w zatrudnieniu na wysokich stanowiskach oraz obniżenia przeciętnej płacy matek oraz ich emerytur. Wątpliwe jest również to, że wydłużenie urlopów istotnie wpłynie na zwiększenie dzietności w perspektywie ich cyklu życia. Być może będziemy obserwowali zwiększenie liczby urodzeń w najbliższych latach, ale prawdopodobnie głównie ze względu na przesunięcie w czasie późniejszych urodzeń.

Biorąc pod uwagę wyniki badań prowadzonych w krajach skandynawskich uwzględniających rolę ojca w opiece nad dziećmi oraz wyniki polskich badań wskazujące, że wiele polskich kobiet uzależnia posiadanie kolejnych dzieci od zatrudnienia, reforma urlopów rodzicielskich powinna koncentrować się na realnym zwiększeniu udziału ojców w osobistej opiece nad dziećmi (propozycje reform zamieściłam poniżej). Większa rzeczywistość równość w tym względzie między rodzicami (uwzględniająca uwarunkowania ekonomiczne) nie tylko bowiem sprzyja większej dzietności, ale i umożliwia kobietom szybszy powrót do pracy po urodzeniu dziecka.

Na podstawie dokonanych w niniejszym artykule analiz proponuję rozważyć następujące modyfikacje projektowanych przez rząd reform w zakresie urlopów rodzicielskich.

1. Warto wprowadzić większą spójność i przejrzystość terminologiczną w Kodeksie pracy. Pojęcie urlopu macierzyńskiego powinno dotyczyć wyłącznie matki, jak to jest w przypadku urlopu ojcowskiego. Urlop rodzicielski zaś dotyczyłby obojga rodziców. W miejsce zasiłku macierzyńskiego proponuję wprowadzić zasiłek rodzicielski przyznawany z tytułu zarówno urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego, jak i rodzicielskiego.
2. Należy rozważyć skrócenie do dwóch tygodni *obowiązkowego* urlopu macierzyńskiego płatnego w wysokości 100 procent podstawy wymiaru zasiłku.
3. Proponuję rozważyć wprowadzenie jeśli chodzi o długość i poziom odpłatności nieobowiązkowych urlopów: *macierzyńskiego (przysługującego wyłącznie matce)*, *ojcowskiego (przysługującego wyłącznie ojcu)*²⁶ i ewentualnie rodzicielskiego przysługującego co do zasady obu rodzicom, rozłącznie (w przypadku urlopu na pełen etat)²⁷ i w podziale na nie więcej niż trzy części, odpowiadające ich preferencjom.

Wariant 1. Do dwudziestu tygodni urlopu macierzyńskiego (w tym dwa tygodnie urlopu obowiązkowego) i do dwudziestu tygodni urlopu ojcowskiego, płatnych w wysokości 100 procent dotychczasowego wynagrodzenia. Rodzice, każdy oddzielnie, mogliby jednak zdecydować o wydłużeniu swoich urlopów — maksymalnie do dwudziestu pięciu tygodni

²⁶ W odniesieniu do tej propozycji spotkałam się z zarzutem, że takie rozdzielenie uprawnień do urlopów dla matek i ojców ma charakter przymusu. Nie mogę zgodzić się z taką opinią, ponieważ są to urlopy nieobowiązkowe, stanowiące prawo dla każdego z rodziców, w dodatku w tym samym wymiarze, a więc niedyskryminujące żadnej z płci. Przymusem, choć wyrównującym obowiązki rodziców wobec dzieci, byłoby wprowadzenie obowiązkowego urlopu dla ojców w wymiarze czternastu tygodni, co obecnie narzucone jest tylko matce. Nawet jeśli u źródeł obowiązkowego urlopu macierzyńskiego leżała dbałość o zdrowie matki i dziecka bezpośrednio po porodzie, nie zmienia to faktu, że jest to przymus.

²⁷ W przypadku gdyby rodzice korzystali z urlopu w mniejszym wymiarze (np. pracując na pół etatu), warto by rozważyć możliwość jednoczesnego korzystania z urlopu przez obojga rodziców.

każdy (czyli do pięciu dodatkowych tygodni), z tym że wówczas malałaby stopa zastąpienia dochodu zasiłkiem. Przy maksymalnym wydłużeniu do dwudziestu pięciu tygodni zasiłek wynosiłby 80 procent podstawy wymiaru zasiłku w każdym miesiącu pobierania zasiłku. W maksymalnym wymiarze byłyby one wówczas płatne przeciętnie w wysokości 80 procent podstawy wymiaru zasiłku. Urlopy rodzice wykorzystywaliby rozłącznie. Rodzice mogliby również dzielić swoje urlopy na maksymalnie trzy części i korzystać z nich naprzemiennie. Wariant ten charakteryzuje się radykalnością, ale i prostotą rozwiązań, bardzo zbliżonym traktowaniem faktycznych uprawnień i obowiązków rodzicielskich matek i ojców, elastycznością w odniesieniu do wyboru okresu, w jakim rodzice decydują się na zapewnienie osobistej opieki nad małym dzieckiem z uwzględnieniem wymienności pomiędzy długością urlopu i jego odpłatnością.

Wariant 2. Do osiemnastu tygodni urlopu rodzicielskiego odpłatnego w wysokości 100 procent podstawy wymiaru zasiłku (z możliwością podziału na dwie części pomiędzy rodziców i przeplatania go nieobowiązkowym urlopem macierzyńskim lub ojcowskim — patrz dalej). Do czterech tygodni urlopu ojcowskiego, płatnych w wysokości 100 procent podstawy wymiaru zasiłku. Do dwóch tygodni urlopu macierzyńskiego (razem z macierzyńskim urlopem obowiązkowym cztery tygodnie urlopu wyłącznie dla matki). Do trzynastu tygodni urlopu macierzyńskiego odpłatnego w wysokości 60 procent podstawy wymiaru zasiłku oraz do trzynastu tygodni urlopu ojcowskiego na tym samym poziomie odpłatności. Urlopy rodzice wykorzystywaliby rozłącznie. Ten wariant jest mniej radykalny (bliższy oryginalnym projektowanym rozwiązaniom), choć uprawnienia rodziców bardzo zbliżone. W tym wariantcie istnieje możliwość skorzystania przez matkę lub ojca z większej liczby tygodni urlopu niż w wariantcie pierwszym — kosztem drugiego rodzica. W sumie jedno z rodziców może przebywać na urlopie do trzydziestu pięciu tygodni (w tym dwadzieścia dwa tygodnie płatne w 100 procentach, a trzynaście tygodni w 60). Wówczas drugiemu rodzicowi pozostaje piętnaście tygodni (w tym cztery tygodnie płatne w 100 procentach i trzynaście tygodni płatnych w 60). Jednak w porównaniu z istniejącymi oraz projektowanymi przez rząd reformami, czterotygodniowy urlop ojcowski płatny w wysokości 100 procent dotychczasowego wynagrodzenia stwarza silny ekonomiczny bodziec dla ojców do podejmowania odpowiedzialności za opiekę nad małym dzieckiem.

Proponuję również skrócenie urlopu wychowawczego do:

- a. jednego roku, z zachowaniem miesięcznego urlopu przeznaczanego wyłącznie dla ojców oraz jednego miesiąca wyłącznie dla matek, z możliwością dzielenia urlopu na maksymalnie cztery części i wykorzystania do momentu ukończenia przez dziecko trzech lat, lub
- b. dwóch lat, w tym siedem miesięcy wyłącznie dla matek i siedem miesięcy wyłącznie dla ojców, również z możliwością dzielenia urlopu na maksymalnie cztery części i wykorzystania go do momentu ukończenia przez dziecko trzech lat.

Realizacja powyższych propozycji byłaby znacznym krokiem w kierunku wyrównania faktycznych uprawnień i zobowiązań obojga rodziców w zakresie opieki nad małym dzieckiem.

kiem, tworząc jednocześnie bodźce do zwiększenia poziomu zatrudnienia kobiet oraz w dłuższej perspektywie również do zwiększenia dzietności. Warto zaznaczyć, że w zmodyfikowanym modelu reformy nie istnieje żaden przymus realizowania określonego modelu rodziny, a tworzone są jedynie bodźce zachęcające oboje rodziców do partnerskiego podziału obowiązków w zakresie opieki nad dzieckiem (w szczególności w wariantach 1 modyfikacji urlopów płatnych).

Przed wprowadzeniem przedstawionych wyżej propozycji warto by przeprowadzić rzetelne badania opinii wśród matek i ojców z zakresie akceptacji przez nich proponowanych rozwiązań. Niestety obecnie trudno znaleźć badania opinii publicznej na temat preferencji rodziców w zakresie długości, odpłatności i podziału urlopów dla matek i ojców. Warto jednak wziąć pod uwagę wyniki sondażu CBOS z 2012 roku: niemal połowa (48 procent) Polaków uważa, że najlepszym modelem dla rodziny jest model, w którym: „Mąż (partner) i żona (partnerka) mniej więcej tyle samo czasu przeznaczają na pracę, oboje w równym stopniu zajmują się domem, dziećmi” (CBOS 2012, s. 6). Należy też zaznaczyć, że od 1997 roku odsetek respondentów preferujących partnerski model rodziny wzrósł o 11 punktów procentowych (o jedną trzecią). Wydaje się więc, że proponowany kształt reform miałby szansę spotkać się ze społecznym poparciem.

Bibliografia

- Akgunduz Y. E., Plantenga J. (2012). *Labour market effects of parental leave in Europe*, “Cambridge Journal of Economics”, doi: 10.1093/cje/bes052.
- Baker M., J. Gruber i K. Milligan (2008). *Universal Child Care, Maternal Labor Supply, and Family Well-Being*, “Journal of Political Economy”, 116, 4(8): 709–745.
- Boeri T., Ours J. van (2008). *The Economics of Imperfect Labor Markets*. Princeton University Press.
- Bręborowicz G.H. (2010). *Położnictwo i ginekologia*, wyd. I, t. 2. Warszawa: PZWL.
- Buttner T., Lutz, W. (1990). *Estimating Fertility Responses to Policy Measures on the German Democratic Republic*, “Population and Development Review”, 16(3): 539–555.
- Brugiavini A., Pasini G., Trevisan E. (2012). *Maternity and Labour Market Outcome: Short Term and Long Term Effects*, https://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?db_name=res2012&paper_id=1154.
- Duvander A-Z., Lappegård T. (2010). *Family policy and fertility: fathers' and mothers' use of parental leave and continued childbearing in Norway and Sweden*, “Journal of European Social Policy”, 20 (1): 45–57.
- GUS (2012). *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 roku*, GUS, Warszawa, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pw_struktura_wynagr_wg_zawodow_10_2010.pdf [dostęp: 14.09.2012].
- Kotowska I., Sztanderska U., Wóycicka I., red. (2007). *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.

- Lalive R., Zweimüller J. (2005). *Does parental leave affect fertility and return-to-work? Evidence from a 'true natural experiment'* (IZA Discussion paper nr 1613). Bonn: Institute for the Study of Labor.
- Lalive R., Zweimüller J. (2009). *How does Parental Leave Affect Fertility and Return to work? Evidence from Two Natural Experiments*, "The Quarterly Journal of Economics", 124(3): 1363–1402.
- Liefbroer A.C., Corijn M. (1999). *Who, what, where and when? Specifying the impact of educational attainment and labour force participation on family formation*, "Educational Journal of Population", 15: 45–75.
- Matysiak A. (2011). *Interdependencies Between Fertility and Women's Labour Supply*, "European Studies of Population", 17.
- O'Brien M. (2009). *Fathers, parental leave policies, and infant quality of life: International perspectives and policy impact*, "The Annals of the American Academy of Political and Social Science", 624(1): 190–213.
- Olah L. S. (2003). *Gendering fertility: Second births in Sweden and Hungary*, "Population Research and Policy Review", 22: 171–200.
- Sztanderska U., Grotkowska G. (2009). *Rynek pracy kobiet w Polsce w latach 1992–2007*, w: I.E. Kotowska (red.), *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Rhum C.J. (1998). *The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: lessons from Europe*, "The Quarterly Journal of Economics", 113: 285–317.
- Rhum C.J. (1998). *The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: lessons from Europe*, "The Quarterly Journal of Economics", 113: 285–317.
- Rønsen M. (1999). *Impacts on fertility and female employments of parental leave programs: Evidence from nordic countries*, paper presented at the EPC Conference, the Hague.
- Rønsen M. (2004). *Fertility and public policies: Evidence from Norway and Finland*, "Demographic Research", 10: 143–170.
- Słotwińska-Roslanowska E., Kurowska A. (2012). „Uwarunkowania decyzji rodzicielskich na podstawie danych z GGS-PL”, referat wygłoszony na konferencji Demografia stosowana — o nowych metodach badawczych i potrzebach analiz, Warszawa, 27 listopada.
- Šťastná A., Sobotka T. (2009). *Changing Parental Leave and Shifts in Second and Third-Birth Rates in Austria*, "Vienna Institute of Demography Working Papers", vol. 7.
- Thévenon O., A. Solaz (2013). *Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries*, "OECD Social, Employment and Migration Working Papers", nr 141, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/5k8xb6hw1wjf-en>.

Summary

The purpose of this article is to assess a potential impact of the reform of maternity and parental leaves proposed by the government, on the situation of women at the labor market, the division of childcare between parents and fertility. In the article, the author refers to the results of empirical studies conducted in European countries and formulates proposals for crucial modifications of the reforms in order to achieve the results expected by the government.

Key words: maternity leave, parental leave, paternity leave, policy reform, maternal employment, fertility, evaluation