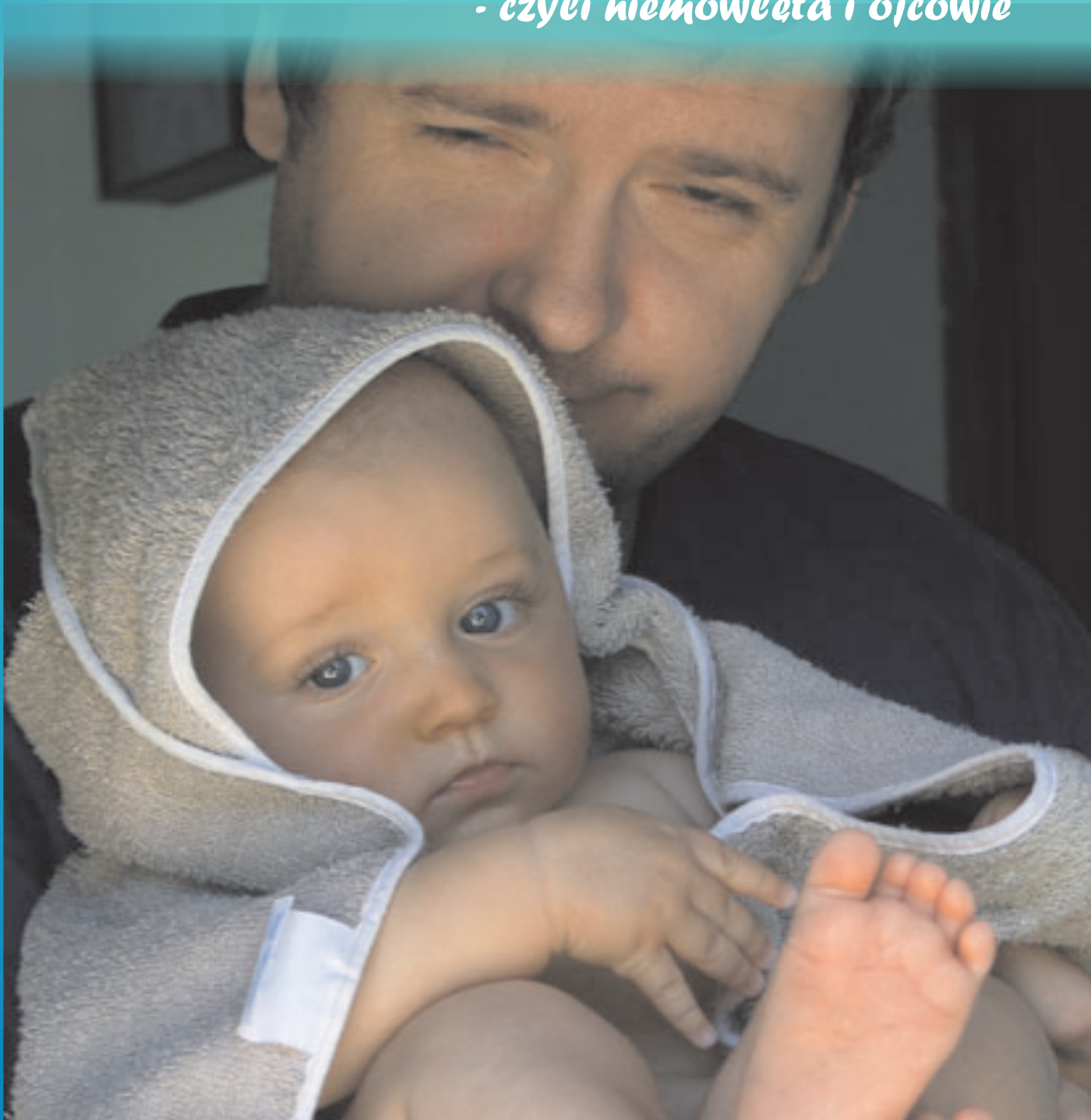


Czas na aktywne ojcostwo

- czyli niemowlęta i ojcowie



Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej



***CZAS NA AKTYWNE OJCOSTWO -
CZYLI NIEMOWLĘTA I OJCOWIE***

Warszawa 2011

Publikacja wydana w ramach projektu „Gender mainstreaming jako narzędzie zmiany na rynku pracy”, współfinansowanego z Programu Komisji Europejskiej na rzecz Zatrudnienia i Solidarności Społecznej PROGRESS (2007-2013), priorytet 5 równość płci.

Autorzy:

Katarzyna Tadeusiak-Jeznach

Anna Noemi Gryczko

Konsultacja merytoryczna: dr Elwira Gross-Gołacka

Konsultacja medyczna: Hanna Walaszek

Korekta: Joanna Barbara Bernard

Skład graficzny: Maciej Ziółkowski

Zdjęcia wykorzystane w broszurze pochodzą z konkursu fotograficznego, który jest elementem projektu p.n. „Ojcostwo procentuje”, promującego urlopy tacierzyńskie i realizowanego przez Stowarzyszenie Kobiet na Rzecz Kobiet i Rodziny w Bytowie, współfinansowanego ze środków Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Autorzy zdjęć:

Joanna Potorska (str. 6, 26)

Adam Jutrzenka (str. 13)

Izabela Urbaniak (str. 33)

Zawarte w publikacji poglądy i konkluzje wyrażają opinie autorów opracowania i niekoniecznie odzwierciedlają stanowisko Komisji Europejskiej.

© Prawa autorskie zastrzeżone dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Wydawca:

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

ul. Nowogrodzka 1/3/5

00-513 Warszawa

Egzemplarz bezpłatny

Oddajemy tę publikację w ręce ojców i matek tu, w szpitalu, gdyż właśnie tu rozpoczyna się Państwa przygoda z rodzicielstwem. Wasza rodzina jest w komplecie, za chwilę mama z noworodkiem opuszczą mury szpitala. Zapewne już w czasie ciąży czuli Państwo obecność dziecka, mając możliwość oglądania jego rozwoju na ekranie USG, słuchania tonów jego serca, wyczuwania ruchów. Teraz, gdy po porodzie zmęczone mamy i nie mniej zmęczone noworodki znajdują się w domu, od mężczyzn oczekuje się aktywności, samodzielności i przygotowania do pełnienia roli ojca. Od panów zależy, czy pierwsze dni połogu, pierwszy miesiąc, rok oraz pozostałe lata opieki i wychowywania dziecka będą partnerskim rodzicielstwem, czy zdecydują się Panowie na aktywne ojcostwo, czy też pozostaną rodzicem drugiego planu.

Ta publikacja powstała, aby zachęcić ojców do aktywnego, partnerskiego rodzicielstwa, do łamania stereotypów płci. Do obecności w rozwoju dziecka na wszystkich jego etapach. Będziemy mówić o budowaniu bliskości ojca z dzieckiem w dynamicznym i ważnym okresie niemowlęcym. Zachęcać ojców do wykorzystywania dostępnych form urlopów pracowniczych związanych z rodzicielstwem. Opowiemy też, jak radzą sobie z wyzwaniami rodzicielstwa kobiety i mężczyźni w innych krajach Unii Europejskiej.

Autorki tej publikacji to pedagog terapeutka, ekonomistka, lekarka i socjolożka – są przekonane, że w XXI wieku w Polsce CZAS NA AKTYWNE OJCOSTWO.

SPIS TREŚCI

ROZDZIAŁ I

RODZINA I PRACA

5

ROZDZIAŁ II

URLOPY DLA MATEK I OJCÓW

12

ROZDZIAŁ III

NIEMOWLĘ I OJCIEC

25

ROZDZIAŁ IV

MĘŻCZYZNA-OJCIEC-EUROPEJCYK

32

10 SPOSOBÓW JAK BYĆ AKTYWNYM TATĄ I PRACOWAĆ

38

ROZDZIAŁ I

RODZINA I PRACA



Institucja ojca w czasach gwałtownych zmian kulturowo-społecznych i ekonomicznych przechodzi głęboką przemianę. Ojcostwo stoi przed nowymi wyzwaniami. O tym, że tata jest na topie, można przekonać się, wpisując do wyszukiwarki internetowej hasło *tata*. Natychmiast wyskoczy nam wiele informacji, porad, np. *Jak być super tatą? czy 101 porad dla aktywnego taty*. Wiele wskazuje na to, że coraz więcej ojców otwiera się emocjonalnie i chce w pełni angażować się w życie rodziny i opiekę nad dziećmi. A dewizą życiową współczesnego taty staje się zbudowanie partnerskich relacji w rodzinie. Ewolucja modelu ojca w stronę *partnera-opiekuna*, oparta na uczuciowej więzi rodzica i dziecka, a także kobiety i mężczyzny, niesie korzyści dla wszystkich uczestników tej relacji. Równoprawne z kobietą angażowanie się mężczyzny w życie rodzinne i opiekę nad dzieckiem dostarcza nowych doświadczeń i jest korzystne dla zdrowia psychicznego. Utrzymanie opartych na partnerstwie, silnych więzi z ojcem sprzyja ogólnemu rozwojowi dziecka. Zaś dla kobiety oznacza to równoprawny i partnerski podział obowiązków. Tymczasem także i ojciec może zająć się opieką nad dzieckiem, a czerpiąc z niej satysfakcję – jednocześnie pomóc matce w szybkim i bezproblemowym powrocie do życia zawodowego. Coraz większą popularnością cieszą się za granicą urlopy macierzyńskie brane przez ojców. W Szwecji korzysta z nich 42% mężczyzn. Jeszcze jaskrawszym przykładem jest Francja, gdzie matka może wykorzystać od 14 do 16 tygodni urlopu, a ojcu oddaje się do dyspozycji 11 dni. Z tego przywileju korzysta aż dwie trzecie Francuzów.

Świeżo upieczony ojciec powinien rozważyć wzięcie urlopu ojcowskiego przynajmniej z dwóch fundamentalnych przyczyn: pierwszej – altruistycznej (a może po prostu empatycznej) potrzeby wsparcia małżonki/partnerki, oraz drugiej – daleko ważniejszej – chęci dania jak najwięcej od siebie dziecku, przekazania mu własnych wzorców już od samego początku.

Przeniję i kępię wiewiórkę, wstaje w środku nocy, by je nakarmić. Współczesny ojciec z radością uczestniczy w życiu małego człowieka, chce mieć z nim dobry kontakt. Jest dumny, gdy na ulicy szepczą za nim: „Zobacz, jaki fajny tata...”

Obecnie, jak pokazują wyniki badań nt. godzenia ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn funkcjonują w Polsce równoległe dwa modele rodziny: model tradycyjny oraz model partnerski. Obydwa modele cechuje emocjonalna więź z dzieckiem, potrzeba miłości i wzajemnego zrozumienia w rodzinie. Jednak w modelu tradycyjnym rodziny role kobiety i mężczyzny są podzielone: kobieta prowadzi dom i wychowuje dzieci, mężczyzna zarabia na utrzymanie domu, rodziny. W modelu partnerskim mężczyzna i kobieta równo dzielą między siebie obowiązki zawodowe i rodzinne, wspólnie podejmują decyzje, wychowują dzie-

ci, planują wydatki, wypoczynek. Formuła partnerstwa w rodzinie, to nie tylko sprawiedliwe dzielenie się obowiązkami domowymi i wspólne wychowywanie dzieci. Jeśli podzielimy się także ryzykiem na rynku pracy, rodzina poradzi sobie i w trudniejszych ekonomicznie sytuacjach. Z badań CBOS (2006 r.) wynika, że największym powodzeniem (także u panów) cieszy się partnerski model rodziny, gdzie małżonkowie / partnerzy realizują się zawodowo, wspólnie są odpowiedzialni za dom i wychowywanie dzieci.

Jesteśmy na etapie przejściowym pomiędzy demokratycznym modelem rodziny, w którym obowiązki rozkłada się w sposób partnerski w drodze negocjacji, a modelem konserwatywnym, z tradycyjnym podziałem ról
- prof. Mariola Bieńko o współczesnej rodzinie.

W związku z tym, że nasza broszura dotyczy przede wszystkim kwestii **urlopów ojcowskich**, warto sięgnąć do wyników badań dr. P. Kubickiego *Rozpoznanie barier i czynników sprzyjających braniu urlopów rodzicielskich przez ojców*. W badanej grupie w zasadzie nie pojawiały się głosy związane z faktem, że opieka nad dzieckiem nie do końca pasuje do wizerunku mężczyzny, czy też obawy o to, jak inni będą postrzegali pójście na urlop ojcowski.

CIEKAWE!

BADANI OJCOWIE NIE OBAWIAJĄ SIĘ W TAKIM STOPNIU TEGO, CO O NICH POWIEDZĄ LUB POMYŚLĄ INNI MĘŻCZYŹNI, JAK TEGO, CZY SPROSTAJĄ OCZEKIWANIOM ŻONY I BĘDĄ POTRAFILI ZAJĄĆ SIĘ ODPOWIEDNIO DZIECKIEM.

Wśród głównych czynników ograniczających korzystanie z urlopów przez ojców w świetle wyników badań należy wskazać pewien mentalny opór stawiany przez obojga rodziców przed przekazaniem pełni opieki ojcu. Z dotychczasowych badań, wykonanych nt. godzenia ról rodzinnych i zawodowych wynika, że stereotyp na temat większej roli matki w pierwszym okresie życia dziecka ciągle funkcjonuje w naszym społeczeństwie. Tymczasem z badań psychologów wyraźnie wynika, że obecność ojca, właśnie od pierwszych chwil po narodzinach dziecka, niezwykle pozytywnie wpływa na dalszy jego rozwój i nie należy tego lekceważyć. Konieczna jest zatem zmiana funkcjonującego w społeczeństwie stereotypu, że ojciec jest gorszym rodzicem.

Drugim, choć czasami nadużywanym argumentem są kwestie związane z rynkiem pracy i własną sytuacją zawodową. Trzecim, brak odpowiedniej wiedzy dotyczącej obecnych i przyszłych regulacji prawnych, nieznajomość przyczyn debaty









nad urlopami ojcowskimi, jak i samej idei tego typu urlopów. Szczególnie istotna wydaje się pierwsza kwestia, bowiem dotyczy osób, które w założeniu są najbardziej otwarte na tzw. nowe ojcostwo.

Nawet bardzo zapracowany tato może mocniej zaangażować się w opiekę nad dzieckiem i jego wychowanie - musi tylko chcieć, a mama musi mu pozwolić.

Aneta z Praca.pl dodaje *Praca zawodowa i kariera są ważne, ale mamy wiele przykładów ojców, którzy świetnie poradzi sobie zarówno z robieniem kariery, jak i byciem blisko swoich dzieci.*

W badaniu *Diagnoza Społeczna 2009* zadano rodzicom pytania dotyczące wybranych kwestii związanych z godzeniem obowiązków zawodowych i posiadaniem dzieci. Wśród **wskazywanych przez rodziców metod ułatwiających godzenie ról były** rozwiązania polegające na **dłuższym urlopie macierzyńskim oraz elastycznym czasie pracy.**

Ponadto jako rozwiązania, które ułatwiłyby godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi, szczególnie opiekuńczymi, badani rodzice wskazywali:

-  Pracę w niepełnym wymiarze godzin,
-  Pracę w systemie zmianowym,
-  Możliwość wykonywania części pracy w domu,
-  Więcej wolnych dni w tygodniu,
-  Dłuższy płatny urlop wychowawczy,
-  Wyższe zasiłki (wychowawczy, na dzieci),
-  Lepsze możliwości opieki poza domem (dzieci do 7 lat),
-  Lepsze możliwości opieki poza domem (dzieci w wieku 7-12 lat).

Mimo że wciąż można się spotkać ze stwierdzeniem, iż urlop na dziecko to raczej domena matki, liczba par, które decydują się dzielić obowiązki po partnersku rośnie. Wprawdzie początkowe dane nie zadowalały. Od stycznia do końca października 2010 roku z urlopu ojcowskiego skorzystało jedynie 14,5 tys. pracowników małych firm oraz około 15 tys. pracowników dużych firm, co przełożyło się na fakt, że z przysługującego wolnego skorzystało jedynie 30 tys. z około 0,5 mln. uprawnionych (6%).

Z kolejnych z danych ZUS wynika jednak, że urlop ojcowski cieszy się coraz większym zainteresowaniem wśród tatusiów. Porównując sytuację ze stycznia ubiegłego roku (na urlopie ojcowskim było wtedy 75 mężczyzn) z analogicznym okresem tego roku (w styczniu i lutym 2011 na urlopie ojcowskim było już 3,1 tys. ojców) można z całą pewnością stwierdzić - ojcowie coraz bardziej świadomie podchodzą do swojej najważniejszej życiowej roli, jaką jest rola ojca. Do kwietnia br. **już 17 tysięcy pracujących ojców skorzystało z tej możliwości.**

To, że urlop ojcowski dopiero zyskuje popularność nie dziwi – wyjaśnia Michał z Praca.pl. W innych krajach, w których obowiązuje, mężczyźni też musieli się przyzwyczajać. Przeszkodą w jego realizacji jest też obawa przed reakcją przełożonych oraz częściowo jeszcze niewiedza dotycząca jego zasad – podkreśla ekspert.

Co ciekawe, trudność z wykorzystywaniem płatnego urlopu wypoczynkowego i płatnego urlopu ojcowskiego mają te same źródła. W obu przypadkach pracownicy obawiają się, że ich nieobecność spowoduje dodatkowe obciążenie dla kolegów. Chcąc być lojalni wobec pracodawcy i wobec kolegów, nie korzystają z przysługujących im możliwości.

Zdaniem specjalistów ds. polityki personalnej, silne zachęty kierowane do pracodawców i pracowników mogą pomóc w decyzji o pójściu na urlop ojcowski.

Naradziły dziecko to niepartyzalna zyciowa lekcja. Maleńka istota sprawi, że pojęcia takie jak miłość czy odpowiedzialność nagle nabiorą dla was zupełnie nowego znaczenia... - tata.

Źródła:

1. *Mama w pracy*, badania przeprowadzone przez SMG/KRC na zlecenie Fundacji Świętego Mikołaja, Warszawa 2007.
2. P. Kubicki, *Rozpoznanie barier i czynników sprzyjających braniu urlopów rodzicielskich przez ojców* (badania własne), Szkoła Główna Handlowa Kolegium Ekonomiczno-Społeczne Instytut Gospodarstwa Społecznego 2008.
3. *Współczesny wymiar ojcostwa*, <http://www.managernaobcasach.pl/klub-wiedzy/929-wspolczesny-wymiar-ojcostwa.html>
4. *Moda na ojcostwo*, <http://facet.interia.pl/ojcostwo/news/moda-na-ojcostwo,1197976,396,3>
5. *Męskim okiem – urlop ojcowski*, <http://www.ciazowy.pl/artukul,meskim-okiem-urlop-ojcowski,411,1.html>
6. M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, A. Morysińska, *Badanie ilościowe i jakościowe pracodawców i pracobiorców w ramach projektu systemowego: Godzenie ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn. Raport z badań jakościowych i ilościowych*, MPiPS 2009.
7. M. Bieńko, *Portret rodziny*, art. w magazynie *Mama Sama*, wrzesień 2005 (w ramach projektu Czas na równe traktowanie). <http://mamasama.most.org.pl>
8. *Godzenie ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn*, Raport końcowy z badania jakościowego gospodarstw domowych w ramach projektu systemowego, Policy & Action Group Uniconsult Sp. z o.o. i Laboratorium Badań Społecznych Sp. z o.o.
9. J. Czapiński, T. Panek (red.), *Diagnoza Społeczna 2009 – warunki i jakość życia Polaków*, Warszawa 2009.
10. I. E. Kotowska (red.), *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków – Diagnoza Społeczna 2009*, raport tematyczny.



Zgodnie z nowelizacjami wprowadzonymi w 2010 roku, aktualnie dostępne są różne formy urlopów pracowniczych, związanych z pełnieniem funkcji rodzicielskich. Poniżej przedstawiamy Państwu wszystkie możliwe do uzyskania warianty urlopu dla matek, ojców i rodziców zastępczych, związane z pojawieniem się i wychowywaniem dziecka w rodzinie.

1. URLOP MACIERZYŃSKI

DLA KOGO?

Urlop macierzyński przysługuje pracownicy niezależnie od stażu pracy, pracodawca nie może go zabronić, matka nie ma prawa z niego zrezygnować (chyba że po 14 tygodniach). Po 14 tygodniach matka może wrócić do pracy, maksymalnie na ½ etatu.

Matka nie może zrzec się prawa do urlopu macierzyńskiego, gdyż ma on służyć przede wszystkim ochronie zdrowia jej i dziecka. Kodeks pracy dopuszcza jednak możliwość częściowej rezygnacji z takiego urlopu (po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni) na rzecz ojca dziecka. W takim przypadku niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko.

WYMIAR URLOPU

Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

- 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
- 33 tygodni w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,
- 35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,
- 37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

UWAGA

CO NAJMNIEJ DWA TYGODNIE URLOPU MACIERZYŃSKIEGO MOGĄ ZOSTAĆ WYKORZYSTANE PRZED PRZEWIDYWANĄ DATĄ PORODU.

URLOP MACIERZYŃSKI DLA OJCA (nazwany zwyczajowo tacierzyńskim) to część niewykorzystanego przez matkę urlopu macierzyńskiego. Zgodnie z art. 180 Kodeksu pracy, po 14 tygodniach urlopu macierzyńskiego matka dziecka ma prawo do zrezygnowania z dalszego urlopu (zasiłku), wówczas pozostałe 6 tygodni ma prawo przejść ojciec.



JEŻELI KOBIETA WYMAGA OPIEKI SZPITALNEJ i wykorzystała co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, pozostałą jego część może wykorzystać ojciec.

2. DODATKOWY URLOP MACIERZYŃSKI

Urlop wprowadzony został ustawą z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 237, poz. 1654). Funkcjonuje od 1 stycznia 2010 r.

DLA KOGO?

Co do zasady, z dodatkowego urlopu macierzyńskiego może skorzystać pracownica – matka dziecka. Jednak w dwóch przypadkach uprawniony do skorzystania z takiego urlopu, jest także pracownik – ojciec wychowujący dziecko, jeżeli:

-  pracownica zrezygnuje z urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu 14 tygodni, a z pozostałej części tego urlopu będzie korzystał pracownik – ojciec wychowujący dziecko;
-  pracownica wykorzysta podstawowy urlop macierzyński i nie będzie zamierzała korzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

ZASADY UDZIELANIA URLOPU

Dodatkowego urlopu macierzyńskiego udziela się na pisemny wniosek uprawnionego pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu; pracodawca jest obowiązany uwzględnić taki wniosek.



Pracownik – ojciec wychowujący dziecko, ubiegający się o dodatkowy urlop macierzyński, wskazuje we wniosku także termin zakończenia urlopu macierzyńskiego przez matkę dziecka, jeżeli nie zamierza ona korzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

Dodatkowy urlop macierzyński jest udzielany jednorazowo, w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności, bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego.

Przy udzielaniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego tydzień urlopu odpowiada 7 dniom kalendarzowym.



WYMIAR URLOPU

W 2011 r. można skorzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze:



-  do 2 tygodni, w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
-  do 3 tygodni, w przypadku porodu mnogiego.

W kolejnych latach wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego będzie stopniowo wzrastał i wyniesie:

W 2012 r. i w 2013 r.:

-  do 4 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
-  do 6 tygodni – w przypadku porodu mnogiego.

W 2014 r. i w latach następnych:

-  do 6 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
-  do 8 tygodni – w przypadku porodu mnogiego.

MOŻLIWOŚĆ ŁĄCZENIA URLOPU Z WYKONYWANIEM PRACY

Istnieje możliwość łączenia korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu.

Praca może być wykonywana w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku uprawniony pracownik przez część dobowego wymiaru czasu pracy wykonuje pracę, natomiast na pozostałą część dobowego wymiaru czasu pracy ma udzielony dodatkowy urlop macierzyński.

Łączenie pracy zawodowej z korzystaniem z dodatkowego urlopu macierzyńskiego następuje na pisemny wniosek uprawnionego pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. We wniosku określa się wymiar czasu pracy oraz okres, w którym uprawniony pracownik zamierza jednocześnie wykonywać pracę i korzystać z takiego urlopu.

ŚWIADCZENIA W CZASIE DODATKOWEGO URLOPU MACIERZYŃSKIEGO

Za czas dodatkowego urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach i warunkach określonych w przepisach ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

UWAGA

OJCIEC MOŻE SKORZYSTAĆ Z DODATKOWEGO URLOPU MACIERZYŃSKIEGO, Z KTÓREGO NIE SKORZYSTAŁA MATKA, ALE W WYMIARZE 2 TYGODNI PRZY URODZENIU JEDNEGO DZIECKA I 3 TYGODNI, GDY NA ŚWIAT PRZYSZŁO WIĘCEJ DZIECI.

3. DODATKOWY URLOP NA WARUNKACH URLOPU MACIERZYŃSKIEGO

Urlop wprowadzony został ustawą z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 237, poz. 1654). Funkcjonuje od 1 stycznia 2010 r.




DLA KOGO?

Do dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego jest uprawniony pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej niespokrewnionej z dzieckiem – nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia – i wykorzystał urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego.

ZASADY UDZIELANIA URLOPU

Dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego udziela się na pisemny wniosek, składany przez uprawnionego pracownika w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu; pracodawca jest obowiązany uwzględnić taki wniosek.




Dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest udzielany:

-  *jednorazowo,*
-  *w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności,*
-  *bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.*

Przy udzielaniu dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego tydzień urlopu odpowiada 7 dniom kalendarzowym.




WYMIAR URLOPU

W 2011 r. można skorzystać z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

-  do 2 tygodni - w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka,
-  do 3 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka,
-  1 tygodnia - w przypadku przyjęcia na wychowanie dziecka starszego.

W kolejnych latach wymiar dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego będzie etapowo wzrastał i wyniesie:

w 2012 r. i w 2013 r.:

-  do 4 tygodni - w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka,
-  do 6 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka,
-  do 2 tygodni - w przypadku przyjęcia na wychowanie dziecka starszego.

W 2014 r. i w latach następnych:

-  do 6 tygodni - w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka,



do 8 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka,



do 3 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie dziecka starszego.

MOŻLIWOŚĆ ŁĄCZENIA URLOPU Z WYKONYWANIEM PRACY

Istnieje możliwość łączenia korzystania z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu. Praca może być wykonywana w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku uprawniony pracownik przez część dobowego wymiaru czasu pracy wykonuje pracę, natomiast na pozostałą część dobowego wymiaru czasu pracy ma udzielony dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego. Łączenie pracy zawodowej z korzystaniem z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego następuje na pisemny wniosek uprawnionego pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. We wniosku określa się wymiar czasu pracy oraz okres, w którym uprawniony pracownik zamierza jednocześnie wykonywać pracę i korzystać z takiego urlopu.

ŚWIADCZENIA W CZASIE DODATKOWEGO URLOPU NA WARUNKACH URLOPU MACIERZYŃSKIEGO

Za czas dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach i warunkach określonych w przepisach ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

4. URLOP OJCOWSKI

Urlop wprowadzony został ustawą z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 237, poz. 1654). Funkcjonuje od 1 stycznia 2010 r.

DLA KOGO?

Skorzystanie z urlopu ojcowskiego przez pracownika – **ojca wychowującego dziecko (zarówno naturalnego jak i adopcyjnego)** jest możliwe:



do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia albo,



do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto

decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.

Nowych zasad nie stosuje się do pracownika – ojca wychowującego dziecko adoptowane, który skorzystał już z urlopu ojcowskiego na dane dziecko przed dniem 1 stycznia 2011 r.

WYMIAR URLOPU

Wymiar urlopu ojcowskiego w 2011 r. wynosi 1 tydzień, natomiast począwszy od 2012 r., będą to 2 tygodnie. Urlop ten może być wykorzystany tylko przez ojca dziecka, do ukończenia przez nie 1 roku życia.

Urlop ojcowski może być wykorzystany przez pracownika w każdym czasie, zatem również w trakcie korzystania przez pracownicę – matkę dziecka z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, a także urlopu wychowawczego.

Urlopu ojcowskiego udziela się na pisemny wniosek, składany przez uprawnionego pracownika w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z takiego urlopu; pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Przy udzielaniu urlopu ojcowskiego tydzień urlopu odpowiada 7 dniom kalendarzowym. Za czas urlopu ojcowskiego przysługuje zasiłek macierzyński, na zasadach i warunkach określonych w przepisach ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

UWAGA

URLOP OJCOWSKI CZĘSTO MYLONY JEST Z TZW. URLOPEM MACIERZYŃSKIM. NAZWA JEDNEGO I DRUGIEGO WZBUDZA PODOBNE SKOJARZENIA I TO WŁAŚNIE JEST CZĘSTĄ PRZYCZYNĄ POMYŁEK. NALEŻY WYRAŹNIE ZAZNACZYĆ, ŻE SŁOWO MACIERZYŃSKI, TO POTOCZNA NAZWA CZĘŚCI URLOPU MACIERZYŃSKIEGO PRZYSŁUGUJĄCEJ OJCU.

5. URLOP WYCHOWAWCZY

DLA KOGO?



Pracownik – rodzic lub opiekun dziecka (kobieta i mężczyzna), zatrudniony co najmniej 6 miesięcy, ma prawo do bezpłatnego urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej

jednak niż do ukończenia przez nie 4 roku życia.

- ➔ Urlopu wychowawczego udziela się **na wniosek pracownika**, maksymalnie może on zostać wykorzystany **w czterech częściach**.
- ➔ Rodzice lub opiekunowie dziecka spełniający warunki do korzystania z urlopu wychowawczego mogą **korzystać jednocześnie** z takiego urlopu przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy.
- ➔ W czasie urlopu wychowawczego pracownik zachowuje dla siebie i swojej rodziny **prawo do świadczeń społecznej służby zdrowia**, a także korzysta ze świadczeń zakładowego funduszu socjalnego.
- ➔ Okres urlopu wychowawczego traktuje się jak **okres zatrudnienia u pracodawcy**, u którego pracownik pracował przed pójściem na urlop.
- ➔ Po złożeniu przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego pracodawca nie może złożyć oświadczenia o **wypowiedzeniu umowy o pracę** ani też rozwiązać umowy.
- ➔ Po zakończeniu urlopu wychowawczego **pracodawca zobowiązany jest zatrudnić** pracownika na stanowisku równorzędnym lub na innym (zgodnym z jego kwalifikacjami), ale za nie niższym wynagrodzeniem.
- ➔ W czasie urlopu wychowawczego **pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową** u dotychczasowego lub innego pracodawcy a także inną działalność, naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

UWAGA

MAMY JESZCZE DO DYSPOZYCJI URLOPY OKOLICZNOŚCIOWE.

-  Dodatkowo należy pamiętać o 2 dniach odnawialnego co roku urlopu przeznaczonego dla rodziców, tzw. **2 dni na dziecko**. Przysługują one do momentu ukończenia przez dziecko 14 roku życia.
-  Pracownik – ojciec ma prawo do **dwóch dni wolnych urlopu okolicznościowego w związku z urodzeniem się jego dziecka**. Nie ma znaczenia liczba dzieci, które urodziły się w czasie jednego porodu. Jeśli pracownikowi urodziły się dzieci w kolejnych latach, przy każdym kolejnym dziecku przysługują mu dwa dni wolne. W praktyce dni wolne na urodzenie dziecka przysługują pracownikowi – ojcu. Pracownica od dnia porodu przebywa bowiem na **urlopie macierzyńskim**.

Podstawą do udzielenia pracownikowi tego urlopu okolicznościowego jest oświadczenie pracownika. Ponadto pracownik musi udokumentować fakt narodzin dziecka poprzez przedstawienie pracodawcy aktu urodzenia dziecka.

6. ZASIŁEK OPIEKUŃCZY

W przypadku uzyskania zwolnienia od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub matką przysługuje ubezpieczonemu zasiłek opiekuńczy.

Okoliczności uzyskania tego typu zwolnienia, wymienione w Kodeksie pracy to konieczność osobistego sprawowania opieki nad:



dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat w przypadku:

- ✓ **nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza,**
- ✓ **porodu lub choroby małżonka ubezpieczonego, opiekującego się dzieckiem stale, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi sprawowanie opieki,**
- ✓ **pobytu małżonka ubezpieczonego, stale opiekującego się dzieckiem, w stacjonarnym zakładzie opieki zdrowotnej;**



chorym dzieckiem w wieku do ukończenia 14 lat;



innym chorym członkiem rodziny.

Zasiłek opiekuńczy przysługuje nie dłużej jednak niż przez okres:



60 dni w roku kalendarzowym, jeżeli opieka sprawowana jest nad dziećmi;



14 dni w roku kalendarzowym, jeżeli opieka sprawowana jest nad innymi członkami rodziny.

7. WĄTPLIWOŚCI DOTYCZĄCE URLOPU OJCOWSKIEGO I STANOWISKA GŁÓWNEGO INSPEKTORATU PRACY I MPiPS

Wejście w życie z początkiem 2010 r. regulacji wprowadzających do Kodeksu pracy m.in. nową instytucję w postaci urlopu ojcowskiego wywołało liczne trudności interpretacyjne. Do tej pory jedynym przypadkiem, w którym ojciec mógł korzystać z urlopu macierzyńskiego, była sytuacja, gdy matka rezygnowała po wykorzystaniu minimum 14 tygodni z pozostałej części urlopu. Korzystanie przez ojca z pozostałej części urlopu macierzyńskiego nie powodowało jednak komplikacji dla pracodawców, gdyż zastosowanie znajdowały tu zasady obowiązujące przy urlopach macierzyńskich.

Obecnie pracownik będący ojcem dziecka, które nie ukończyło 12 miesiąca życia, ma prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie urlopu ojcowskiego w wymiarze 1 tygodnia (a od 2012 r. w wymiarze 2 tygodni). Kwestia korzystania przez ojca z urlopu macierzyńskiego budziła jednak wątpliwości. Brak jednoznacznej wykładni regulujących te kwestie art. 1823 k.p. stał się bezpośrednią przyczyną wydania 15.1.2010 r. Stanowiska Departamentu Prawa Pracy MPiPS w sprawie uprawnień rodzicielskich, a w ślad za nim 29.1.2010 r. Stanowiska GIP w sprawie nowych przepisów rodzicielskich (GPP-316-4560-3-1/10/PE/RP).

URLOPU OJCOWSKIEGO UDZIELAMY NA 7 DNI KALENDARZOWYCH

Zarówno GIP, jak i Ministerstwo wskazują, że do urlopu ojcowskiego stosuje się odpowiednio m.in. art. 183¹ § 1 k.p., zgodnie z którym tydzień urlopu odpowiada siedmiu dniom kalendarzowym. Tym samym urlop ten powinien być udzielany na dni kalendarzowe, w wymiarze 7 dni w latach 2010 i 2011, oraz 14 dni od 2012 r.

URLOPU OJCOWSKIEGO NIE DZIELIMY NA CZĘŚCI

GIP wskazując, że przepisy nie przewidują możliwości dzielenia urlopu ojcowskiego na części, bądź udzielania go w wymiarze pojedynczych dni. Zdaniem GIP, urlop jest niepodzielny i przysługuje w pełnym wymiarze tygodnia, a od 2012 r. – dwóch tygodni. W dalszej części stanowiska GIP wskazał, że zgodnie z nowymi przepisami pracownik – ojciec wychowujący dziecko, korzystający 1 stycznia 2012 r. z urlopu ojcowskiego w wymiarze tygodnia, ma prawo do części urlopu w wymiarze odpowiadającym różnicy między podwyższonym a dotychczasowym wymiarem urlopu ojcowskiego. Części urlopu ojcowskiego udziela się bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu w dotychczasowym wymiarze, na pisemny wniosek, składany w terminie nie krótszym niż trzy dni przed rozpoczęciem korzystania z takiej części urlopu.

WYMIAR URLOPU OJCOWSKIEGO NIE ZALEŻY OD LICZBY DZIECI

GIP i Ministerstwo zgodnie uznają, że w przeciwieństwie do urlopu macierzyńskiego, wymiar urlopu ojcowskiego nie został uzależniony od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Tym samym wymiar urlopu ojcowskiego w przypadku porodu mnogiego jest taki sam jak w przypadku urodzenia jednego dziecka.

Źródła:

1. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej <http://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/zmiany-kodeksu-pracy> oraz <http://www.rowniwpracy.gov.pl/godzenie-rol/>
2. Podstawa prawna art. 1821, 1822, 1823, 183 § 3, 1831, 184 Kodeksu pracy; art. 5 i 5a ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr. 31, poz. 267, z późn. zm.).

ROZDZIAŁ III

NIEMOWIĘ I OJCIEC



Już od momentu poczęcia ojcowie odgrywają w życiu dziecka niezwykle ważną rolę. Dziecko tworzy jednocześnie więź z obojgiem rodziców. W miarę możliwości, dzieckiem od pierwszych dni życia powinni zajmować się oboje rodzice, zarówno w zakresach czynności pielęgnacyjnych, jak i oddziaływań wychowawczych.

OKRES CIĄŻY

Pediatra Hanna Walaszek (Kierowniczka przychodni zdrowia w Warszawie) zachęca do wspólnego uczestniczenia w konsultacjach ginekologicznych w poradni K (poradnia dla kobiet w ciąży).

Wielu aktywnych ojców bierze udział w zajęciach szkół rodzenia, a potem w porodzie. Wspólne wizyty w poradni K umożliwiają oglądanie płodu już około 12 tygodnia ciąży. Rodzice bardzo przeżywają oglądanie na ekranie USG dziecka. W tym czasie mogą razem chodzić na zajęcia do szkoły rodzenia.

Na przykład w stolicy realizowane są aktualnie 2 profilaktyczne programy zdrowotne skierowane do przyszłych matek, będące bezpłatnymi świadczeniami w ramach umowy z NFZ. **Program Zdrowie, mama i ja** – polega na realizacji przez cały okres ciąży cyklu wizyt i badań diagnostycznych, które zapewniają kobiecie w ciąży opiekę profilaktyczną. Inną propozycją dla obydwójga rodziców jest **Szkoła rodzenia**. Zajęcia skierowane do par obejmują większość problemów dotyczących ciąży, porodu i połogu. Praktyczne zajęcia obejmują naukę pielęgnacji noworodka i techniki karmienia piersią. Dużo uwagi poświęca się także problemom psychologicznym i emocjonalnym w ciąży i po urodzeniu dziecka. Uczestniczenie ojca w szkole rodzenia w istotny sposób sprzyja pogłębianiu i wzbogacaniu związku z matką i oczekiwanym dzieckiem oraz dobrze służy rozwijaniu partnerstwa. Ojcowie po szkołach rodzenia, chętnie, fachowo i bez lęku podejmują się opieki nad noworodkiem.

NOWORODEK I NIEMOWLĘ CZYLI PIERWSZY ROK ŻYCIA DZIECKA

Pierwszy rok życia dziecka, nazywany okresem niemowlęcym, to czas dynamicznego rozwoju i ciągłych zmian młodego organizmu. Żaden inny okres nie przynosi rodzicom tylu wrażeń i przeżyć. Natomiast pierwsze 28 dni to okres noworodkowy, będący bardzo ważnym etapem w życiu dziecka, przeznaczonym na zaadaptowanie się do nowego, pozamacicznego środowiska życia.

Noworodki czują i rozumieją więcej, niż przypuszczamy. **Dotyk** to najważniejszy ze zmysłów noworodka, w tym okresie dostarcza dziecku najwięcej wrażeń. Cała skóra noworodka odbiera różne rodzaje dotyku. Noworodek ma za ledwie ok. 5% **ostrości wzroku** dorosłej osoby. Ostro widzi wszystko, co jest

w odległości 20–30 cm. Dostrzega przedmioty w kontrastowych kolorach. **Słyszy** dużo: od szeptu, po odgłos przelatującego samolotu. W okresie płodowym dziecko słuchało głównie bicia serca matki oraz jej głosu, zaraz po urodzeniu są to dla niego najmiłsze dźwięki – przy nich się uspokoja. **Reaguje też na ton głosu.** Zdecydowanie niemiłe dla jego ucha są ostre, wysokie dźwięki, woli dźwięki niskie (np. warkot silnika samochodu). Noworodek to prawdziwy **smakosz.** Najbardziej lubi to, co słodkie (taki smak mają wody płodowe i mamine mleko). Dzięki kubkom smakowym na języku potrafi odróżnić kwaśne i gorzkie od słodkiego. Badania dowodzą, że noworodek **czuje zapach** niemal tak jak rodzice, choć jego gust nie jest jeszcze sprecyzowany. Dzięki temu zmysłowi po porodzie bez trudu odnalazł matczyną pierś.

Okres pierwszych **6-ciu miesięcy** życia psycholodzy nazywają okresem symbiozy z matką. Mężczyzna wspierając kobietę chroni obydwój – matkę i niemowlę. To trudny etap adaptacyjny, i dla dziecka, i dla rodziców, którzy też muszą przystosować się do nowej sytuacji. Szczególnie trudne wydaje się być, w opinii rodziców, podporządkowanie się potrzebom i rytmowi życia dziecka. Matka dziecka potrzebuje wsparcia w pierwszych dniach po porodzie, a w sytuacji porodu z komplikacjami, dłuższej opieki i wsparcia psychicznego. W tym trudnym momencie postawa partnera, jego aktywność, samodzielność i przygotowanie do pełnienia roli ojca wydają się wręcz kluczowe.

Pediatra Hanna Walaszek odpowiada na pytanie: W jaki sposób ojcowie mogą wspierać matki w pierwszych miesiącach życia dziecka?

Pierwsze dni to połów, wyczerpujący fizycznie i trudny psychicznie moment dla młodej mamy, przebiegający u kobiet bardzo różnie. W przypadku gdy poród rozwiązywany jest drogą cięcia cesarskiego istnieje możliwość uzyskania zwolnienia lekarskiego przez ojca na opiekę nad kobietą w połogu. Okres pierwszego miesiąca życia matka musi poświęcić głównie dziecku, związane jest to z czasem karmienia piersią na żądanie, które (1 karmienie) trwa od 15 minut do godziny. Ojciec może wspomagać matkę przez codzienne pielęgnowanie noworodka; przewijanie, kąpiel, spacer z wózkiem, usypianie. Nie należy zapominać o innych obowiązkach domowych tzw. „kobięcych” na które matce nie starczyło by czasu ani siły, a jednak muszą być wykonane; pranie, gotowanie obiadów, zakupu, sprzątnięcie, prasowanie itd.

Dla prawidłowego rozwoju dziecka okres ten jest bardzo ważny. Erna Furman, autorka znanego podręcznika dla rodziców *Jak wspierać dziecko w rozwoju* ostrzega rodziców i opiekunów: *Jeżeli cielesne potrzeby niemowlęcia nie są dostatecznie często zaspokajane przez tę samą osobę, w ten sam, dający mu zadowolenie sposób, tak, że może ono ją rozpoznać i polegać na przyjemnym kontakcie z nią – to znaczy wytworzyć z nią wzajemną więź, relację – niemowlę staje się apatyczne, nie rozwija się i nie przybiera na wadze, wycofuje swoje zainteresowanie otoczeniem i staje się podatne na infekcje i choroby, z których powodu umiera niekiedy przed upływem pierwszego roku życia.*

Mimo że czasem mężczyzna nie bardzo wie, co mógłby robić przy małym dziecku, nie powinien trzymać się na dystans, lecz włączyć się w opiekę wykonując wszystkie możliwe czynności w bezpośrednim kontakcie z niemowlęciem. Taki wczesny kontakt pomaga budować więź z dzieckiem i nieco później, kiedy dziecko będzie już gotowe do nawiązania bezpośredniej relacji z ojcem, ułatwi ojcu jej nawiązanie.

Około 10 miesięcy życia niemowlę wchodzi w drugą fazę swojego rozwoju, którą psycholodzy nazywają fazą separacji – indywidualności. To okres stawiania się autonomiczną osobą. Dziecko zaczyna badać świat. Zaczyna dostrzegać inne osoby z otoczenia.

Podkreślając w swoich publikacjach rolę ojca w kształtowaniu osobowości dziecka Grażyna Rymaszewska, lekarka psychiatra, pisze o momencie gotowości dziecka do bycia z innymi osobami i jednocześnie ostrzega ojców: *Mężczyzna, który nie angażuje się w relację z niemowlęciem, wchodzi w rolę zdyskwalifikowanego taty i coraz częściej zadowala się pracą zawodową i funkcją żywiciela rodziny. Taka sytuacja nie sprzyja rozwojowi jego ojcostwa i utrudnia mu zbudowanie więzi z dzieckiem. Trudniej mu też uchwycić moment, w którym dziecko nie potrzebuje już tak silnego związku z matką i zaczyna być gotowe do kontaktów z innymi osobami.*

TATA W DOMU Z NIEMOWLĘCIEM

Tracy Hogg w swoim słynnym poradniku dla rodziców *Język niemowląt* podkreśla, że: *Kluczem do dziecięcego świata jest szacunek, a jego oznaką jest wzięcie pod uwagę dziecięcych potrzeb i upodobań.* Zwraca uwagę, że każde dziecko już jako niemowlę jest osobą i powoli tworzy własną autonomię. Temperament i tempo rozwoju każdego dziecka jest odmienne: *Niektóre dzieci łatwo się przystosowują, a inne są bardziej wrażliwe, inne przekorne, a jeszcze inne spokojne i ciche.* Tracy Hogg podkreśla, że rodzice powinni otworzyć się na indywidualność własnego dziecka i akceptować je takim, jakim ono jest, a nie z uporem porównywać z teoretycznymi normami, lub innymi dziećmi *Każde dziecko ma prawo do własnych indywidualnych reakcji na otaczający świat. Im wcześniej rozpoczniemy dialog z tą drogą nam istotą,*

tym szybciej zrozumiemy, jaki jest i czego od nas oczekuje.

Najlepszym sposobem na stworzenie bliskiej więzi z dzieckiem jest po prostu wspólne spędzanie czasu. O ile ojcom łatwo wyobrazić sobie zabawę i czas spędzony biegającym i mówiącym z kilkulatkiem, trudniej im wyobrazić sobie dzień spędzony z niemowlęciem. Szczególnie, że **dzień niemowlęcia składa się z tylko 3 następujących po sobie cyklicznie i rytmicznie faz: karmienia, czuwania i snu.** Karmienie butelką oraz czynności pielęgnacyjne mogą wydawać się proste i po krótkiej instrukcji powtarzalne, jednak zabawa w okresie czuwania z dynamicznie rozwijającym się dzieckiem wymaga od taty sporo inwencji i zaangażowania.

Pediatra Hanna Walaszek odpowiada na pytanie: Jak zajmować się dzieckiem w okresach czuwania w pierwszych miesiącach życia?

Poza czynnościami podstawowymi, czyli pielęgnacją, o której wspominałam wcześniej. Z każdym miesiącem dziecka zmniejsza się ilość godzin snu dobowego a wydłuża się okres czuwania. Ojciec opiekujący się dzieckiem powinien je przytulać, mówić, śpiewać, kołysać, chodzić na spacer, czytać bajki, „tłumaczyć” dziecku otaczający świat. Pamiętajmy, aby utrzymywać z dzieckiem kontakt wzrokowy i mówić naturalnym „własnym” spokojnym głosem. Podsumowując, ważne, aby od pierwszych dni życia ojciec aktywnie włączył się w obowiązki rodzicielskie, rozpoznawał potrzeby potomka i starał się tak jak to potrafi je zaspokajać. Moja rada dla panów to więcej pewności siebie i nie bać się maleństwa.

Tracy Hogg pisze o kontaktach z niemowlętami: *Chcąc zgłębić tajemnicę kontaktu z niemowlęciem, trzeba pamiętać, że dziecko cały czas słucha i na pewnym poziomie rozumie wszystko, o czym mówimy. Niemal w każdym poradniku dla rodziców powtarza się do znudzenia: Mówcie do waszych niemowląt. To jednak za mało. Ja radzę rodzicom: Rozmawiajcie z niemowlętami. Małe dziecko nie umie jeszcze mówić, więc nie wypowiada słów. Nie znaczy to jednak, że wcale nie odpowiada! Jego językiem są nieartykułowane dźwięki, płacz oraz gesty i ruchy.*

Źródła:

1. E. Furman, *Jak wspierać dziecko w rozwoju. Podręcznik psychoanalizy dla rodziców*, Agencja Wydawnicza, Warszawa 1994.
2. G. Rymaszewska, *Wpływ relacji z ojcem i matką na kształtowanie się osobowości dziecka*, Studia gdańskie tom XX ISSN 0137-4341, Gdańsk 2007.
3. I. Koźnińska, *Wywiad z Dawidem Blankenhornem*, www.calapolskaczytadzieciom.pl
4. T. Hogg, M. Blau, *Język niemowląt*, Wydawnictwo Klub dla Ciebie, 2007.
5. E. Fromm *O sztuce miłości*, Rebis, Poznań 2005.



W Europie rośnie liczba osób starszych. Wiele krajów ma poważny problem – ich struktura demograficzna nie zapewnia prostej zastępowalności pokoleń, bo rodzi się coraz mniej dzieci. Największy wpływ na sytuację demograficzną ma polityka zatrudnienia i wiążąca się z nią pozycja zawodowa kobiet i mężczyzn. Idea równouprawnienia, sprzyjająca aktywności zawodowej kobiet, jest w dużej mierze odpowiedzią na współczesne wyzwania ekonomiczne i demograficzne, z jakimi boryka się Wspólnota Europejska. W tym sensie równouprawnienie płci, którego wyrazem jest m.in. równowaga w wykonywaniu obowiązków domowych i rzeczywiste zaangażowanie obojga partnerów w wychowanie i opiekę nad dziećmi, sprzyja rozwojowi ekonomicznemu społeczeństw.

Zgodnie z rekomendacjami Komisji Europejskiej, administracja publiczna powinna zachęcać mężczyzn do angażowania się w wychowywanie dzieci na równi z kobietami. Należy również dążyć do tego, aby potrzeby pracowników obu płci w zakresie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym były dostrzegane i uznawane przez pracodawców. Elastyczne formy pracy oraz urlopy tacierzyńskie i rodzicielskie, są mechanizmami, wymagającymi współdziałania administracji publicznej, dostarczającej instrumenty prawne i finansowe oraz pracodawców, którzy projektując politykę personalną mogą zapewnić pracownikom środowisko pracy umożliwiające łączenie ról.

W swoich badaniach dotyczących urlopów związanych z urodzeniem i opieką nad dzieckiem dr Paweł Kubicki wymienia 6 modeli polityki rodzinnej funkcjonujących aktualnie w Europie. Są to:



Model jednorocznego urlopu zorientowanego na równouprawnienie, który charakterystyczny jest dla państw skandynawskich: Szwecji, Islandii i Danii oraz Słowenii i cechuje się długim (9–13 miesięcy) płatnym urlopem, który w pełni, lub w wysokim stopniu rekompensuje wcześniejsze zarobki. Równie ważny jest nacisk na równouprawnienie, co jest szczególnie widoczne w Szwecji i Islandii, gdzie dwa (Szwecja) bądź trzy (Islandia) miesiące urlopu przypadają na ojca i nie mogą być wykorzystane przez matkę.



Model pozostawiający swobodę wyboru rodzicom – jest efektem burzliwej debaty politycznej na rzecz pozostawienia rodzicom wyboru, czy chcą zostać w domu z dziećmi, czy pracować. W efekcie w takich krajach, jak **Norwegia, Finlandia, Francja i Belgia** rodzice mogą skorzystać z kilkumiesięcznego (3–12 miesięcy) dobrze opłacanego urlopu i wrócić do pracy, bądź przedłużyć czas opieki nad dzieckiem do 2–3 lat nisko opłacanego urlopu wychowawczego.

-  **Model zakładający długotrwałe pozostanie matki w domu** – charakterystyczny jest dla byłych krajów postsowieckich: **Węgier, Czech, Estonii oraz Niemiec**. Opiera się na wysoko płatnym krótkim urlopie macierzyńskim i długim niskopłatnym urlopie wychowawczym, który można wziąć aż do skończenia przez dziecko trzeciego roku życia. Model ten preferuje matki, które jako jedyne mogą wziąć urlop w pierwszym okresie po urodzeniu dziecka i odzwierciedla również oczekiwania społeczne.
-  **Model zakładający szybki powrót matki do pracy w niepełnym wymiarze** – jest niekiedy nazywany zmodernizowanym tradycyjnym modelem mężczyzny jako żywiciela rodziny (modernized male breadwinner model). Występuje on w **Wielkiej Brytanii, Irlandii i Holandii** i cechuje się krótkim, ale dobrze płatnym urlopem macierzyńskim, który nie może być wykorzystany przez ojców. Polityka państwa nie sprzyja równouprawnieniu, a możliwości skorzystania ze żłobków i przedszkoli stoją na średnim poziomie. Kobieta jest więc zmuszona dzielić obowiązki domowe i zawodowe.
-  **Piąty model, w którym matka może skorzystać z krótkiego urlopu i gdzie dominuje tradycyjny model rodziny** – jest charakterystyczny dla krajów Europy południowej, w których kulturze istnieje silny podział obowiązków, a kobiety bardzo często nie pracują i poświęcają się domowi i wychowywaniu dzieci. Matki mogą skorzystać z krótkiego urlopu macierzyńskiego, a urlopy dla ojców praktycznie nie istnieją.
-  **Ostatni z modeli zorientowany jest na szybki powrót do etatowej pracy obojga rodziców** – został zaobserwowany w Portugalii. Po sześciotygodniowym obowiązkowym dla matki urlopie macierzyńskim pozostały okres pięciomiesięcznego płatnego urlopu może wykorzystać dowolnie z rodziców (Kubicki 2008).

W ciągu minionej dekady rola mężczyzn jako ojców zaczęła przyciągać coraz większą uwagę zarówno badaczy, ekspertów w dziedzinie polityki społecznej, jak i decydentów. Ostatnie 30 lat przyniosło dużo zmian. Znacząco zwiększył się udział kobiet w rynku pracy, jednak nie towarzyszył temu równie szybki wzrost zaangażowania mężczyzn w prace domowe i opiekę nad dziećmi. W większości przypadków, kobiety nadal ponoszą główną odpowiedzialność za zajmowanie się dziećmi, nawet w rodzinach, gdzie oboje partnerzy pracują w pełnym wymiarze godzin.

Z drugiej strony wielu ojców chce spędzać więcej czasu z dziećmi. Niestety, kultura organizacyjna charakterystyczna dla wielu pracodawców wymaga poświęcania kilkunastu godzin na pracę. Brak elastycznych form godzenia życia zawodowego z prywatnym sprawia, że sporo ojców jest sfrustrowanych. Pojawia się napięcie między życiem prywatnym i zawodowym. Okazuje się, że partnerski model rodziny, gdzie kobieta i mężczyzna współdzielą obowiązki związane z opieką nad dziećmi, jest bliski wielu mężczyznom. Praktycy, osoby kształtujące politykę personalną coraz częściej biorą pod uwagę konieczność zapewnienia warunków umożliwiających pracownikom łączenie ról.

Podsumowując doświadczenia europejskie można zauważyć, że;



Coraz więcej ojców korzysta z urlopu tacierzyńskiego. W Wielkiej Brytanii prawie połowa mężczyzn korzysta z przysługującego im dwutygodniowego urlopu tacierzyńskiego po narodzinach dziecka. Ponad połowa z nich twierdzi, że urlop tacierzyński sprawił, że wzrosła ich rola w opiece nad dzieckiem, prawie 70% podkreśla, że urlop przyczynił się do podniesienia jakości ich życia rodzinnego.




Ojcowie, którzy skorzystali z urlopu tacierzyńskiego, są statystycznie bardziej zaangażowani w obowiązki domowe i opiekę nad dziećmi w późniejszym okresie, niż ci ojcowie, którzy nie skorzystali z przysługujących im możliwości.





Do najpopularniejszych elastycznych form zalicza się tzw. flexitime (indywidualny rozkład czasu pracy), ruchomy czas pracy oraz telepracę (pracę w domu). Tylko co piąty mężczyzna posiadający małe dzieci rozważa pracę w niepełnym wymiarze godzin.



Dostępność różnych form umożliwiających godzenie ról zależy od sektora, który reprezentuje pracodawca i od wielkości organizacji. W Wielkiej Brytanii elastyczne formy pracy w największym stopniu są dostępne w administracji publicznej, edukacji i w ochronie zdrowia oraz w sektorze finansowym i w biznesie. Przemysł i budownictwo najrzadziej oferują swoim pracownikom elastyczne formy zatrudnienia. W mniejszych organizacjach elastyczne formy są stosunkowo mało dostępne.

- 

Mężczyźni ustalają zasady korzystania z elastycznych form w drodze negocjacji formalnych bądź nieformalnych. 41% pracodawców informuje swoich pracowników o dostępnych możliwościach na etapie omawiania warunków zatrudnienia. W przypadku 18% pracodawców, ustalenia czynione są ad hoc w drodze indywidualnych rozmów.
- 

Niektórzy pracodawcy w ramach strategii odpowiedzialnego biznesu (CSR) wprowadzają dodatkowe, autorskie instrumenty pozwalające lepiej godzić obowiązki rodzicielskie z pracą zawodową. Za cel stawiają pomoc pracownikom w osiągnięciu równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym. Przykładem może być zrównoważona polityka firmy, która ma na celu redukcję czasu, kosztów i wpływu na środowisko podróży służbowych pracowników. Wytyczne określają hierarchię podróży oraz promują alternatywne metody komunikacji (telekonferencje, wideokonferencje, narzędzia do współpracy on-line, zarządzanie dokumentami poprzez dedykowane serwisy internetowe).
- 

Oprócz rozwiązań formalnych ważne jest to, jak mężczyźni starającego się osiągnąć równowagę między życiem prywatnym i zawodowym postrzegają otoczenie. Jak pokazują badania, mężczyźni, którzy angażują się w dom, wzmacniają swoją wartość zarówno w pracy, jak i wśród najbliższego otoczenia, jako dobry i troskliwy partner.

Źródła:

1. P. Kubicki, *Rozpoznanie barier i czynników sprzyjających braniu urlopów rodzicielskich przez ojców* (badania własne), Szkoła Główna Handlowa Kolegium Ekonomiczno-Społeczne Instytut Gospodarstwa Społecznego 2008.
2. A. Hegewisch, *Flexible working policies a comparative review*, Institute for Women's Policy Research for Equality and Human Rights Commission, 2009.
3. G. Ellison, A. Barker and T. Kulasuriya, *Work and care: a study of modern parents*, Equality and Human Rights Commission 2009.
4. *Working Better Fathers, family and work – contemporary perspectives*, Equality and Human Rights Commission 2009.
5. OECD Family database, www.oecd.org/els/social/family/database, OECD – Social Policy Division – Directorate of Employment, Labour and Social Affairs.

10 SPOSOBÓW JAK BYĆ AKTYWNYM TATĄ I PRACOWAĆ*

Czy można stworzyć dobrą relację z dzieckiem poświęcając mu zaledwie 40 minut dziennie? A tyle czasu, według badań Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, spędzają z dziećmi pracujący ojcowie. Ten ograniczony czas nie jest jednak jedynie wynikiem nawału pracy. Ojcowie, którzy nie pracują, poświęcają dziecku zaledwie 17 minut dziennie więcej. Oczywiście, absorbująca praca zawodowa nie sprzyja budowaniu relacji z dzieckiem, ale i na to są sposoby.

1. WYKORZYSTAJ URLOP OJCOWSKI

Dopóki dziecko nie ukończy 12 miesięcy życia, możesz wykorzystać dodatkowy tydzień urlopu ojcowskiego. Jest on w pełni płatny, niezależny od urlopów przysługujących matce, a niewykorzystany przepada.

2. STWÓRZ RYTUAŁ WRAZ Z DZIECKIEM

Aby spędzać z dzieckiem więcej czasu, znajdź chociażby jedną rzecz, za którą będziesz regularnie odpowiedzialny. Może to być wieczorne kąpanie, poranne przygotowywanie kanapek do szkoły czy czytanie dziecku przed snem. Rytuał pozwoli Twojemu dziecku poczuć, że jesteś stale obecny w jego życiu, a Ciebie zmotywuje do tego, by codziennie pamiętać o przeznaczeniu części czasu na opiekę.

3. PRACUJ ELASTYCZNIE

Praca elastyczna – w bardziej dopasowanych godzinach lub częściowo zdalnie staje się coraz bardziej popularna. Badania wykazują, że ojcowie, którzy mogą dopasowywać sobie rozkład dnia do rytmu swojej rodziny są bardziej zaangażowani i szczęśliwsi. Dopytaj pracodawcę, czy istnieje szansa na to, by uelastyczyć grafik pracy. W wielu przypadkach da się to zrobić. Będziesz wtedy mógł dopasować czas pracy do dobowego rytmu Twojego dziecka.

4. NIE PRZYNOŚ PRACY DO DOMU

Mężczyźni pracują średnio 4,5 godziny dłużej tygodniowo od kobiety. Częściej też przynoszą swoją pracę do domu. By móc spędzać więcej czasu z dzieckiem, staraj się tego nie robić, za to pracować bardziej efektywnie w pracy – popracuj nad technikami zarządzania czasem, a jeśli to nie pomaga, porozmawiaj z przełożonym – może będąc na jednym etacie, wykonujesz pracę za dwóch?

5. WYŁĄCZ SŁUŻBOWY TELEFON W DOMU

Oczywiście pełne odcięcie się od służbowych spraw po pracy nie zawsze jest możliwe. Nie musisz jednak sprawdzać firmowej skrzynki co godzinę i odbierać każdego telefonu od klienta. Przyzwyczajaj kontrahentów do tego, że masz rodzinę, a służbowe maile sprawdzaj raz wieczorem. W miarę możliwości staraj się chronić dom przed wpływem Twojej pracy.

6. PROŚ PRZEŁOŻONEGO O INFORMACJE ZWROTNE

Twoja praca zawodowa ma duży wpływ na dom rodzinny. Jeśli masz w niej kłopoty, czujesz się zestresowany i boisz się o stanowisko, nie możesz w pełni cieszyć się czasem spędzonym z dzieckiem. By mieć większą pewność tego, że jesteś cenionym pracownikiem, staraj się jak najczęściej prosić o informacje zwrotne dotyczące Twojej pracy. Dzięki temu będziesz mógł na bieżąco reagować w sytuacji, w której Twój przełożony uzna, że radzisz sobie słabiej.

7. DAJ MAMIE WYCHODNE

Ustal z partnerką jeden wieczór w tygodniu, który spędzasz tylko z dzieckiem. Nie dość, że nie będziesz mógł nie być blisko dziecka w tym czasie, to dodatkowo dasz partnerce odpocząć od domowych obowiązków. Jej też potrzebne są spotkania ze znajomymi. Kolejny wieczór przeznacz na Twoje spotkania z kolegami.

8. OPIEKUJ SIĘ DZIECKIEM

W ciągu roku, rodzicom przysługują dwa dni wolnego na opiekę nad dzieckiem do 14 roku życia. Z dni tych, najczęściej korzystają matki, ale równi dobrze, można się tym podzielić i jeden dzień opieki może zostać wykorzystany przez ojca. Skorzystaj z tej opcji.

9. SZUKAJ WSPÓLNYCH AKTYWNOŚCI

Praktycznie przez całe życie dziecka można robić coś wspólnie – gry planszowe, konsole, spacer, sport, majsterkowanie. Znajdź te obszary, które Tobie sprawiają przyjemność spróbuj zarazić nimi dziecko. Dzięki temu oboje będziecie miło spędzać czas, a wspólne pasje pomogą rozwinąć w dziecku zainteresowania.

10. ZNAJDŹ KOLEGĘ Z DZIECKIEM

W ten sposób upieczesz kilka pieczeni na jednym ogniu. Będziesz spędzać czas z dzieckiem, dziecko będzie mieć towarzysza zabaw, ty będziesz mieć z kim rozmawiać o męskich sprawach i nie będziesz się czuć nieswojo w parku pełnym kobiet z dziećmi.

*Materiał powstał na podstawie artykułu pt. 10 sposobów na pogodzenie tacierzyństwa i pracy, http://naszymzdaniem.dlastudenta.pl/arttykul/10_sposobow_na_pogodzenie_tacierzynstwa_i_pracy,69844



„Znowelizowany Kodeks pracy wprowadza urlop ojcowski, który oprócz tego, że jest narzędziem pośrednio wspomagającym aktywność kobiet na rynku pracy to znacząco przyczynia się do zmiany stereotypowego postrzegania roli ojca we wczesnej fazie rozwoju dziecka. Dzięki urlopowi ojciec może także w pełni poświęcić swój czas na opiekę nad dzieckiem. Dlatego zachęcam ojców do korzystania z urlopu ojcowskiego i łączenia sił w wychowaniu dziecka”.

Jolanta Fedak, Minister Pracy i Polityki Społecznej