LOKALNIE · OPINIA

KTO PŁACI ZA MACIERZYŃSTWO? MIĘDZY PRACODAWCĄ A PAŃSTWEM

Joanna Śliwińska · 19 maja 2026

Wśród przyczyn spadku dzietności wymienia się czynniki kulturowe i ekonomiczne. Eksperci i komentatorzy spierają się, w jakiej proporcji wpływają one na to, że dzieci rodzi się w Polsce mało.

Polska 2050 proponuje, by pracodawcy nie musieli finansować zwolnień lekarskich kobiet w ciąży. Dzięki temu mieliby chętniej zatrudniać młode kobiety, co docelowo przełożyłoby się na poprawę dzietności. Nie są to jednak jedyne obciążenia, na które narzekają firmy. I nie wszystkie należy przy tym znieść.

Wśród przyczyn spadku dzietności wymienia się czynniki kulturowe i ekonomiczne. Eksperci i komentatorzy spierają się, w jakiej proporcji wpływają one na to, że dzieci rodzi się w Polsce mało.

Nie próbując nawet odpowiedzieć na to pytanie, skupmy się tylko na tych drugich – ekonomicznych. Przede wszystkim mowa o braku możliwości zakupu własnego mieszkania i braku stałej pracy. Można to więc podsumować – chodzi po prostu o brak stabilności.

Szczególnie dla kobiet ważne jest posiadanie stałego zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. Taka umowa także może oczywiście zostać rozwiązana przez pracodawcę, ale jest to obwarowane wieloma ograniczeniami. Te właśnie ograniczenia, jak również inne uprawnienia matek lub nawet potencjalnych matek, powodują również, że pracodawcy mniej chętnie zatrudniają młode kobiety. I tak koło się zamyka.

Polska 2050 wyszła jednak z propozycją likwidacji jednej z takich barier – wynagrodzenia chorobowego dla kobiet w ciąży. W zamian miałyby otrzymywać zasiłek chorobowy. Z punktu widzenia kobiety ta zmiana nie miałaby znaczenia, natomiast zdjęłaby z pracodawców istotne obciążenie finansowe.

Zasiłek z FUS zamiast wynagrodzenia chorobowego od pracodawcy

Obecnie pracodawca ma obowiązek wypłacać wynagrodzenie chorobowe za pierwsze 33 dni (14 dni w przypadku osób powyżej 50. roku życia) objęte zwolnieniem lekarskim w danym roku kalendarzowym. Dopiero gdy choroba trwa dłużej niż 33 dni, pracownik zaczyna otrzymywać zasiłek chorobowy finansowany przez Fundusz Ubezpieczeń Społecznych. W przypadku kobiet w ciąży wynagrodzenie chorobowe to 100% wynagrodzenia za pracę, a niekiedy nawet więcej, bo wliczają się do niego także otrzymane w ciągu ostatnich miesięcy nagrody, premie itd.

Większość kobiet przebywa w ciąży na zwolnieniu lekarskim znacznie dłużej niż 33 dni, więc można po-

wiedzieć, że ciąża pracownicy to dla pracodawcy koszt co najmniej 33 dni jej pełnego wynagrodzenia, nierzadko więcej (maksymalnie 66), gdy przypada na przełomie roku.

Wejście w życie propozycji Polski 2050 pozwoliło pracodawcom na istotne oszczędności. Koszt miałby przejąć FUS. I to zapewne stanie na drodze we wprowadzeniu tego pomysłu w życie. Pomysłu, dodajmy, nie tak całkiem nowego. Idąc do wyborów, Koalicja Obywatelska zapowiadała likwidację wynagrodzenia chorobowego na rzecz zasiłku chorobowego od pierwszego dnia choroby dla każdego pracownika.

Już wtedy eksperci wskazywali, że wprowadzenie tego pomysłu będzie raczej niemożliwe z uwagi na koszty, jak również ryzyko nadużyć. Nawet bez takiej zmiany fundusz chorobowy, z którego wypłaca się zasiłki, jest deficytowy. Bez zaskoczenia zatem przyjęto rezygnację z tego postulatu.

> Ograniczenie tego pomysłu tylko do kobiet w ciąży byłoby oczywiście znaczenie mniej kosztowne. W dyskusjach na ten temat pojawia się kwota 11 mld zł jako koszt jego realizacji. Jest to jednak kwota zawyżona i w rzeczywistości chodzi o ok. 1,5 mld zł. Z jednej strony to dużo, z drugiej – na rentę wdowią, rozwiązanie wprowadzone w ubiegłym roku, rocznie ma być wydawane 11–13 mld zł.

(Zbyt) korzystne naliczania urlopu wypoczynkowego

Konieczność finansowania wynagrodzenia chorobowego to nie jedyny koszt, na jaki narzekają pracodawcy, jeśli chodzi o zatrudnianie kobiet-potencjalnych matek. Kolejne obciążenie, które wskazują jako bariery dla zatrudniania potencjalnych matek, to zasady naliczania urlopów wypoczynkowych. Urlop wypoczynkowy nalicza się w pełni także za rok, w którym kobieta nie przepracowała ani jednego dnia, bo była na zwolnieniu lekarskim, potem na urlopie macierzyńskim, rodzicielskim. Co więcej, istnieją również przepisy, które pozwalają nabyć pełny urlop wypoczynkowy za 3 lata przebywania na urlopie wychowawczym, wystarczy przerywać ten urlop dokładnie na jeden dzień – 1 stycznia danego roku. W skrajnych przypadkach może się okazać, że kobieta kończąca korzystanie z tych wszystkich urlopów ma do dyspozycji ponad 100 dni zaległego urlopu wypoczynkowego. Nawet jak do pracy nie wraca, to należy wypłacić jej ekwiwalent za niewykorzystany urlop.

Rezygnacja z takich zasad naliczania urlopu wypoczynkowego na pewno spotkałaby się ze sprzeciwem części środowisk, ale można zadać pytanie, na ile te uprawnienia są rzeczywiście uzasadnione, a na ile są prowadzeniem polityki społecznej kosztem pracodawców i przede wszystkim – na ile rzeczywiście wspierają one dzietność.

Pojawia się także postulat, nad którym też moim zdaniem warto się pochylić, jakim jest wprowadzenie limitu wieku dziecka, który uprawniałby matkę do korzystania z płatnej godzinnej przerwy w pracy w związku z karmieniem piersią. W praktyce kobieta po prostu wcześniej wychodzi z pracy albo później do niej przychodzi. Dzisiaj takiego limitu wieku nie ma, więc tak naprawdę zależy to od pracownicy, kiedy sama zrezygnuje z możliwości pracowania 7 zamiast 8 godzin dziennie. Takie uprawnienie nie zmienia fundamentalnie sytuacji i matek, i pracodawców, ale na razie nie ma planów zmiany przepisów.

Gwarancja zatrudnienia najważniejsza

Są także inne uprawnienia, które pracodawcy chętnie by zlikwidowali, a które dla wielu kobiet stanowią powód odkładania macierzyństwa do momentu zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę na czas określony.

Chodzi tu zarówno o zakaz wypowiadania umowy podczas ciąży i korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, ale także o gwarancję zatrudnienia na tym samym stanowisku, co zajmowane przed urodzeniem dziecka. A w razie braku takiego stanowiska – na równorzędnym. Ponadto mogą one obniżyć sobie wymiar etatu i dzięki ten zyskać ochronę przed zwolnieniem na cały rok. Dzięki umowie na czas nieokreślony pracownica zyskuje więc gwarancję zatrudnienia przez rok po powrocie do pracy.

Takie zabezpieczenie oczywiście nie istnieje, gdy kobieta zachodzi w ciążę, będąc zatrudniona na czas określony. Taka umowa przedłuża się do dnia porodu – gdyby miała wygasnąć przed upływem 3. miesiąca ciąży – ale potem pracodawca nie jest zobowiązany do zawarcia kolejnej umowy z pracownicą.

Żadne zabezpieczenia nie istnieją, gdy kobieta jest zatrudniona w oparciu o umowę cywilnoprawną albo współpracowała z firmą w ramach B2B. Zakończenie współpracy jest możliwe na warunkach określonych w umowie, a nawet gdyby zleceniodawca je złamał i rozwiązał umowę natychmiast po otrzymaniu informacji o ciąży, to i tak ich dochodzenie oznaczałoby lata sporu przed sądem cywilnym.

Gwarancja zatrudnienia to nie jedyna rzecz, dla którego pracodawcy niechętnie zatrudniają młode kobiety. Chodzi również o takie uprawienia rodziców jak na przykład możliwość nieobecności w pracy z powodu choroby dziecka. Zaświadczenie lekarskie wystawione na chore dziecko usprawiedliwia taką nieobecność, a poza tym przez 60 dni w roku daje prawo do zasiłku opiekuńczego. Oprócz tego matka małego dziecka jest zazwyczaj mniej dyspozycyjna, jeśli chodzi o pracę poza ustalonymi ramami. Zanim dziecko skończy 8 lat, kobieta może odmówić m.in. pracy w nadgodzinach, w nocy albo wyjazdu w delegację. Do tego dochodzą innego rodzaju uprawnienia jak chociażby dwa dodatkowo płatne dni opieki nad dzieckiem.

Ochrona to nowoczesny standard

Pojawia się pytanie, czy da się tak zmienić prawo pracy, żeby młoda kobieta nie była widziana przez pracodawców jako pracownik potencjalnie problematyczny? Moim zdaniem nie jest to możliwe. Na pewno można sytuację poprawić i dobrze się w to wpisuje propozycja Polski 2050. Również zasady naliczania urlopu wypoczynkowego powinny zostać zmienione. Jestem zwolenniczką wprowadzenia rozsądnego limitu wieku dziecka, do którego można skorzystać z przerwy na karmienie.

Jednakże odebranie takich praw jak ochrona zatrudnienia podczas ciąży czy po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego byłoby oczywiście przyjęte przez pracodawców z entuzjazmem, ale z pewnością przyniosłoby odwrotny efekt demograficzny. Kobiety jeszcze rzadziej decydowałyby się na dziecko, skoro w wielu firmach ciąża oznaczałaby automatyczne wypowiedzenie. Pewien poziom ochrony musi zostać zapewniony, a to dla pracodawców zawsze będzie oznaczało ograniczenia, czasami dodatkowe koszty.

> Potrzebna jest zmiana kulturowa. Z jednej strony większy udział mężczyzn w korzystaniu z tych

> uprawnień rodzicielskich, które im przysługują. Mogą oni na przykład wykorzystać 32 tygodnie urlopu rodzicielskiego i 3 lata urlopu wychowawczego. Także oni po powrocie z rodzicielskiego będą mogli korzystać z przepisów o ochronie stanowiska pracy. Mimo że te urlopy przysługują na takich samych zasadach matkom jak i ojcom, jedynie 24% ojców z urlopu rodzicielskiego korzysta, a jeśli już to robi, to przebywa na nim znacznie krócej.

Z drugiej strony biznes musi zaakceptować, że ochrona macierzyństwa i szerzej – rodzicielstwa – to standard nowoczesnego państwa, a w interesie także samego biznesu jest to, aby kryzys demograficzny się nie pogłębiał.

Nagranie: https://www.youtube.com/watch?v=QQOGpBCz8ok

Oryginał: https://nlad-kopia1113.instawp.site/kto-placi-za-macierzynstwo-miedzy-pracodawca-a-panstwem/

NIEZALEŻNOŚĆ KOSZTUJE

Utrzymują nas przede wszystkim czytelnicy. Dzięki nim możemy publikować analizy, których nikt nam nie zamawia, i zostawiać je otwarte dla wszystkich.

WESPRZYJ NAS

wspieram.nlad.pl



Zeskanuj, aby wesprzeć