



Charles University

Faculty of Humanities

M.A. Program in Gender Studies

Pátkova 2137/5, 182 00, Praha 8 - Libeň

CHARLES UNIVERSITY
FACULTY OF HUMANITIES
Department of Gender Studies

Emilia Golik

**The Implementation of the European Work-Life Balance Directive in the Gender
Discourse in Poland.**

Dilpoma Thesis

Prague 2024

Declaration on Honour

I declare that I wrote the thesis independently using the sources dutifully cited and listed in the bibliography. The thesis was not used to obtain a different or the same title. I agree the diploma thesis will be published in the electronic library of the Faculty of Humanities of Charles University and can be used as a study text.

.....

Emilia Golik

Acknowledgments

I would like to thank my family and friends and my partner to whom I am extremely grateful for emotional support.

Abstract

This paper analyses how and if the European Union's work-life balance directive impacts the traditional family model and gender roles in Poland. The directive aims to increase gender equality in terms of division of labour work and childcare. However, the traditional family model is promoted by the ruling party - Law and Justice. Within the directive implementation, which was delayed, by almost a year, the Polish government of Law and Justice Party adopted a new labour law. Public debate about the change was not broadly discussed and was limited to sharing opinions within the "filter bubble". This paper is based on the feminist approach and evaluates Critical Discourse Analysis.

Key Words

labour market, Work-Life Balance, Poland, Law and Justice Party, traditional family model, parental leave, gender equality

Table of contents:

1. Introduction and the Research Question	2
2. Chapter One: Literature Review & Research Field.....	5
2.1 Feminist/Gender Literature.....	5
2.2 Polish Context Discussion.....	18
2.3 The Directive Aim and the Labour Code Change.....	36
3. Chapter Two: Methodology.....	42
3.1 Positionality.....	42
3.2 Research Paradigm & Feminist Approach.....	43
3.3 Qualitative Research.....	44
3.4 Research Method.....	45
3.5 Research Sample.....	46
4. Chapter Three: Analysis.....	51
4.1 Implementation of the Directive in Practice.....	51
4.2 PiS Pro-Family Policy in Practice.....	57
4.3 Women’s Perspective on the Job Market Problems.....	67
4.4 Father’s Perspective on the Parental/Paternity Leaves.....	72
5. Conclusions.....	80
6. Appendix.....	82
6.1 Appendix A.....	82
6.2 Appendix B.....	83
6.3 Appendix C.....	84
6.4 Appendix D.....	86
6.5 Appendix E.....	87
6.6 Appendix F.....	88
6.7 Appendix G.....	89
6.8 Appendix H.....	90
6.9 Appendix I.....	93
6.10 Appendix J.....	95
6.11 Appendix K.....	96
7. Bibliography.....	100

1. Introduction and the Research Question

“Bezprawie” means unlawfulness and is a term, in Polish, used to describe illegal, unacceptable, even anarchic situations or events. According to that logic, it seems the law is a form of protection, adding basic human rights, like the right to life to the Polish constitution is a form of security. However, the law is a powerful tool and may be a form of discrimination. Moreover, law may be imprecise that its interpretation remains too broad to declare if it is protecting or discriminating against. The labour code in Poland was created to protect employees and is a most commonly known code by Polish citizens as the majority of adults are subject to it. In Poland, every law is subjected to the constitution, and the constitution ensures gender equality.

Despite the assurance of gender equality on the paper, the practice of it is not that simple. Society has its values, standards, and norms that may result in the imprecise application of the letter of law. Poland as a country with a strong Catholic culture, in many aspects, follows the traditional understanding of gender roles, and family model. It is impacting everyday life. Especially in terms of the family model, the inequality can be observed. In Poland, it is still a woman who remains the primary parent and primary housekeeper. Women are responsible for childcare, cleaning, cooking, laundry, shopping, etc. Through the last eight years (2015-2023) Poland was ruled by a conservative party Law and Justice (PiS) that supports the traditional family model and Catholic values. Therefore, women were treated primarily as housewives. However, it does not mean it is the only task for women. Due to economic need, a family needs two incomes. Women must then face with double burden of being a full-time housewife and full-time worker. Yet, women are only humans, and suffer from a double burden, as Polish women are burnt out and tired. The lack of women in the job market has negative consequences not only for female citizens but also for the state's economy and society as a whole. This problem, nevertheless, is not only in Poland, it can be observed in every European country, which is why the European Union (EU) created the Work-Life Balance directive that aims to increase equality on the level of childcare share and house care share, so women have better access to WLB.

The labour code is correctly associated with workplaces, work regulations, and employee and employer relationships. However, with the technological growth work started to invade our private lives and invaded our homes. Firstly, it was possible due to phone calls, internet, email culture, and portable laptops. Finally, during COVID-19 thanks to technology our whole lives have been moved to a remote form. The question of Work-Life Balance

(WLB) was not new at that time but it emerged again. The European WLB directive aims to improve parents' tools and regulations specifically for parents so, they can equally share the childcare and household, so both of them, especially women can enjoy WLB benefits.

In this research I evaluate "How is the implementation of the European Work-Life Balance directive impacting the gender discourse in Poland: is it a re-definition or amplification of the traditional family model?" This question is important as the directive from the EU aims for gender equality, but the Polish government consisting of a majority of PiS aims to support the traditional family model. This creates a discourse as Poland cannot at the same time fulfil equal goals of the European Union and keep the unequal traditional roles. However, the debate around it was not very developed or broadly discussed. Polish society has been highly polarised since PiS came into power and opinions, voices, and statements are mostly shared only among the people from the same political option or under the banner of the magazine that openly supports the specific party. During my research, I will ask side research questions such as "how the directive is implemented?", "Where the traditional family model has its beginning?", "What are the motives of the ruling party?", "how do women feel about the directive?", "What is the father's reaction?". All those questions will allow me to analyse and evaluate what is hidden, who is unheard how this law is changing the family model and its perception, and whether is it changing it at all.

However, to understand the analysis the theoretical ground is needed. Firstly, I start with the general feminist and gender studies literature review. In this chapter, I provide the theoretical base necessary to understand my further argument that gendered standards in the job market and expectations from women to perform traditional gender roles are negatively impacting women's possibility to achieve work-life balance. Firstly, I discuss hierarchical dualism and patriarchy to smoothly provide a ground for feminist and gender theory. I will discuss Beauvoir's idea of othering women. Then I explain what gender is and what is gender-based understanding. I will speak about liberal feminism as this is my approach for this thesis. The next part focuses on the role of the family in the gendered order and the feminist explanation of the gendered division of work. Finally, I discuss work-life balance history and its normative understanding.

The second, and most important ground, for, understanding analysis is understanding the Polish context. In the sub-chapter, I focus on the preferred and promoted family model in Poland. The perception of men, women, gender roles, and division of labour. I discuss family policy and its instruments, not only on national-level improvements but also on European Union laws that were introduced in Poland due to membership. This part consists

of an explanation of the PiS party and Polish traditional family model origins. This chapter provides also a discussion of already implemented and proposed solutions for the lack of WLB. Those are, however, incomplete and there is a need for legal change as COVID-19 revealed systematic imperfections like the lack of legalisation of remote work. The deep discussion of the Polish context is followed by a description of the European directive and its aim, as well as a description of the new labour code in Poland.

Finally, just before the analysis, I provide the methodology chapter with a description of my positionality and the research paradigm. I discuss the feminist approach that I follow and the qualitative research characteristics. Last but not least, is the evaluation of the research method, which is Critical Discourse Analysis (CDA), and detailed description of step by step, how it was conducted.

The last part of the paper is the analysis of eleven articles, that show the discourse in Poland. In this part, I analyse how is implementation of the European Work-Life Balance directive impacts the gender discourse in Poland. The implementation of the directive was combined in Poland with labour code change. There was a need for legalisation of remote work and the government decided to combine those laws transformations. Yet, it is not exactly clear if the European aims and Polish government aims are following the same motivations. There is a discourse in Poland about the new law redefining or amplifying traditional family roles. The analysis has four sections: “implementation of the directive in Poland”, “PiS pro-family policy in practice”, “women's perspective on the job market problems”, and “father's perspective on the parental/paternity leave”. The paper is finished with the general conclusion of the whole paper.

2. CHAPTER ONE: LITERATURE REVIEW AND RESEARCH FIELD

2.1 FEMINIST AND GENDER LITERATURE

What is Gender?

I will start with defining the term “gender”. The case was largely ignored until the 1960s¹ and it is difficult to clearly define it, as “gender” is an abstract idea and its understanding constantly changes as it is not a stable thing. I follow the understanding suggested by Butler that gender is more a performance than something that we are born with.² The way we act, speak, and wear is gendered. We, as people, perform the gender.³ However, gender is quite often mixed with biological sex and terms were previously (and still are by some) used interchangeably. Fausto-Sterling admits that is because the differences between the mind (gender) and the body (sex) are hard to see for the outside world, therefore, for them it is one.⁴ Nonetheless, even though sex and gender are connected they are not the same. Weatherall says “gender” is not something we have or we are born with like sex it is something we do.⁵ Gender is culturally constructed and determined, and the mechanisms of traditional and patriarchal understanding of masculinity and femininity are normalised. They are perceived by humankind as the natural order. Gender norms are dominated and established by patriarchy and the concept is a “two-class system”⁶. There are only men and women and there is a hierarchy between them. Therefore, women are placed in the worst position due to their sex and they are supposed to perform femininity. Gender roles are assigned to the sex, so if you are a woman you are supposed to be a mother, wife, or housewife. You should perform your gender role, as only the correct performance will provide you with the acceptance of society. Society expects you to perform it in a traditional patriarchal way.⁷ Yet, as gender is something you do instead of what you are it means your biological sex may be different from your gender, but society will still expect from you

¹ Heywood, A. *Key Concepts in Politics and International Relations* (Macmillan Education, 2015) p.78.

² Butler, J. *Undoing Gender* (Taylor & Francis Group, 2004) p. 43.

³ Ibid.

⁴ Fausto-Sterling, A. *Sexing the Body* (Basic Books, 2000) p. 115.

⁵ Weatherall, A. *Gender, Language and Discourse* (Taylor & Francis Group, 2002) p. 157.

⁶ Cealey Harrison, W. and Hood-Williams, J. *Beyond Sex and Gender* (SAGE Publications, 2002) p. 30.

⁷ Ross, K. *Gender, Politics, News* (John Wiley & Sons, Incorporated, 2017) p. 11.

certain behaviours based on your body. Gender and gender performance/roles became powerful tools in the hands of patriarchy that allowed for easy domination and discrimination of women through centuries. The association of women with feminine characteristics like irrationality, weakness, being emotional, and caring are still the basis of discrimination against women in the public sphere. It is assumed women take care of the house or should not be a leader. Feminist theory deconstructs this patriarchal understanding and by putting a gender lens on we can expose how women are still being limited through that assumption. However, this I will speak about later in the paper.

Hierarchical Dualism

According to Ruether western political and religious thought tend to classify everything as fitting into ontological dualism.⁸ Everything has its opposite, for example, day-night; good-bad; mind-body and finally men-women. However, what is problematic is that those are put into a hierarchy, one is ruling the other. There is no particular, logical explanation of why one is understood as better. No other than “this is a natural order of things”, or that it is “given by God”.⁹ Aristotle and Plato started this division. Juschka argues Aristotle classified feminine as negative and masculine as positive.¹⁰ Ruether follows this and says that Aristotle understands gender as a metaphor for dualistic mind and body, so men are the mind and women are the body.¹¹ As one rules the other it means that men are supposed to be higher in the hierarchy than women and they shall have power over women. Men are “aristocrats of humanity”.¹² However, this construction of understanding everything in those dual categories is not a simple mistake by humankind. The idea was enthusiastically adopted by the whole of Western political thought and by Christianity. Philosophy, art, literature, etc alternately draw their ideas from the Antic or Middle Ages. The idea of hierarchical dualism and male domination was adopted by all Western ideas in all spheres of human life. Augustine also followed the idea. He did change the narration a little bit so it fits the general Christian idea of God in the centre, however, when it comes to the perception of humans

⁸ Ruether, R. R. ‘Dualism and the Nature of Evil in Feminist Theology’, *Studies in Christian Ethics*, 5(1), (1992) p. 26.

⁹ Okin, S. M. ‘Women and the Making of Sentimental Family’, *Philosophy and Public Affairs*. 11(1) (1982) p. 65.

¹⁰ Juschka, D. *Political bodies/ Body politics. The Semiotics of Gender*. (New York, Routledge Taylor & Francis Group, 2014) p. 34.

¹¹ Ruether, R. R. ‘Dualism and the Nature of Evil in Feminist Theology’, *Studies in Christian Ethics*, 5(1), (1992) p. 28.

¹² Ibid.

(men and women) he placed women in the secondary position. It is a man who pictures God in himself as a whole.¹³ Women have only a small piece of God in them as they were made out of the male rip.¹⁴

Yet, as I mentioned before hierarchical dualism and specifically this gendered part of it was adapted in all areas of human life. That is because gender is an abstract idea that operates also on the level of language.¹⁵ Because of that, it is used as a metaphor to describe power relations, politics, and concepts. According to Juschka, it is just easier for humans to use ‘gender’ as a ‘signed symbol’ to speak about power and social organisation.¹⁶ It makes a lot of sense as this idea is present in all Western ideas and traditions of philosophical/political thoughts, through that it was adapted in education, economy, social norms, and organisation of the society. It is well known to humanity and seems natural. If we perceive femininity as weaker than masculinity why not transfer the idea to describe the power of particular states? It seems logical to call the third world feminine. It does not have as much money as the first world, as much power, as much technology... Yet, the problem is this idea is not natural, Ruether says classifying people following dualism would make them mutually exclusive.¹⁷ As mentioned in the beginning ontological dualism classifies things into opposite categories like day and night. However, if we classify peoples' races in such order (White-Black) this would mean they are opposite to each other. This would mean they are mutually exclusive in their nature. This does not make sense as both races are still humans that share characteristics of the species. The same goes for gender. Hierarchical dualism is extremely harmful and has a negative impact on individual female citizens. Ruether says this division was not an innocent error that was constantly repeated. This was done on purpose so, the white males have all the power everyone who cannot be in their category is subjected to them. White males defined them as ‘self’ and the rest as the ‘other’ which means everyone and everything that cannot be defined as while a male exists only about them, as the ‘other’ does not exist as such individually.¹⁸ However, the ‘self’ and ‘other’ relation will be explained in the next part.

¹³ Ruether, R. R. ‘Dualism and the Nature of Evil in Feminist Theology’, *Studies in Christian Ethics*, 5(1), (1992) p. 29.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Juschka, D. *Political bodies/ Body politics. The Semiotics of Gender*. (New York, Routledge Taylor & Francis Group, 2014). p. 34.

¹⁶ Juschka, D. *Political bodies/ Body politics. The Semiotics of Gender*. (New York, Routledge Taylor & Francis Group, 2014). p. 132.

¹⁷ Ruether, R. R. ‘Dualism and the Nature of Evil in Feminist Theology’, *Studies in Christian Ethics*, 5(1), (1992) p. 29.

¹⁸ De Beauvoir, S. *The Second Sex* (London, Vintage Books, 2011). pp. 8-9.

Therefore, dualism may seem like a natural order of things. Nevertheless, giving it hierarchy and projecting it into humans is not a natural order of things. That would make humans from different categories opposite and mutually exclusive. Whether the patriarchal order is like it or not humans are not mutually exclusive rather they are the same kind.

Patriarchy

Bourdieu says patriarchy is a masculine domination that is used to oppress women and create a strict division and hierarchy between genders.¹⁹ According to him, patriarchy is symbolic violence, that is non-physical violence and operates based on hierarchical social order, and social norms.²⁰ In other words, patriarchy is a collection of norms, and social order that oppress people, but especially women. Bryson calls patriarchy the oldest and most basic form of domination.²¹ Women are oppressed in every aspect of life, therefore, it is rooted deeply at every single level of life, and women are suffering from patriarchy's inequality at all time. Patriarchy is then something we cannot see but women can feel its harmful consequences. Daly, for example, explains that patriarchy, on the level of religion, revolves around the myth of procession, it sees god as a father of humanity and his son as a piece of him on earth.²² This myth completely omits women and makes them unimportant and irrelevant.

Patriarchy is a form of domination that is harmful, it is a tool that oppresses women and minorities, patriarchy shames sexual acts in general unless it is for procreation, it creates hierarchies and oppresses everyone that does not fit into the picture that patriarchy is defined as the 'norm'.

Othering Women and Liberal Feminism

Now I would like to discuss two important things for building the argument in this paper. First is the issue of othering women based on Simone de Beauvoir's idea. This will be a further discussion of the previous parts about gender and hierarchical dualism. Second is the explanation of liberal feminism. As I have pointed out in the methodology I am adapting an

¹⁹ Bourdieu, P. *Masculine Domination* (Cambridge, Polity Press, 2001), pp. 5-7.

²⁰ Ibid.

²¹ Bryson, V. 'Radical Feminism and the Concept of Patriarchy', in *Feminism Political Theory: an Introduction* (London, Palgrave Macmillan, 2016), pp. 155-158.

²² Daly, M. 'Prelude to the First Passage', in *Gyn/Ecology: The Metaethics of Radical Feminism* (Boston, Beacon Press, 1978), pp. 37-40.

approach of liberal feminism and to be successful it is necessary to define and explain the concept.

Simone de Beauvoir starts her book ‘‘The Other Sex’’ by asking herself *What is a woman?*²³ The answer is not as simple as it seems to be. It is not easy to define a woman without defining what she is not. Beauvoir claims that men would never ask themselves ‘‘What is a man’’ as they would never try to position themselves through sex.²⁴ It is just simply obvious he is a man. Moreover, a man is both positive and neutral at the same time.²⁵ Being a man is a default, a norm. Being a woman is abnormal. The woman is negative.²⁶ Women are associated with being wrong due to their emotions and hormones. It is simply forgotten that men also have emotions and hormones. The anatomy of men and women is pretty much the same. In opposition to what hierarchical dualism assumes men and women are not mutually exclusive and our anatomy as humans is a piece of clear evidence for that. Nevertheless, masculinity and males are understood as the norm. The male body is understood as the complete version of humanity. Women are always lacking something. Beauvoir mentioned Saint Tomas who defined women as ‘‘incomplete men’’.²⁷ Is it then the only way we can define women? By referring to what they are lacking compared to men? Beauvoir answers that ‘‘humanity is male, and man defines woman, not in herself, but about himself’’.²⁸ Women, then, are not individual autonomous beings like their existence. At every level of *her* existence, she needs *him* to define her. He has absolute power in deciding how to define her.²⁹ As Beauvoir classifies it he is the ‘‘Self’’ and she is the ‘‘Other’’.³⁰ Of course, this relationship can be referred to almost all categories and spheres of human life as its origins are in hierarchical dualism. The Other is not automatically positioned as worse. The Other can be *the other* only about *the self*-positioning itself as the primary One.³¹ The woman is positioned as worse than men positioning themselves as the default primary One.

Othering women become a daily routine in everyone's life. Women are understood as those who are subjected to men, therefore, they are not equal and they do not have the same opportunities as men. Women are being limited because of that ‘‘othered’’ position of them. There is an underrepresentation of women in politics, they are not placed in leading positions

²³ De Beauvoir, S. *The Second Sex* (London, Vintage Books, 2011). p. 24.

²⁴ De Beauvoir, S. *The Second Sex* (London, Vintage Books, 2011). pp. 24-25.

²⁵ Ibid.

²⁶ Ibid.

²⁷ Ibid.

²⁸ De Beauvoir, S. *The Second Sex* (London, Vintage Books, 2011). p. 26.

²⁹ De Beauvoir, S. *The Second Sex* (London, Vintage Books, 2011). p. 26.

³⁰ Ibid.

³¹ De Beauvoir, S. *The Second Sex* (London, Vintage Books, 2011). p. 27.

in business, and they do not get equal pay. Women are still not welcomed in the public sphere. They are considered to be part of the private sphere which is why they are so strongly associated with home, kids, etc. Othering women in connection to gender-based understanding also limit women's possibility of achieving work-life balance, however, I will explore this later. As I said before I follow liberal feminism values. Firstly, liberal feminism focuses on achieving gender equality through political and legal reform from the perspective of human rights. It focuses on what is just and what is not. Liberal feminism considers the public sphere as important and argues that women should be engaged in the public sphere as equally as men. Wendell says liberal feminism focuses on the reorganisation of economics in a way that is more accessible for women.³² Liberal feminism demands to position women as equal to men and rejects discrimination against them at all levels.³³ Liberal feminism is often criticised for being too white, however, the idea of promoting women's equality and recognition in education, politics, economy, and their rights and expanding their opportunities is the base for my argument. Women should be recognised as equal to men. They should have the same opportunities as men to achieve work-life balance. Yet, due to gender-based understanding and expecting them to perform their assigned gender role. They do not have this opportunity. Women are usually doing two full-time jobs: the professional one and the one at home (mother, cook, cleaner, wife). The problem is not even recognised, and yet, all women suffer from it. Previously Betty Friedan described such a case. Betty Friedan was a liberal feminist philosopher and she defined ‘a problem that has no name’. The issue was quite different then but the rule could be the same. Back then in the 1960s women in the USA were full-time housewives. It was the purpose of their life and they were supposed to feel fulfilled and happy because they were doing it. Freidan says that it was not even understood that women are worse than men and because of that they must stay home.³⁴ No, they were just simply different and their role was to take care of the husband, kids, and home.³⁵ Nevertheless, no one asked women if they wanted to do that and if they enjoyed the fact they should feel fulfilled by cleaning homes. Yet, a lot of women felt not enough to be just housewives. They could not share this burden with anyone as the general narration was that this is the purpose of their life and somehow other women feel happy about it. Therefore individuals felt worse than their female neighbours.³⁶ Hence, a lot of women shared the

³² Wendell, S. ‘A (Qualified) Defense of Liberal Feminism’, *Hypatia*, 2(2) (1987) p. 66.

³³ Ibid.

³⁴ Friedan, B. *The Feminine Mystique* (W. W. Norton & Company, INC., New York, 1963. pp. 8-9.

³⁵ Ibid.

³⁶ Ibid.

feeling of “being empty” or “incomplete”. They felt they could do more than just cook.³⁷ A lot of women shared this problem but it had no name and in the world, they were living it should not exist. Nowadays, not much has changed, women also share the problem that does not have a particular name. They are expected to work and one pension is not enough for the family. However, after coming back from the shift they are also expected to do all the unpaid labour work at home. Going to work does not excuse you from being a woman and fulfilling your duties. Yet, I would call the problem inequality, patriarchy and gender-based understanding. Because of all these women are unable to achieve work-life balance. However, before I start questioning work-life balance I will discuss its history and comparative understanding of it.

The Family Role and Division of the Labour Work

According to Engels, who discusses the evolution of the family, at the beginning women had a very strong position in the family.³⁸ Women were providing the family with crafting, food, and things that could be sold so it was positive for the family economy. Yet, with time when the wealth was increasing men started to gain more and more power and the patriarchal order of the society was more and more important.³⁹ With patriarchy's growth women's position in the family was constantly reduced and, finally, women became “the other”. Their role was limited to giving birth to children, taking care of them and caring about the household. As Warner criticises this gendered order of the family by saying men are dictating everything forcing women to subordinate and to lower their meaning to creatures that can be pregnant and give birth women became an absolute slave to men.⁴⁰ A woman's role in the family is to serve it.

Engels compares marriage to the social order where men are the upper class and women are the proletariat. Family is the basic institution and the power dynamics that are present there are transferred to every other aspect of public life. Heteronormative norms and sexual domination is transferred to social institutions. Moreover, when it comes to the labour

³⁷ Friedan, B. *The Feminine Mystique* (W. W. Norton & Company, INC., New York, 1963. pp. 8-9.

³⁸ Engels, F. ‘The Origin of the Family, Private Property, and the State’, in *Marx/Engels Reader*, edited by Robert C. Tucker (New York, 1999), pp. 734-737.

³⁹ Ibid.

⁴⁰ Warner, M. ‘Politics of Sexual Shame’, in *The Trouble with Normal: Sex, Politics and Ethics of Queer Life* (Harvard University Press, 1999), pp. 4-6.

market, women are mostly seen in lower positions, in works connected to care like nursing or as a help to men as a secretary, for example.⁴¹

Ahmed says that in terms of family, patriarchy tries to force the image of a happy housewife who is fulfilling her role and that gives her purpose in life, yet this image is false and does not include real female experience.⁴² Freidan argues women were told that true feminine women were the ones that do not want careers education or political rights but husbands kids and houses.⁴³ The career was to be a mother and wife on the bank forms women were writing their occupation was a housewife. Women were not leaving home unless shopping, picking up kids, or supporting their husbands in public events. If doing the paid job- only part-time to support the family (sell/administration job). As said before this was called a problem that has no name as women were not feeling this was enough, they felt missing something. Yet, Freidan expresses how the division of labour was understood by a patriarchal society.⁴⁴ Labour was understood as female work and there was no equal division of home care between partners.

Kollontai describes the old family model where the male breadwinner but the salary was not sufficient so women had to go to work.⁴⁵ Before World War 1 and during it women had to work. Women were working as sellers, washing ladies, cleaning ladies, etc. Then the question of family life appeared - how does this family work if women were out there at work? Home and children become neglected due to work duties. A woman who is a worker still needs to fulfil the duties of wife and mother, need to cook, clean, etc. According to Kollontai, capitalism is making women full-time workers but at the same time does not have a solution for household labour. Kollontai proposes a communist society/country as the solution. According to her, in such a community women do not have to worry about the household as the state can organise this, the same is true for the care of kids, which the state organises. Communist state helps with daily family tasks so women can rely on their paid work and not be depending upon their husbands meanwhile capitalist state puts the responsibility on the individual women. The Communist-capitalist issue is not, however, the topic for this paper.

⁴¹ Engels, F. 'The Origin of the Family, Private Property, and the State', in *Marx/Engels Reader*, edited by Robert C. Tucker (New York, 1999), pp. 734-737.

⁴² Ahmed, S. 'Feminist Killjoys', in *The Promise of Happiness* (Duke University Press, 2010), pp. 50-51.

⁴³ Friedan, B. *The Feminine Mystique* (W. W. Norton & Company, INC., New York, 1963). pp. 8-10.

⁴⁴ Ibid.

⁴⁵ Kollontai, A. M. 'Selected Writings of Alexandra Kollontai', in *Communism and the Family*, edited by Alix Holt (New York, 1977), pp. 250-253.

History of WLB and its Definitions

Work-Life Balance (WLB) seems to be the term that “says it all” at first glance. Especially, in the 21st century companies try to encourage people to join them because the employer cares about employees' WLB. The industry of WLB today is a multimillion-dollar worth industry.⁴⁶ However, how does it start and what does work-life balance mean exactly? What is the mystery behind this phenomenon?

The origins of the concept are quite interesting as we can find the first tries of it back in the 1800s as the idea of shortening working hours for kids and women.⁴⁷ It was after long campaigns of factory workers who fought against long working hours.⁴⁸ The debate was carried to the early 20th century but the first legal act is dated 1938 when the Fair Labour Standards established a 44-hour work week.⁴⁹ The law brought to life, for example, prohibition of the child labour, and minimum wage.⁵⁰ Those were the very first tries to somehow limit the time you can spend at work. However, the real concern came to the public debate in the 1960s/1970s/1980s when more women entered workplaces. Back then it was considered a women's issue or social issue.⁵¹ In the beginning, the concept was only for women as they were expected to both have a career and manage the household, so this idea was supposed to help in achieving that.⁵² As Khateeb says at the beginning the concept focused on the segmentation of family and work as before those terms were mutually exclusive.⁵³ However, quite soon the idea of WLB became to be a “potential business issue” as it could be good for the employees.⁵⁴

For, example in the UK the long working hours culture is connected to the British commitment to productivity. It is assumed that employees will put work as the priority,

⁴⁶ Raja, S. and Stein, S. L. ‘Work-Life Balance: History, Costs, and Budgeting for Balance’, *Clinics in Colon and Rectal Surgery*, 27(2) (2014) p. 71.

⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ Khateeb, F. R. 'Work-Life Balance – A Review of Theories, Definitions and Policies', *Cross-Cultural Management Journal*, 23(1) (2021) p. 28.

⁴⁹ Raja, S. and Stein, S. L. ‘Work-Life Balance: History, Costs, and Budgeting for Balance’, *Clinics in Colon and Rectal Surgery*, 27(2) (2014) p. 71.

⁵⁰ Khateeb, F. R. 'Work-Life Balance – A Review of Theories, Definitions and Policies', *Cross-Cultural Management Journal*, 23(1) (2021) p. 28.

⁵¹ Frame P. and Hartog, M. ‘From rhetoric to reality. Into the swamp of ethical practice: implementing work-life balance.’, *Business Ethics: A European Review*, 12(4) (2003) pp. 359.

⁵² Raja, S. and Stein, S. L. ‘Work-Life Balance: History, Costs, and Budgeting for Balance’, *Clinics in Colon and Rectal Surgery*, 27(2) (2014) p. 71.

⁵³ Khateeb, F. R. 'Work-Life Balance – A Review of Theories, Definitions and Policies', *Cross-Cultural Management Journal*, 23(1) (2021) p. 28.

⁵⁴ Frame P. and Hartog, M. ‘From rhetoric to reality. Into the swamp of ethical practice: implementing work-life balance.’, *Business Ethics: A European Review*, 12(4) (2003) pp. 359.

before family.⁵⁵ However, workers were coming home exhausted, they did not want to stay at work longer but they were very much influenced by expectations. WLB become an idea to support the integration of family life and work life for men and women as the balance between work and life has a positive impact on the employees.⁵⁶ Lack of balance and being overworked is the cause of stress-related illnesses and people can work better when they are healthy and when they have time to rest or enjoy their life with the family.⁵⁷

When it comes to defining work-life balance there are several of them but most agree that it is the individual ability to achieve the balance between one's work life and the rest. According to Delecta, an "individual can meet their work and family commitments, as well as other non-work responsibilities and activities."⁵⁸ Therefore, it is a very broad term that includes in itself all areas of the individual human being and the balance between all the roles that this human has. Delecta mentions also that different scholars define the concept differently and some argue that WLB is not only about meeting all the responsibilities and fulfilling them but also about satisfaction and good functioning.⁵⁹ Therefore, it is not only about having all done but also about being "happy" with the results. Raja & Stein, however, says that it is about proper prioritisation of your tasks.⁶⁰ Delecta would agree here as they say the individual is the most important part of work-life balance.⁶¹ It is all about your organisation. Raja & Stein admits WLB is supposed to be a lifestyle.⁶² They add also that probably division between life and work will never be equal, however, it is all about individual satisfaction.⁶³ Therefore, it is not about having life divided in half. It is about having this consciousness about what is satisfying you, no matter if you prefer more work or more time off, as long as it brings joy to you and you are satisfied with your "balance" that means the goal is achieved. Raja & Stein add that there is no standard for WLB and no

⁵⁵ Frame P. and Hartog, M. 'From rhetoric to reality. Into the swamp of ethical practice: implementing work-life balance.', *Business Ethics: A European Review*, 12(4) (2003) pp. 360.

⁵⁶ Frame P. and Hartog, M. 'From rhetoric to reality. Into the swamp of ethical practice: implementing work-life balance.', *Business Ethics: A European Review*, 12(4) (2003) pp. 358-360

⁵⁷ Frame P. and Hartog, M. 'From rhetoric to reality. Into the swamp of ethical practice: implementing work-life balance.', *Business Ethics: A European Review*, 12(4) (2003) p. 360.

⁵⁸ Delecta, P. 'Work-Life Balance', in *International Journal of Current Research*, 3(4) (2011) p. 186.

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ Raja, S. and Stein, S. L. 'Work-Life Balance: History, Costs, and Budgeting for Balance', *Clinics in Colon and Rectal Surgery*, 27(2) (2014) p. 72.

⁶¹ Delecta, P. 'Work-Life Balance', in *International Journal of Current Research*, 3(4) (2011) p. 187.

⁶² Raja, S. and Stein, S. L. 'Work-Life Balance: History, Costs, and Budgeting for Balance', *Clinics in Colon and Rectal Surgery*, 27(2) (2014) p. 72.

⁶³ Raja, S. and Stein, S. L. 'Work-Life Balance: History, Costs, and Budgeting for Balance', *Clinics in Colon and Rectal Surgery*, 27(2) (2014) p. 74.

universal recipe, success is possible only when the individual is organised well enough to achieve it.⁶⁴ It is then the individual responsibility whether you are successful or not.

Khateeb defines work-life balance as ‘‘the achievement of fulfilling experiences in the different aspects of life’’.⁶⁵ So, for Khateeb it is more of something that is already achieved rather than the ability to do it. She mentions also that it is not only about just fulfilling all the responsibilities that one has but also about how much time, energy and commitment are dedicated to particular tasks.⁶⁶ Therefore, it is not only about ticking all the boxes from the ‘‘to-do list’’. The individual should also consider how much passion they put into individual tasks and the balance when they are happy with the results. Khateeb argues that the term work-life balance is being mixed with work-family balance but the idea of work-life balance is much broader as it includes all aspects of life, therefore, it is a better term to use.⁶⁷ Raja & Stein would not agree here as for here the term is too broad. So, for her, the term ‘‘work’’ is quite easy as it just means the time you spend at work. However, the problem is with the part of ‘‘life’’ as it defines everything else that work is not.⁶⁸ It does not only include your hobbies or family time but you are also supposed to put there sleeping, eating, spiritual/emotional wellness, religious activity (if you have one), but also things like shopping, laundry, cleaning, cooking or even paying bills.⁶⁹ Following this explanation made by Raja & and Stein, I argue that because the term is so broad it means you will have to make some choices and resign from some aspects of your life. The options, however, are quite limited as you cannot reign from eating or sleeping you will have to reign from your interests like hobbies or you will have to choose a single life.

Work-life balance research introduced several theories that were supposed to describe the concept and their adaption was changing through the years but also there are different policies proposed that should make it possible for employees/individuals to achieve work-life balance. Khateeb describes five theories that were present in the work-life balance research and Guest also mentions them in his research. So, the first perspective is *segmentation* which focuses on dividing work life from family life.⁷⁰ Guest says that this

⁶⁴ Raja, S. and Stein, S. L. ‘Work-Life Balance: History, Costs, and Budgeting for Balance’, *Clinics in Colon and Rectal Surgery*, 27(2) (2014) p. 73.

⁶⁵ Khateeb, F. R. 'Work-Life Balance – A Review of Theories, Definitions and Policies', *Cross-Cultural Management Journal*, 23(1) (2021) p. 28.

⁶⁶ Ibid.

⁶⁷ Ibid.

⁶⁸ Raja, S. and Stein, S. L. ‘Work-Life Balance: History, Costs, and Budgeting for Balance’, *Clinics in Colon and Rectal Surgery*, 27(2) (2014) p. 72.

⁶⁹ Ibid.

⁷⁰ Khateeb, F. R. 'Work-Life Balance – A Review of Theories, Definitions and Policies', *Cross-Cultural Management Journal*, 23(1) (2021) p. 28.

model tends to distinguish life and work domains with the idea that those are separate enough so they do not influence each other.⁷¹ However, this was more of a theoretical approach without any empirical evidence.⁷² The next comes *spillover theory* where family role affects work and work role affects the family. There is a positive spillover and a negative one. So, the experiences of one domain may positively influence the other but they may also have negative results and impacts.⁷³ The theory states women experience spillover from family to work and men from work to family.⁷⁴ The third theory is the *compensation theory*. As Guest explains this one state we may have some dissatisfactions in one domain but the other one shouts “make it up” to us.⁷⁵ For example, we may dislike our job as it is not developing our skills but in private time we are dedicated to developing our hobby and this brings us a lot of joy and satisfaction by which we feel compensated. The fourth theory is *conflict theory* this simply says that both domains cannot be fully fulfilled so we have to sacrifice one to dedicate more to another.⁷⁶ This theory has an assumption that domains are incompatible with each other and have too different requirements to make them both work perfectly.⁷⁷ Finally, *border theory* assumes that everyday people are balancing between homes and work and cross different borders.⁷⁸ This theory says that there are several boundaries like physical, and psychological behavioural set by employees and employers.⁷⁹ Individuals are crossing them every day to make it all work together sometimes sacrificing their life domain and sometimes the work domain.

Finally, at the end of this defining work-life balance part, I would like to briefly discuss the policies proposed by the literature that are supposed to “make it easier” to achieve. This final part will be a smooth connection to the next chapter where I will question

⁷¹ Guest, D. E. ‘Perspectives on the study of work-life balance’, in *Social Science Information*, 41(2) (2002) p. 258.

⁷² Guest, D. E. ‘Perspectives on the study of work-life balance’, in *Social Science Information*, 41(2) (2002) p. 258.

⁷³ Khateeb, F. R. ‘Work-Life Balance – A Review of Theories, Definitions and Policies’, *Cross-Cultural Management Journal*, 23(1) (2021) p. 30.

⁷⁴ Khateeb, F. R. ‘Work-Life Balance – A Review of Theories, Definitions and Policies’, *Cross-Cultural Management Journal*, 23(1) (2021) p. 28.

⁷⁵ Guest, D. E. ‘Perspectives on the study of work-life balance’, in *Social Science Information*, 41(2) (2002) p. 258.

⁷⁶ Khateeb, F. R. ‘Work-Life Balance – A Review of Theories, Definitions and Policies’, *Cross-Cultural Management Journal*, 23(1) (2021) p. 30.

⁷⁷ Ibid.

⁷⁸ Guest, D. E. ‘Perspectives on the study of work-life balance’, in *Social Science Information*, 41(2) (2002) p. 259.

⁷⁹ Khateeb, F. R. ‘Work-Life Balance – A Review of Theories, Definitions and Policies’, *Cross-Cultural Management Journal*, 23(1) (2021) p. 31.

this current understanding of WLB as it is one of the main problems that influence women's possibilities to achieve WLB.

According to Frame and Hartog, WLB policies can include leave of absence, career breaks, maternity leave, remote work, and child-care provisions like kinder gardens.⁸⁰ They ensure the gap between the rhetoric and theory of work-life balance and the practice.⁸¹ Khateeb differentiates four major policies that can help in achieving work-life balance. It is *flexible time*, so, the working time is set up individually between the employee and the employer.⁸² *The flexible place* includes hybrid working or fully remote work.⁸³ *Shard work* means people who have the same or similar work are sharing the responsibilities according to their individual needs and time.⁸⁴ In this case, the employer has the task done but employees could fit the process into their individual needs. Finally, *leaves*, which are several policies allowing the employee to take time off because of their situations.⁸⁵ Those regulations may look different in several countries and companies. However, Frame and Hartog go further in the policies and they argue it is the work culture that needs to be changed through those policies to achieve work-life balance.⁸⁶ So, the culture change has its evolutionary stage that includes: *grassroots* which means the focus should be on women's issues.⁸⁷ *HR Stage* here the focus is on recruitment and selection.⁸⁸ The last two steps are *culture change* and *work redesign*.⁸⁹ This approach is problematic as it is not quite precise and does not explain how the culture should change or what should be the result of the work redesign. It also assumes that work-life balance is a woman's issue and from the definition that puts all the responsibility on the individual it seems like it is women's fault they cannot achieve work-life balance. Additionally, as the focus is on women it means it is mostly or fully them who have issues with the current work environment. This however will be expanded on in a further chapter.

⁸⁰ Frame P. and Hartog, M. 'From rhetoric to reality. Into the swamp of ethical practice: implementing work-life balance.', *Business Ethics: A European Review*, 12(4) (2003) p. 361.

⁸¹ Ibid.

⁸² Khateeb, F. R. 'Work-Life Balance – A Review of Theories, Definitions and Policies', *Cross-Cultural Management Journal*, 23(1) (2021) p. 29.

⁸³ Ibid.

⁸⁴ Ibid.

⁸⁵ Ibid.

⁸⁶ Frame P. and Hartog, M. 'From rhetoric to reality. Into the swamp of ethical practice: implementing work-life balance.', *Business Ethics: A European Review*, 12(4) (2003) pp. 360-361.

⁸⁷ Ibid.

⁸⁸ Ibid.

⁸⁹ Ibid.

2.2 POLISH CONTEXT DISCUSSION

Polish Context and the Law Change

To understand how the implementation of the directive is impacting gender discourse and if it is a re-definition or amplification of the traditional family model, the context of Poland needs to be discussed. By analysing the Polish context, I can see there is no unity between the preferred/promoted family model and the economic needs of the family. On the one hand traditional family model or even the sentimental family model is present in most Polish homes to this day. Yet, life is too expensive to have only one breadwinner and one salary. Therefore, women also have to go to work, however, society somehow expects them to bring money home but at the same time continues to stay in the traditional role of a housewife. Patriarchal perception of women lays at the roots of this problem, and it seems that the double burden of women is its consequence. Hence, where does this patriarchal perception come from?

Looking at Polish history, the history of Polish suffrage in the last 100 years seems impressive if we take into account laws. By the end of the XIX century, Polish female activists were protesting on Polish territories.⁹⁰ After the Great War, when Poland gained independence back in 1918, equality of men and women before the law was a high priority. Therefore, on November 7th 1918 Polish women got full electoral rights – active and passive.⁹¹ In the newly independent government that was elected in 1919, there were 8 women among 442 members.⁹² After World War II equality between men and women was also highly promoted by a communist government.⁹³ Electoral equality was granted by the constitution, during communism between 1952 and 1985, several women in politics changed, but, women were always present in the government. Yet, the number of women was always in the minority, the highest number was between 1980 and 1985 as it was 25%.⁹⁴ With the changes of 1989 and the Round Table discussion, there was not much change in the

⁹⁰ Poland did not exist as a country due to the partitions of Poland done by Austria, Russia and Prussia finalised in 1795. This occupation lasted for a hundred twenty-three years and ended after WWI in 1918.

⁹¹ Rakowska-Trela, A. '100 years of women suffrage in Poland. From the fight for political rights to gender quotas', *Przegląd Prawa Konstytucyjnego*, 6(46) (2018), p. 266.

⁹² Rakowska-Trela, A. '100 years of women suffrage in Poland. From the fight for political rights to gender quotas', *Przegląd Prawa Konstytucyjnego*, 6(46) (2018), p. 267.

⁹³ Rakowska-Trela, A. '100 years of women suffrage in Poland. From the fight for political rights to gender quotas', *Przegląd Prawa Konstytucyjnego*, 6(46) (2018), p. 268.

⁹⁴ *Ibid.*

matter. Women's presence and equality were considered to be a high priority but there were no new institutional solutions presented. The current constitution of 1997 states all men and women are equal in family, political, social, and economic rights.⁹⁵ In 2011 Poland introduced gender quotas to increase the number of women in politics. According to this policy the list of candidates, to be accepted, must present at least 35% of women and at least 35% of men.⁹⁶

Having briefly presented the laws introduced in Poland since 1918 I can see this is impressive and on paper, women are equal to men. What is the issue then? The problem is very hidden and visible only if we look at the perception of women outside the laws and the real opportunities (or lack thereof) to be equal to men and to enjoy their rights. The laws may look equal at first glance and help women to be more present in public life. However, only looking at the individual laws and the debates around them, it can be seen that women in Poland remain unequal. For example, gender quotas were introduced as a tool that was supposed to increase the female percentage in government. However, what is not mentioned is that when the policy was only a project, the Congress of Women proposed a few improvements. Firstly, it was proposed to write the names in the zip system to avoid writing women by the end of a list. Secondly, the Congress of Women wanted to introduce the rule that in case of a candidate's resignation, they can be replaced only by a candidate of the same sex. Those propositions were rejected and now after the list is accepted with the minimum 35%, female candidates after resignation can be replaced by men. Moreover, their names are written at the end of the list. As a result, gender quotas did not achieve what is supposed to, as the way they were working was not helping women but making the election even more complicated. This was a very tricky strategy that at first glance is pro-feminist but looking deeper it is actually against women.

European Union Gender Equality Policy and Poland's Response

The law can be a really "tricky" tool when it comes to discrimination as it depends on the law-maker, narration, regulation, and the context of its implementation it may become a reason for the exclusion or inclusion of specific social groups.⁹⁷ For example, in Poland, due

⁹⁵ Rakowska-Trela, A. '100 years of women suffrage in Poland. From the fight for political rights to gender quotas', *Przegląd Prawa Konstytucyjnego*, 6(46) (2018), p. 268.

⁹⁶ Rakowska-Trela, A. '100 years of women suffrage in Poland. From the fight for political rights to gender quotas', *Przegląd Prawa Konstytucyjnego*, 6(46) (2018), p. 269.

⁹⁷ Podgórska-Rykała, J. 'Polityka Równości Płci – Wybrane Regulacje Prawa Międzynarodowego i Europejskiego', *Roczniki Administracji i Prawa*, 15(2) (2015), p. 57.

to law women were once (before 1918) excluded from having electoral laws, on the other hand, are now included and can enjoy their electoral laws. Yet, successful protection of human rights requires law guarantee lack of and protection from discrimination.⁹⁸ In other words, discrimination against someone for any reason must be abolished and illegal in law to successfully protect people. When it comes to gender equality, its implementation is already applied by the de-legalisation of discrimination.⁹⁹ However, implementation in law is not enough. To achieve gender equality, states or international organisations must take more action. Gender audit, gender budgeting and gender mainstreaming are required. Many specific policies must be established. Moreover, after the law establishment, it is necessary to regularly verify whether the law is restricted. Based on the Treaty of Rome from 1957 European countries established European Economic Community.¹⁰⁰ The basis of the organisation is supposed to be equality between men and women in terms of equal salaries for employees doing the same job/remaining in the same job position.¹⁰¹ Later in 1975 additional directive was established, it was an improvement of the former law and not only men and women had the right to equal pay but also equal pay for jobs of the same quality and meaning.¹⁰² Last year, in 1976, the rule of gender equality was implemented in areas like equal employment opportunities, equal education access, and equal promotion opportunities.¹⁰³ Later in 1978, equality in terms of social security was established.¹⁰⁴ In 1990 the equality rule on the job market was increasing in European policies and finally, in 1998, in the Treaty of Amsterdam European Union implemented a gender mainstreaming strategy as the basic rule of the European Union.¹⁰⁵

According to the Council of Europe's official statement, gender mainstreaming is a policy-making approach that takes into account men's and women's interests.¹⁰⁶ This concept

⁹⁸ Podgórska-Rykała, J. ‘ Polityka Równości Płci – Wybrane Regulacje Prawa Międzynarodowego i Europejskiego’, *Roczniki Administracji i Prawa*, 15(2) (2015), p. 58.

⁹⁹ Podgórska-Rykała, J. ‘ Polityka Równości Płci – Wybrane Regulacje Prawa Międzynarodowego i Europejskiego’, *Roczniki Administracji i Prawa*, 15(2) (2015), p. 61.

¹⁰⁰ <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/en/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-rome>

¹⁰¹ Podgórska-Rykała, J. ‘ Polityka Równości Płci – Wybrane Regulacje Prawa Międzynarodowego i Europejskiego’, *Roczniki Administracji i Prawa*, 15(2) (2015), p. 65.

¹⁰² Podgórska-Rykała, J. ‘ Polityka Równości Płci – Wybrane Regulacje Prawa Międzynarodowego i Europejskiego’, *Roczniki Administracji i Prawa*, 15(2) (2015), p. 66.

¹⁰³ Ibid.

¹⁰⁴ Podgórska-Rykała, J. ‘ Polityka Równości Płci – Wybrane Regulacje Prawa Międzynarodowego i Europejskiego’, *Roczniki Administracji i Prawa*, 15(2) (2015), p. 66.

¹⁰⁵ Ibid.

¹⁰⁶ Council of Europe, *What is gender mainstreaming?*, Available: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/what-is-gender-mainstreaming> [Accessed 02.06.2023].

was first introduced in 1985 at the World Conference on Women.¹⁰⁷ As said before Council of Europe adopted the approach in 1998 and defined it as the reorganisation and improvement of the policy processes.¹⁰⁸ Gender mainstreaming shall be applied in all policies at all levels. It is supposed to promote gender equality and fight against discrimination.¹⁰⁹ What is important gender mainstreaming is not only a strategy that refers to new policies that already are under creation, but it is also supposed to bring new light to the previous policies and motivate necessary changes. According to the Council of Europe, analysis of policies and research shows that many policies were created based on the needs of the dominant group, traditionally this power was among white men.¹¹⁰ By gender mainstreaming, we can analyse the existing situation and identify the inequalities.¹¹¹ In consequence, we can develop and redefine our policies and understandings. Gender mainstreaming is a responsibility of the European Union institutions on the EU level, but all member states are responsible for the promotion of the approach on the national level. Change plans based on gender mainstreaming should take into account context, and cover all relevant dimensions, it should create tools and methods that will satisfy the necessary conditions.¹¹² The Plan should be clear about the goals and how they will be achieved.¹¹³

In Poland, gender equality is guaranteed by the constitution. According to Jagoda Podgórska-Rykała feminist groups in Poland tried a lot to establish the legal act about the equal status of men and women.¹¹⁴ They were not successful, however, the government introduced an act about the implementation of some of the European Union's policies of equal treatment in 2011.¹¹⁵ According to that act, there can be no discrimination, direct or non-direct, sexual harassment is forbidden as well as encouraging discrimination. The act also defines a governmental institution that is supposed to monitor the situation and take action if the law is not restricted. The office is called “government plenipotentiary for equal

¹⁰⁷ Council of Europe, *What is gender mainstreaming?*, Available: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/what-is-gender-mainstreaming> [Accessed 02.06.2023].

¹⁰⁸ Ibid.

¹⁰⁹ EIGE, *What is gender mainstreaming*, Available at: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming?language_content_entity=en [Accessed 03.06.2023].

¹¹⁰ Council of Europe, *What is gender mainstreaming?*, Available: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/what-is-gender-mainstreaming> [Accessed 02.06.2023].

¹¹¹ EIGE, *What is gender mainstreaming*, Available at: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming?language_content_entity=en [Accessed 03.06.2023].

¹¹² Ibid.

¹¹³ Ibid.

¹¹⁴ Podgórska-Rykała, J. ‘Zasada Równości Płci-Wybrane Regulacje Prawa Krajowego’, *Roczniki Prawa i Administracji nr XVII (Zeszyt Specjalny)*, (2017), p. 25.

¹¹⁵ Podgórska-Rykała, J. ‘Zasada Równości Płci-Wybrane Regulacje Prawa Krajowego’, *Roczniki Prawa i Administracji nr XVII (Zeszyt Specjalny)*, (2017), p. 25-26.

treatment” and currently is being held by Anna Schmid. According to the official governmental website of the government plenipotentiary for equal treatment, this office is supposed to analyse and audit whether gender equality is respected, create projects that promote gender equality, create new policies, and eliminate discrimination of all kinds.¹¹⁶ Nevertheless, it does not follow the gender mainstreaming strategy as it should because Anna Schmid is part of the Law and Justice party that promotes patriarchal values. Poland has also Ministry of Family and Social Policy since 2020 before the Ministry was called: the Ministry of Family, Work and Social Policy.¹¹⁷ In 2020 the government decided to focus on family and deleted the work part. However, in 2021 the government again included the work department in the daily responsibilities of the Ministry.¹¹⁸ Yet, the word “work” did not come back to the official name of it. The head of the Ministry is Marlena Małag. The ministry analyses the situation in the job market and proposes new policies in terms of family policy and social policy. Poland does have the sources and tools for the promotion of gender equality. It may look like Poland does apply the European Union gender mainstreaming strategy. Yet, the ruling party - Law and Justice does not promote gender equality but traditionalism but I will speak about it later.

EU on Work-Life Balance Rule and Poland’s Response

Work-life balance is a key component of the transformation of an organisation’s culture for advising gender equality and it is relevant to all members of staff.¹¹⁹ All kinds of job positions are relevant to have a work-life balance. The whole institution benefits from respecting it and rejecting the popular stereotype that it is the “women's issue”.¹²⁰ As part of work-life balance, we may consider tolls such as parental leave, flexible working time agreements, workload management, support for caring responsibilities, pieces of advice on work-life balance, and reintegration of staff after career breaks.¹²¹ However, not always the

¹¹⁶ GOV.PL, *Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania*, Available at: <https://www.gov.pl/web/rownetraktowanie/co-robimy2> [Accessed 15.06.2023].

¹¹⁷ GOV.PL *Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej*, Available at: <https://www.gov.pl/web/rodzina/informacje-o-urzedzie> [Accessed 13.06.2023].

¹¹⁸ Ibid.

¹¹⁹ EIGE, *Gender Equality in Academia and Research – GEAR tool*, Available at: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/work-life-balance-and-organisational-culture> [Accessed 31.05.2023].

¹²⁰ Ibid.

¹²¹ Ibid.

implementation of such policies and tools guarantees that employees will have equal opportunities for work-life balance. To achieve it is important to remember it is not a single intervention but constant development, employers and government must remember the double burden on women that often happens and make it difficult to achieve work-life balance.¹²² In 2017 European Union implemented the pillar of Social Rights to be more effective in delivering rights to European citizens.¹²³ One of its key principles is work-life balance and the obstacles that working parents and carers face. As per the approach, men and women shall have equal access to tools that help achieve work-life balance.¹²⁴

When it comes to Poland's response on the official governmental website under work-life balance we can find the short description that work-life balance was invented to prevent workaholism.¹²⁵ Employees who have a well-balanced private life and career are much more productive than those who spend the most time at work. As for the tools, the official governmental website says employers must individually choose them based on the employee's needs.¹²⁶ The governmental website does not mention work-life balance is a key value for the European Union or that men and women shall have equal access to it.

Law and Justice Party

Law and Justice (Prawo i Sprawiedliwość (PiS)) party was established in 2002 by twins Jarosław Kaczyński and Lech Kaczyński.¹²⁷ As the party present themselves the ideological basis is the respect of human dignity that constitutes human rights.¹²⁸ Specifically, three others are important to the Law and Justice party: the right to freedom right to equality and right to life.¹²⁹ As they say, the state must be free from pathology and not allow its organs to

¹²² EIGE, *Gender Equality in Academia and Research – GEAR tool*, Available at:

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/work-life-balance-and-organisational-culture> [Accessed 31.05.2023].

¹²³ EIGE, *Work-life balance in the ICT Sector: EU Policies on work-life balance*, Available at:

<https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/work-life-balance/eu-policies-on-work-life-balance> [Accessed 31.05.2023].

¹²⁴ Ibid.

¹²⁵ GOV.PL, *Serwis Służby Cywilnej: Work-Life Balance*. Available at:

<https://www.gov.pl/web/sluzbacywilna/WLB> [Accessed 01.06.2023].

¹²⁶ Ibid.

¹²⁷ Prawo i Sprawiedliwość, *Prawo i Sprawiedliwość: Partia*, Available at: <https://pis.org.pl/partia/prawo-i-sprawiedliwosc> [Accessed 14.06.2023].

¹²⁸ Ibid.

¹²⁹ Ibid.

act for its benefit but to serve the citizens and democracy.¹³⁰ PiS is a right-wing party but as they say, they want Europe based on freedom justice and solidarity but they believe in life based on tradition.¹³¹ Law and Justice's party rejects all kinds of political correctness because this ‘restriction is affecting many Europeans ever harder, and which today is being imposed not merely through cultural aggression, but also administrative measures and penal repression’¹³². Law and Justice party is one of the strongest political organisations in democratic Poland after 1989 since 2004 it is one of the top 3 strongest and largest parties in Poland. Lech Kaczyński was a Polish president from 2005-2010. PiS won the elections in 2005 in coalition and Jarosław Kaczyński becomes Prime Minister. However, in 2007 the coalition broke and the government had to organise new elections. In 2015 another candidate from PiS – Andrzej Duda became the president and PiS won the elections. In 2019 both President Andrzej Duda and the party won the elections. PiS as well as Andrzej Duda remain the ruling government until today.

Even though PiS says they base their ideology on respect and ideology Poland is getting more and more traditional since 2015 and the government is making more and more restrictions in terms of, for example, abortion law. Their narration is based on patriarchal traditionalism and catholic values. According to Bill and Stanley PiS validated and strengthened social conservatism that was always present in Poland.¹³³ PiS promises to defend Poland from the Western cultural decline. They do it by raising ‘national self-assertion against the West’¹³⁴. Jarosław Kaczyński calls Poland the island of freedom that is resisting repressive cultural correctness. The government must protect Polish citizens from the threats to traditional identity and catholic values as well as promote the right interpretation of history called by Mateusz Morawiecki ‘our truth about the past’.¹³⁵ PiS has its morality and system of values which is common for all political parties around the world. Yet, the Law and Justice party dismisses everyone who questions their morality and values and accuses them of being anti-polish. Jarosław Kaczyński once said that only the Catholic Church is the legitimate source of values.¹³⁶ Therefore, everyone who does not

¹³⁰ Prawo I Sprawiedliwość, *Prawo I Sprawiedliwość: Partia*, Available at: <https://pis.org.pl/partia/prawo-i-sprawiedliwosc> [Accessed 14.06.2023].

¹³¹ Ibid.

¹³² Ibid.

¹³³ Bill, S. and Stanley, B. ‘Whose Poland is to be? PiS and struggle between monism and pluralism’, *East European Politics*, 36(3) (2020), p. 387.

¹³⁴ Ibid.

¹³⁵ Bill, S. and Stanley, B. ‘Whose Poland is to be? PiS and struggle between monism and pluralism’, *East European Politics*, 36(3) (2020), p. 387.

¹³⁶ Bill, S. and Stanley, B. ‘Whose Poland is to be? PiS and struggle between monism and pluralism’, *East European Politics*, 36(3) (2020), p. 388.

follow those values is against Poland's ‘‘real’’ freedom. Everything that is against the accepted norm is considered to be a threat. Following this narration, PiS considers LGBT, ‘‘gender ideology’’, feminism, and sex education to be the threat to real ‘‘Polishness’’. It is called the ‘‘rainbow plague’’.¹³⁷ As PiS follows traditional catholic values it also perceives women through a patriarchal lens.

In 2016 Law and Justice Party implemented a project that became an act called pro-life policy. The, recently, implemented new labour law, within the European WLB directive has a few regulations that were proposed by PiS and are specifically introduced as a realisation of that pro-life policy. The program aims to support families economically, psychologically, and sociologically. It is focused mostly on pregnant women, support of parents and children with disabilities, and support in case of endangered pregnancy. The goal is to support families and give them the needed care if parents encounter difficulties in the form of irreversible illness or disability of the child. Is supposed to show that PiS is supporting every life.

PiS won two elections and was a ruling party, with a majority in the government for eight years. As they had the majority they did not have to negotiate any policy, they could implement everything, and they were doing that between 2015 and 2023. Their politics were ignorant, the statements and speeches were full of propaganda and aimed mainly towards their electorate. They did not try to convince anyone else, as they did not have to. Due to that Polish society became polarised. The government was divided between PiS and the ‘‘Opposition’’, so everyone was against PiS. Because PiS took over the national media that are budgeting from the state finances, other parties took over private media. The biggest competition was between PiS and Platforma Obywatelska. According to Górska, both the PiS electorate and the Opposition electorate have negative attitudes towards each other and they are reluctant to confront or discuss their views.¹³⁸ Polish citizens prefer to remain within their comfort zone.

Polish Traditional Family and the Women’s Role

¹³⁷ Bill, S. and Stanley, B. ‘Whose Poland is to be? PiS and struggle between monism and pluralism’, *East European Politics*, 36(3) (2020), p. 388.

¹³⁸ Górska. P. ‘Polaryzacja polityczna w Polsce. Jak bardzo jesteśmy podzieleni?’, in *Centrum Badań nad Uprzedzeniami* (Warszawa, 2019) p. 2.

As I mentioned before Polish women have equality in family life, and economy granted by the constitution. However, family policy laws seem to reject that. By policies and improvements proposed by several governments, it looks like women are still the default cleaners, cooks, and carers in the family. The government focus on helping women balance labour work and professional work instead of promoting partnership. Family policy focuses also only on women and does not consider men as a part of it. Men are not encouraged to participate and engage in the family. Moreover, the care institutions, for kids and old are poor in Poland, so this duty is also a female duty. So, what does the family model look like in Poland and what is the role of women and men, that can be defined as a sentimental family?

Sentimental family according to Okin supposed to be a positive alternative to the patriarchal model of family, as it should be based on the mutual respect between husband and wife.¹³⁹ Yet, it does not mean that they are equal. A sentimental family is less patriarchal, but it still supports traditional roles. It is men who are the main breadwinner, and a woman takes care of the house and kids. Everyone has a role that is important for the common good. Family is a common interest for a husband and a wife, but it does not make them partners.¹⁴⁰ After World War II there was a dynamic economic growth, yet the industry was employing mostly men. The family model was based on one male breadwinner and a wife as a housewife. Men are supposed to bring money and women are supposed to take care of the house and kids.¹⁴¹ The situation in Poland was very different from the one in the United States for example. Due to communism, Polish women were allowed to work, and as mentioned before the government highlighted the equality between men and women of the working class. Yet, the system was still patriarchal and women's gender equality in the communist society did not mean partnership of today's understanding. The traditional order of society was not prepared for the employment of women daily.¹⁴² Even in social policy, this inequality can be seen as the protection from the state in sectors such as health, retirement, disability, etc, was offered to men and their

¹³⁹ Okin, S. M. 'Women and the Making of Sentimental Family', *Philosophy and Public Affairs*. 11(1) (1982), p. 73.

¹⁴⁰ Okin, S. M. 'Women and the Making of Sentimental Family', *Philosophy and Public Affairs*. 11(1) (1982), p. 74.

¹⁴¹ Czepulis-Rutkowska, Z and Mirosław, J. 'Kobiety na rynku pracy a rodzinna polityka społeczna', in *O Racjonalną Politykę Rodziną: Rodzina formacją niezastąpioną?*, edited by Bożena Balcerzak-Paradowska (Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, 2017), p. 141.

¹⁴² Czepulis-Rutkowska, Z and Mirosław, J. 'Kobiety na rynku pracy a rodzinna polityka społeczna', in *O Racjonalną Politykę Rodziną: Rodzina formacją niezastąpioną?*, edited by Bożena Balcerzak-Paradowska (Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, 2017), p. 141.

families.¹⁴³ Women were not considered to be individuals in this case and were depending on men.¹⁴⁴ The situation slightly changed in the 70s and 80s when the economic growth stopped and one salary was not enough. Women had to go to work to support families and it became a problematic topic for debate. Families could not work on the same basis as before; a family needed a solution from the outside – the state.¹⁴⁵

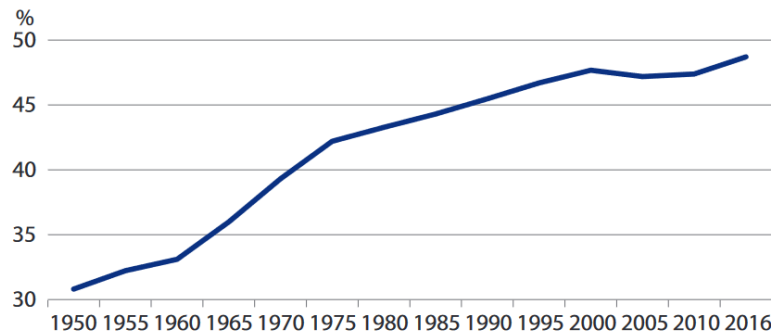


Figure 1 Share of women in the total number of employees in Poland (Główny urząd statystyczny, 2018)

However, this change and economic need were not developing along with a cultural change in society. It seems that the economy developed but society stayed in the same place culturally. According to Dorota Szelewa, there is an increasing interest in family policy due to lower trends in demography and constant changes in perceived gender roles, family, and labour work.¹⁴⁶ On the one hand, there are a lot of arguments for progressive change to make demography better. However, cultural/societal perceptions of women do not allow for it, as it is traditional and patriarchal.¹⁴⁷ The current family policy does not follow the changes in society.¹⁴⁸ The effect is exploitation and overload of women.¹⁴⁹ The family model changed through time, Firstly there was a male breadwinner in the 1950s, then it developed into a male breadwinner + female part-time (1970s) and with the 1990s we can see a dual-earner

¹⁴³ Czepulis-Rutkowska, Z and Mirosław, J. 'Kobiety na rynku pracy a rodzinna polityka społeczna', in *O Racjonalną Politykę Rodzinną: Rodzina formacją niezastąpioną?*, edited by Bożena Balcerzak-Paradowska (Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, 2017), p. 141.

¹⁴⁴ Czepulis-Rutkowska, Z and Mirosław, J. 'Kobiety na rynku pracy a rodzinna polityka społeczna', in *O Racjonalną Politykę Rodzinną: Rodzina formacją niezastąpioną?*, edited by Bożena Balcerzak-Paradowska (Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, 2017), p. 142.

¹⁴⁵ Ibid.

¹⁴⁶ Szelewa, D. 'Polityka wobec rodziny i rodzicielstwa w Polsce: w pułapce konserwatyizmu?', *Warszawskie Debaty o Polityce Społecznej*, (2014), p. 3.

¹⁴⁷ Ibid.

¹⁴⁸ Szelewa, D. 'Polityka wobec rodziny i rodzicielstwa w Polsce: w pułapce konserwatyizmu?', *Warszawskie Debaty o Polityce Społecznej*, (2014), p. 3.

¹⁴⁹ Czepulis-Rutkowska, Z and Mirosław, J. 'Kobiety na rynku pracy a rodzinna polityka społeczna', in *O Racjonalną Politykę Rodzinną: Rodzina formacją niezastąpioną?*, edited by Bożena Balcerzak-Paradowska (Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, 2017), p. 142.

model.¹⁵⁰ The dual-earner model has two types. First, the dual earner-dual career model.¹⁵¹ This type is characterised by mutual respect and partnership between husband and wife. Both do housework and both do their careers.¹⁵² Second is the double burden of females. In this model, both husband and wife work professionally but housework and care are only female duties.¹⁵³ The changes can be seen but they are very slow. Polish families still are more similar to the dual burden of the female model. According to Agnieszka Smoder women spend 20,4 hours per week on housework and care, and men spend only 12,8.¹⁵⁴ However, this was a general statistic based on couples, if we have a look specifically at married couples we will see that wives spend 24,5 hours per week on housework and husbands 14,2 hours.¹⁵⁵ This means husbands spend 10,3 hours less on housework than their wives and this is in the family model where both have full-time work. Małgorzata Szyszka says that the low level of partnership in Polish marriages is a real problem and that no longer we ask a question of whether a woman should work but how she will connect her two roles.¹⁵⁶ According to Szyszka the struggle of dual burden is a consequence of the traditional perception of family and low engagement of men in the household.¹⁵⁷ Another problem is the lack of solutions or poor solutions proposed by the state, however, I will speak about this issue in the later part of the paper. Smoder argues that women often suffer from role strain syndrome, which means women try to connect all their tasks, but it is impossible to balance and they remain unhappy.¹⁵⁸ The balance is not possible due to societal expectations that are a consequence of the traditional perception of females and their role and they create a barrier in finding a balance between family, work and life.¹⁵⁹ Szyszka argues women feel much more responsibility over care but also men do not consider an equal division of labour as part of the partnership.¹⁶⁰ Therefore, women face a double burden as not only they must go to work but also other

¹⁵⁰ Smoder, A. 'Elastyczne formy pracy jako instrument work-life balance', in *Polityka Społeczna*, 1 (2012), p. 15.

¹⁵¹ Ibid.

¹⁵² Ibid.

¹⁵³ Smoder, A. 'Elastyczne formy pracy jako instrument work-life balance', in *Polityka Społeczna*, 1 (2012), p. 15.

¹⁵⁴ Ibid.

¹⁵⁵ Ibid.

¹⁵⁶ Szyszka, M. 'Kobiety między domem a pracą. Oczekiwane wsparcie i instrumenty polityki rodzinnej na rzecz godzenia ról zawodowych z rodzinnymi', *Studia nad Rodziną*, 1(36) (2015), p. 136.

¹⁵⁷ Ibid.

¹⁵⁸ Smoder, A. 'Elastyczne formy pracy jako instrument work-life balance', in *Polityka Społeczna*, 1 (2012), p. 16.

¹⁵⁹ Smoder, A. 'Elastyczne formy pracy jako instrument work-life balance', in *Polityka Społeczna*, 1 (2012), p. 16.

¹⁶⁰ Szyszka, M. 'Kobiety między domem a pracą. Oczekiwane wsparcie i instrumenty polityki rodzinnej na rzecz godzenia ról zawodowych z rodzinnymi', *Studia nad Rodziną*, 1(36) (2015), p. 144.

unpaid work is their duty when they come back home. A partnership is a preferred model of relationship/marriage, but men do not consider housework as part of it and avoid responsibility for the labour work.

Nevertheless, despite those struggles' women perceive work as a positive aspect of their lives. Around 53% of women consider work as positive because it gives them a better position in society and marriage, it makes them independent and gives a lot of joy that they have more to do than just household.¹⁶¹ Psychologists say that work is positive as it gives a sense of life, safety, purpose and confidence.¹⁶² That is another issue, not only housework is unpaid and remains a female duty but it is also undervalued. Women who do not have work usually feel a lack of purpose in life as their daily work is considered to be meaningless. Therefore, women do consider work as a positive aspect of life, however, as a negative consequence they face a lack of time. It is hard to balance all the duties and women do not have time for self-development, hobbies etc. According to Szyszka when women have to resign from something to prioritise tasks, they first resign from themselves and give up on education, hobbies, and rest.¹⁶³ Despite prioritisation of tasks and resignation from themselves, women still struggle to balance, and they have to give up on other activities as well. Women complain about lack of time for several other spheres of their lives: 55,6% face a lack of time for friends, 49% lack of free time and 54% lack of time for kids and partner (for activities that do not include care about them but spending time together).¹⁶⁴

This double burden of females has negative consequences for the whole of Polish society. Due to the struggles that women must face, they decide on two radical solutions, they either resign from work, as they are not able to balance between or they resign from having a family/kids as they are afraid to face a double burden. Since the regular employment of women in Poland, we can see a decline in fertility.¹⁶⁵ Before the 80s in Middle-East Europe fertility rate was high but in the 1990's and 2000's it rapidly dropped.¹⁶⁶ In 2012

¹⁶¹ Szyszka, M. 'Kobiety między domem a pracą. Oczekiwane wsparcie i instrumenty polityki rodzinnej na rzecz godzenia ról zawodowych z rodzinnymi', *Studia nad Rodziną*, 1(36) (2015), pp. 137-138.

¹⁶² Szyszka, M. 'Kobiety między domem a pracą. Oczekiwane wsparcie i instrumenty polityki rodzinnej na rzecz godzenia ról zawodowych z rodzinnymi', *Studia nad Rodziną*, 1(36) (2015), p. 141.

¹⁶³ Szyszka, M. 'Kobiety między domem a pracą. Oczekiwane wsparcie i instrumenty polityki rodzinnej na rzecz godzenia ról zawodowych z rodzinnymi', *Studia nad Rodziną*, 1(36) (2015), p. 139.

¹⁶⁴ Ibid.

¹⁶⁵ Czepulis-Rutkowska, Z and Mirosław, J. 'Kobiety na rynku pracy a rodzinna polityka społeczna', in *O Racjonalną Politykę Rodziną: Rodzina formacją niezastąpioną?*, edited by Bożena Balcerzak-Paradowska (Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, 2017), p. 144.

¹⁶⁶ Szelewa, D. 'Polityka wobec rodziny i rodzicielstwa w Polsce: w pułapce konserwatyzmu?', *Warszawskie Debaty o Polityce Społecznej*, (2014), p. 4.

Poland was 2nd in the end, after Portugal, the country among EU countries, in fertility rate.¹⁶⁷ Szelewa says that there was in Poland an opinion among the society that the low fertility rate is women's fault as they do not want to give birth to have careers at work.¹⁶⁸ This is not true as Polish women never said they do not want kids, they are just not able to balance between, work, house, and life.¹⁶⁹ Almost 22% of women say they do not want to have a family due to a lack of work-life balance, and only 4% of men say the same.¹⁷⁰ Men just do not consider having a family and having a full-time job as a struggle. For men, family is not a barrier to achieving a work-life balance because they do not take into account all the housework/care that comes together with having a family. They already know it is not their responsibility and they do not perceive equal division of labour work as part of ‘having a family’. This is a consequence of the traditional perception of women's role but also their male role. They limit their role in the family to the breadwinner. Some men might be engaged as a dad who can spend time with kids, but they do not consider sacrifice in the way women must. This lack of possibility to balance between work and house and life has a negative consequence for Polish society when women decide to either resign from family or work. Lack of work means less/lack of money, lack of retirement and the need to support women from social programmes which are expensive for the state itself. Employed, independent financial women, should be in the state's interest. On the other hand, resignation from family means lower and lower fertility and an ageing society is negative for the state's economy as there is a lack of young people in productive age that are necessary to drive the economy.

Solutions to Lack of Balance

As it was mentioned before a family needs some help from the outside – from the state. There are propositions from both the state and the employer that are considered as help and instruments of work-life balance. The solutions are shortening working hours, flexible working time or part-time jobs. Therefore, the solution proposed is a limitation of work to

¹⁶⁷ Szelewa, D. ‘Polityka wobec rodziny i rodzicielstwa w Polsce: w pułapce konserwatyzmu?’, *Warszawskie Debaty o Polityce Społecznej*, (2014), p. 4.

¹⁶⁸ Szelewa, D. ‘Polityka wobec rodziny i rodzicielstwa w Polsce: w pułapce konserwatyzmu?’, *Warszawskie Debaty o Polityce Społecznej*, (2014), p. 5.

¹⁶⁹ Czepulis-Rutkowska, Z and Mirosław, J. ‘Kobiety na rynku pracy a rodzinna polityka społeczna’, in *O Racjonalną Politykę Rodziną: Rodzina formacją niezastąpioną?*, edited by Bożena Balcerzak-Paradowska (Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, 2017), p. 144.

¹⁷⁰ *Ibid.*

help women fill all the duties at home. The problem is that work-life balance is considered here to be a female issue and it is understood in a sense of balance between labour work and professional work, therefore, a balance between unpaid work and paid work. It is not a response to women's struggle. The real response would be the promotion of partnership and engagement of men in the household. Poland does have good labour work, and yet, not many solutions are fully pro-feminist and support partnerships. Szelewa confirms that research shows that states which support and promote partnership have a higher rate of fertility than those supporting traditional family models.¹⁷¹ Countries like France, for example, promote partnership and engagement of men, and female careers and French families are much more likely to want to have kids or more kids.¹⁷² French society is close to stabilisation in terms of demography or fertility rate.¹⁷³ This is a paradox, as traditional societies make it harder for women to go to work and do not support partnerships to achieve higher fertility, yet the consequence is the opposite and states that highlight traditional values, like Poland, are struggling with fertility rates.¹⁷⁴ Parents expect from family policy/job market to support them in everyday struggles. The most valuable help would be support in organising care for kids or older members of the family or financial support in that matter.¹⁷⁵ Moreover, parents expect better organisation of working time or longer hours of opening schools/kindergartens.¹⁷⁶ In Poland, families still have the traditional division of labour, yet there are families where men would like to base their relationships on partnership. However, this is not that easy as parents must face several issues when organising their daily lives. Firstly, parents face a lack of employer knowledge of how to employ a parent or a lack of individual verification of the case.¹⁷⁷ Employers are usually just following the solutions and rules that are commonly considered good without a deeper reflection on whether this particular policy will be applicable in the individual case of a specific employee. Companies do not propose anything new, as well as there is a lack of programmes that would truly help families.¹⁷⁸ Moreover, male domination in the job market creates an environment where

¹⁷¹ Szelewa, D. 'Polityka wobec rodziny i rodzicielstwa w Polsce: w pułapce konserwatyizmu?', *Warszawskie Debaty o Polityce Społecznej*, (2014), p. 6.

¹⁷² Ibid.

¹⁷³ Ibid.

¹⁷⁴ Ibid.

¹⁷⁵ Szyszka, M. 'Kobiety między domem a pracą. Oczekiwane wsparcie i instrumenty polityki rodzinnej na rzecz godzenia ról zawodowych z rodzinnymi', *Studia nad Rodziną*, 1(36) (2015), p. 145.

¹⁷⁶ Ibid.

¹⁷⁷ Szyszka, M. 'Kobiety między domem a pracą. Oczekiwane wsparcie i instrumenty polityki rodzinnej na rzecz godzenia ról zawodowych z rodzinnymi', *Studia nad Rodziną*, 1(36) (2015), p. 147.

¹⁷⁸ Szyszka, M. 'Kobiety między domem a pracą. Oczekiwane wsparcie i instrumenty polityki rodzinnej na rzecz godzenia ról zawodowych z rodzinnymi', *Studia nad Rodziną*, 1(36) (2015), p. 147.

implementing new solutions for working mothers is not an urgent matter as women remain in the minority.¹⁷⁹ When a marriage decides on children, professional activity is lower among women, especially during the first years.¹⁸⁰ In case a child is 2 years old, 69% of interviewed women answered the child was under their care and did not attend any social care institution.¹⁸¹ Between 3 to 6 years old only 40% of kids were under Kindergarten care.¹⁸² It is the school that is considered a major aspect that provides care for kids for a few hours a day.¹⁸³ According to the research gendered conditions of employment are more equal when the youngest child is almost 18 years old.¹⁸⁴ Kids up to 3 years old are by default understood as those who stay home with unemployed mothers.¹⁸⁵ There is a lot of negative stigmatisation in Poland of mothers who decide to go back to work before their child turns three.¹⁸⁶

What is important is the fact that resignation from work is not voluntary or made with a full agreement by women, rather than that it is a need due to a lack of other possibilities. Over 23% of women said they resigned from work only because they were not able to connect work and motherhood and only 6,9% said they would not like to work even if they were having sources.¹⁸⁷ In research organised in Poland in 2010 as part of a project ‘Matka Pracująca’ (Working Mother), 77% of women answered they were struggling to go back to work after pregnancy and giving birth.¹⁸⁸ Most women said they were having problems due to a lack of care for the kids or a lack of possibility to balance between work and home.¹⁸⁹ Professional care institutions for the kids and elder members of families are not developed enough in Poland.¹⁹⁰ The quality of the institutions is also very poor as there is little competition in the market and institutions are not verified by the state. ‘Care’ is mostly

¹⁷⁹ Rękas, M. ‘Kobiety-Matki i ich powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka w wynikach badań’, *Wroclaw University of Economics and Business*, (2016), p. 124.

¹⁸⁰ Rękas, M. ‘Kobiety-Matki i ich powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka w wynikach badań’, *Wroclaw University of Economics and Business*, (2016), p. 125.

¹⁸¹ Ibid.

¹⁸² Rękas, M. ‘Kobiety-Matki i ich powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka w wynikach badań’, *Wroclaw University of Economics and Business*, (2016), p. 125.

¹⁸³ Ibid.

¹⁸⁴ Ibid.

¹⁸⁵ Szelewa, D. ‘Polityka wobec rodziny i rodzicielstwa w Polsce: w pułapce konserwatyzmu?’, *Warszawskie Debaty o Polityce Społecznej*, (2014), p. 7.

¹⁸⁶ Szelewa, D. ‘Polityka wobec rodziny i rodzicielstwa w Polsce: w pułapce konserwatyzmu?’, *Warszawskie Debaty o Polityce Społecznej*, (2014), p. 8.

¹⁸⁷ Rękas, M. ‘Kobiety-Matki i ich powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka w wynikach badań’, *Wroclaw University of Economics and Business*, (2016), p. 125.

¹⁸⁸ Rękas, M. ‘Kobiety-Matki i ich powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka w wynikach badań’, *Wroclaw University of Economics and Business*, (2016), p. 126.

¹⁸⁹ Ibid.

¹⁹⁰ Smoder, A. ‘Elastyczne formy pracy jako instrument work-life balance’, *Polityka Społeczna*, 1 (2012), p. 16.

provided in Poland by households and taking into account the traditional family model, mostly by women. While you may organise your cleaning/cooking duties individually at a convenient time, for example, in the late evening after professional work, you cannot care about kids/old at a convenient time. Those members of the family need care all the time or most time of the day. The Polish state proposes a few solutions for women, yet all of them are quite problematic.

First of all, Polish labour law proposes things like maternity leave, parental leave, and father leave. During this time the employee is still employed and gets financial support from the state. Moreover, employers and states propose shortening working hours, flexible working time or part-time jobs. For example, when mothers come back to work after maternity leave, they may reduce their working hours. However, her salary is also reduced. There is also a flexible form of employment, yet this type of work is not defined enough. Flexible work should be based on individual needs, as Smoder says flexible time is important for 58,3% of employees.¹⁹¹ Yet, not everyone knows what that would mean, 11% of employees could not say what it would be, and 52% of employees do not see any form of flexibility in their company.¹⁹² Remaining in a part-time job means smaller earnings and women already have smaller salaries than men. The gender pay gap in Poland in 2020 was 4,5%.¹⁹³ Yet, a part-time job somehow allows for the compromise between house and work, but still, this solution is very poor. Poland remains the country with the highest number in the European Union, where employees are working part-time only due to a lack of possibility to balance between house and work.¹⁹⁴ That is because companies do not offer telework /remote work or job sharing as a solution. Before Covid-19 debate about remote work was not existing in Poland. The Pandemic opened up the doors to this debate. However, the remote work case will be analysed in the next chapter.

The Need for Legal Change

¹⁹¹ Smoder, A. 'Elastyczne formy pracy jako instrument work-life balance', in *Polityka Społeczna*, 1 (2012), p. 17.

¹⁹² Ibid.

¹⁹³ Eurostat, *Country Facts*. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/countryfacts/> [Accessed 10.03.2023].

¹⁹⁴ Smoder, A. 'Elastyczne formy pracy jako instrument work-life balance', in *Polityka Społeczna*, 1 (2012), p. 18.

Before Covid-19 remote work was practiced in Poland but it was not legalised.¹⁹⁵ The practice of remote work was between the employer and the employee. The government responded firstly to that practice in March 2020 with the act that legalised remote work during the COVID-19 pandemic situation.¹⁹⁶ This was supposed to be a temporary legalisation, and the first intention after COVID-19 end, remote work would not be a form of work, the aim was to stop spreading the disease. Despite there being no legal remote work, there was a form of work from home called “telework”, however, this specific form was connected to a specific form of communication. Both telework and remote work are performed outside the standard workplace but telework is defined as the form of communication during work.¹⁹⁷ So for example, a person from a call centre could work from home based on a telework contract. Yet, office work could be performed only from the office. The temporary legalisation of remote work during COVID did not eliminate telework.¹⁹⁸ Remote work is then a much broader form, as it is not limited to a specific form of communication, yet the legislator did define that to perform remote work, the employee needs to have the technical skills and on-site capabilities.¹⁹⁹ Remote work is not for everyone and not for every profession.

Nevertheless, while Covid- 19 subsided as the number of remote workers was growing. This situation uncovered remote work will not be a temporary solution and created a demand for labour. The questions were how to implement it, and how to change the labour law. There was also time pressure as the European directive regulating WLB was supposed to be already implemented. Rutkowska and Jaskulska as well as Naumowicz suggest that during COVID-19 we could observe behaviours and trends that are supposed to help in forming the remote work regulations. Rutkowska and Jaskulska say that in the process of preparing a new labour code the non-legal and psychological aspects are supposed to be taken into account, as how remote work impacts people is an important factor.²⁰⁰ Naumowicz, on the other hand, states that impact of the remote work must be recognised as

¹⁹⁵ Jaskulska, J. and Rutkowska, B. ‘Remote working in Poland. Legal and social perspective (opportunities and threats)’, in *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (2022) p. 28.

¹⁹⁶ Naumowicz, K. ‘The impact of remote work regulations during Covid-19 pandemic on work-life balance in Poland’, in *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (2022) p. 24.

¹⁹⁷ Naumowicz, K. ‘The impact of remote work regulations during Covid-19 pandemic on work-life balance in Poland’, in *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (2022) p. 24.

¹⁹⁸ Jaskulska, J. and Rutkowska, B. ‘Remote working in Poland. Legal and social perspective (opportunities and threats)’, in *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (2022) p. 28.

¹⁹⁹ Jaskulska, J. and Rutkowska, B. ‘Remote working in Poland. Legal and social perspective (opportunities and threats)’, in *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (2022) p. 29.

²⁰⁰ Jaskulska, J. and Rutkowska, B. ‘Remote working in Poland. Legal and social perspective (opportunities and threats)’, in *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (2022) p. 32.

gendered as the observed conclusions during COVID-19 exposed a negative impact on women.²⁰¹ Scholars, then, suggest the experience during the pandemic should be used and taken into account during law legislation and implementation.

During the pandemic, scholars observed that the conceptualisation of the female role in society is leading to inequalities within the household, and that as a consequence becomes a source of gender inequality in the labour market.²⁰² The female role as a main housekeeper makes women more focused on family than on work, and because of that women often resign or limit their career ambitions and needs. Remote work allows one to perform work at home, which is why it is considered a tool of WLB, as one can balance between tasks. Yet, Rutkowska and Jaskulska state working remotely was extremely difficult for mothers, as they are not able to fully concentrate on work or family obligations.²⁰³ The balance is not easy to achieve, or even impossible. Many women admitted that family obligations, or kids that were remaining home were preventing them from focusing on work.²⁰⁴ Naumowicz admits this is connected to the pressure women have as they feel responsible for the household and childcare and while remaining home, they feel this is their main task, not work.²⁰⁵

2.3 The Directive Aim and the Labour Code Change

The Law Change

Remote work is not a perfect solution in terms of WLB as long as women remain the primary householder. The household and childcare are supposed to be equally divided to allow women to achieve some sort of balance. Yet, to achieve an equal division of the labour work the perception of the family model is supposed to change, and partnership must be supported not only on the level of political promises but on the level of law. The European directive of WLB aims to introduce regulations that support partnership and its goal is to eliminate the

²⁰¹ Naumowicz, K. 'The impact of remote work regulations during Covid-19 pandemic on work-life balance in Poland', in *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (2022) p. 26.

²⁰² Naumowicz, K. 'The impact of remote work regulations during Covid-19 pandemic on work-life balance in Poland', in *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (2022) p. 25.

²⁰³ Jaskulska, J. and Rutkowska, B. 'Remote working in Poland. Legal and social perspective (opportunities and threats)', in *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (2022) p. 30.

²⁰⁴ Ibid.

²⁰⁵ Naumowicz, K. 'The impact of remote work regulations during Covid-19 pandemic on work-life balance in Poland', in *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (2022) p. 25.

double burden of women. Recently on April 7, 2023, Poland introduced changes in labour law along with the implementation of the European Union's Work-life balance directive where several “solutions” and “improvements” for parents are presented. Moreover, the law regulates remote work as legal under specific conditions. Implementation of the law is controversial as the European directive is supposed to be applied in August 2022 and it is almost a year late. This part will be focused on discussing the specific changes in the regulations not the controversy around it. The analysis of the debate and the controversy will be discussed in the next chapter. The labour law changes discussed in this part are the ones that are either used as an argument for pro-family change or that do change something for parents/family members.

Context of the Work-Life Balance Directive and its Aims

In 2017 European Union proposed the need for a new directive regulating work-life balance due to gender inequalities in the job market. The EU intends to reduce and eliminate gender inequalities based on the gender mainstreaming strategy. According to the EU findings gender inequality in terms of work-life balance is caused because the general employment rate of women is 11.6 points lower than men and just 50% of women work full-time compared to 71.2% of men this number is extremely low.²⁰⁶ Moreover, only 8.2% of men work part-time compared to 31.5% of women, and additionally, only 2% of men remain inactive on the job market due to care responsibilities and 20% of women.²⁰⁷ Looking at the numbers it does show inequality and more obstacles for women in terms of having a balance between family and work tasks and responsibilities. The invented directive is supposed to promote a balance between work commitments and life commitments and this balance must be provided equally to men and women. EU policy, as well as, EU member's national policy should promote flexibility, promote equal opportunities, help employees to reconcile work and family life, generate economic growth and benefit society as a whole (including those who need family care and children), and finally help companies to retain talent.²⁰⁸ The directive is supposed to support society as a whole, highlighting women's unequal opportunities and double-burden as well as supporting specifically every member of the

²⁰⁶European Council, *Work-life balance for parents and carers*. Available at: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/work-life-balance/> [Accessed 01.06.2023].

²⁰⁷ Ibid.

²⁰⁸ European Council, *Work-life balance for parents and carers*. Available at: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/work-life-balance/> [Accessed 01.06.2023].

family kids, parents, and elder members. A European Union states the new initiative aims to primarily promote and encourage a better sharing of responsibilities and partnership.²⁰⁹ EU follows a gender mainstreaming strategy, which aims to eliminate gender inequalities, therefore, policies must support partnership and equal division of the labour law. Partnership in understanding that includes equal engagement of men in the household. As I mentioned in the previous chapter men do not consider equal division of the labour work and care as a partnership in the marriage/relationship. It is a consequence of a lack of support from the governments and, a lack of social activism that could raise awareness in such areas. Hence, it is highly important to support by creating new directives that introduce tools that increase awareness and eliminate inequalities.

Four key elements of the work-life balance directive that were proposed are focusing on types of leave that can be taken by parents or carers as well as flexible work. Firstly, the new right will be paternity leave at the EU level.²¹⁰ Paternity leave is nothing new, however, with this directive coming to life all member states will be obligated to regulate paternity leave by national law. Secondly, the EU proposed that parental leaves should be paid, the level of payment is set by individual state members.²¹¹ Even though all member states may establish different pay levels, it is a very progressive policy to regulate that this type of leave must be paid something. Thirdly, carers leave on the EU level.²¹² Once again, very progressive idea to introduce leave for carers on the EU level. Thanks to that all member states must implement such laws on a national level. Finally, flexible working arrangements, which in addition to carer's leave, EU citizens will have the right to request more flexible working time if they are carers for their family members.²¹³ This idea was introduced as a type of protection for carers as well as additional support.

The proposal was introduced in April 2017 and just in December the EU posted its first progress report stating that the Council is working on the directive with a specific focus on paternity leave, carers' leave and parental leave.²¹⁴ In 2018 European Union agrees on the general approach of the directive. The main aim is to engage men in using their paternity leaves which will help increase women's participation in the labour market.²¹⁵ The year 2019

²⁰⁹ Ibid.

²¹⁰ Ibid.

²¹¹ Ibid.

²¹² Ibid.

²¹³ Ibid.

²¹⁴ European Council, *Work-life balance for parents and carers*. Available at: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/work-life-balance/> [Accessed 01.06.2023].

²¹⁵ Ibid.

becomes the revolutionary. Firstly, in January European Council and European Parliament decided on a provisional agreement which is the engagement of men and women to partnership and equal division of family commitments. In February endorsed the last changes and the directive was ready to be submitted for the approval of the European Parliament. In June the new directive is officially adopted and on 12 July 2019, the directive is published.²¹⁶ On August 2nd 2022 the directive comes into force, therefore, member states must apply new law until that time.

Adopted law regulates what follows. First of all, paternity leave, as the directive states ‘to encourage a more equal sharing of caring responsibilities between women and men, and allow for the early creation of a bond between fathers and children, a right to paternity leave for fathers or, where insofar recognised by national law, for equivalent second parents, should be introduced’²¹⁷. Article 19 of the directive just in the beginning introduces that this regulation is to promote partnership. Later on, we can read that this type of leave should be taken around the birth time to provide the care of the newborn.²¹⁸ Fathers have the right to take at least 10 working days of paternity leave around the child's birth. Such leave must be compensated at least at the level of sick leave in a member state.²¹⁹ Secondly, to support the promotion of male engagement in newborn care EU established that from now on two months of parental leave will be non-transferable from parent to parent.²²⁰ This decision is motivated by the fact that fathers used to not benefit from their right to take parental leave and transfer it to their female partners.²²¹ Such practice is unbeneficial for both men and women. Men do not engage in care and do not allow themselves to create a bond with their kids. Women, on the other hand, stay home longer and remain out of the job market for a longer period. This regulation should encourage fathers to not only take paternity leave but also parental leave and engage in newborn care equally to their female partners/wives. Thirdly, the EU introduces care leave. As the directive states such care was introduced ‘to provide men and women with caring responsibilities with greater opportunities to remain in the workforce’²²². The care leave is supposed to be five days per

²¹⁶ Ibid.

²¹⁷ European Parliament ‘Work-Life Balance for Parents and Carers’, Document No. 32019L1158, Official Journal of the European Union, 20.06.2019, Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158>

²¹⁸ Ibid.

²¹⁹ Ibid.

²²⁰ Ibid.

²²¹ Ibid.,

²²² European Parliament ‘Work-Life Balance for Parents and Carers’, Document No. 32019L1158, Official Journal of the European Union, 20.06.2019, Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158>

year that might be taken together or separately.²²³ This care leave is not part of holidays and should be calculated separately without impacting holidays.²²⁴ As per the directive to engage men in participating in care responsibilities, workers should be supported by a right to adequate allowance.²²⁵ However, allowance on parental leave was not agreed on. European Union did not establish any minimal wage in this case. There is no requirement that there has to be any pay. Member states are only encouraged to establish allowance.

Changes of the Labour Law in Poland

Poland implemented several changes with the new regulations that came into effect on 7th April 2023. However, there is a whole segment titled “wider rights of employees and their family members”. Those changes are a mix of European regulations that had to be implemented and new improvements created by the Polish government. One of the improvements is “elastic work time” The employee who is a parent of a child up to eight years may apply for elastic work time. The employee needs to submit the form no later than twenty-one days before the planned effective date. Elastic work time is understood as shortening the working hours, weekend shifts, and remote work.²²⁶ Additional rights of an employee who is a parent of a child up to eight years are prohibition ordering to work overtime, at night, in the intermitted working time system or delegate outside the permanent place of work without their consent.²²⁷ Before changes, those rights were concerning only parents of kids up to four years.

Another change is prolonging parental leave up to forty-one weeks in case of one child and forty-three in case of multiple pregnancies. Before the change, it was thirty-two and thirty-four weeks. In terms of child being born disabled parents can request up to sixty-five weeks (one child) or sixty-seven (plural pregnancy).²²⁸ This particular change is part of the “for life” programme.²²⁹ It is important to mention here that parental leave can be taken

²²³ Ibid.

²²⁴ Ibid.

²²⁵ European Council, *Work-life balance for parents and carers*. Available at: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/work-life-balance/> [Accessed 01.06.2023].

²²⁶ GOV. PL, *Zmiany w prawie pracy w 2023*. Available at: <https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/004386#3> [Accessed 31.05.2023].

²²⁷ Kancelaria Sejmu. ‘O zmianie ustawy – Kodeks Pracy oraz niektórych innych ustaw’, Document No. 641, 09.03.2023, Available at: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20230000641/T/D20230641L.pdf>

²²⁸ Ibid.

²²⁹ Ibid.

by the mother or/father of a child but the amount of the leave is the whole number of weeks that can be taken by both parents together. This means parents can take the leave at the same time but their leave added together cannot be longer than, for example, forty-one. Yet, both parents have a right of nine weeks that cannot be transferred to the other parent. Therefore, if one of the parents does not want to use their parental leave, their nine weeks are gone and the other parent cannot use them. It means that, for example, a mother in terms of a single pregnancy of a healthy child can take a maximum of thirty-two weeks of parental leave.

However, until the changes the employee could use only sixteen weeks at a later time. Nowadays, parental leave can be divided into five parts that can be used until the child is six years old. Yet, not all types of leaves were prolonged. Shortened was the time in which you can take paternity leave. Previously, it was two years, after changes it is only a year after birth. Paternity leave lasts for two weeks.²³⁰

New labour law is crucial when it comes to remote/hybrid work. Before the COVID-19 pandemic and during remote or hybrid work was not defined or recognised by labour law in Poland. The new law is introducing the definition and conditions of remote and hybrid work models. According to labour law, remote work is work performed fully or partially in place indicated by the employee or at the employee's home address.²³¹ The labour law introduces the terms partial remote work (hybrid) and occasional remote work. Hybrid work is agreed upon by the employer. It depends on the internal agreement/contracts within the company what is the frequency of such work and what are the exact rules. Full remote work means that the only work address is the employee's home address. Occasional remote address is a type of work that the employee needs to apply for. The employee has a right to take up to twenty-four days.²³² Moreover, parents of children up to four years old can apply for full remote work until the child's fourth birthday. The employer cannot reject such an application or shorten the period.²³³ The same rule applies to parents of children with disabilities. The child is understood here as up to the eighteenth birthday. Additionally, those who actively take care of disabled family members can apply for fully remote work.

²³⁰ GOV. PL, *Zmiany w prawie pracy w 2023*. Available at: <https://www.biznes.gov.pl/pl/porta/004386#3> [Accessed 31.05.2023].

²³¹ Kancelaria Sejmu. 'O zmianie ustawy – Kodeks Pracy oraz niektórych innych ustaw', Document No. 641, 09.03.2023, Available at: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20230000641/T/D20230641L.pdf>

²³² Kancelaria Sejmu. 'O zmianie ustawy – Kodeks Pracy oraz niektórych innych ustaw', Document No. 641, 09.03.2023, Available at:

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20230000641/T/D20230641L.pdf>

²³³ Ibid.

3. Chapter Two: Methodology

This chapter is to evaluate what kind of methodology I use in my master thesis and why this specific method is useful in my paper. I start with my positionality. Then, I shall follow the structure as: research paradigm, description of qualitative research, research method which is critical discourse analysis and research sample.

3.1 Positionality

Ramazanoglu and Holland claim that production of knowledge requires a reflection on who is producing the knowledge.²³⁴ It means receiving the knowledge is not neutral, it is important how and who presents it. However, it applies also not only to the knowledge but also to the research that we produce. As they admit the knowledge we produce is deepening on our beliefs, social relationship, and the connections or interpretation that we see.²³⁵ Before I explain the methodology used in this paper, I shall position myself, as my own beliefs, location, skin colour have influenced this paper. I am a white cis heteronormative polish woman. I grew up in big cities of Poland, however, since my father was working abroad, from the early years I was travelling a lot. It is important to admit I am from a very Catholic family, and I grew up watching this specific society in Poland, and I do understand why they have certain values. Personally, I consider myself as a feminist who very much follow the constructivist view. I do believe nothing is universal and everything is socially constructed. I recognise, as well, how my own practices shape this research. I see gender, race, sex as socially constructed and shaped by a social process as well as perception of them is impacted by class, nationality, religion.

I am personally involved with my thesis topic as it directly impacts me as a woman and polish employee. I am interested in gendered job market and inequality within work-life balance (WLB) since I started working. I am working in corporates since 2021 and I have worked for companies like Grate Call, EY (Ernst & Young.), Amazon, Orsted. Very quickly I have realised how hard it is to have balance between personal life and work. Corporates are emotionally exhausting employees. Number of meetings, tasks, daily responsibilities, emails. I have felt overwhelmed for a long time. The I realised I do not have kids, or a family to take care about, I live alone, and I can simply rest after work. Which is not for my mother. I started to question what are the tools, are companies using the tools, what are the policies?

The breaking point was when Poland implemented a new labour law that was with it implementing EU's WLB directive in 2023. The directive aim was to change the gendered standards. Moreover, Poland, finally, legalised remote work. However, the debate was poor. Even though new law, new parental leaves, are impacting most of the society many did not question this issue. WLB and its discourse is not discussed in Poland as largely as abortion

²³⁴ Ramazanoglu, C. and Holland, J. *Feminist Mrthodology: challenges and choices*. (London, SAGE, 2004). p. 10.

²³⁵ Ramazanoglu, C. and Holland, J. *Feminist Mrthodology: challenges and choices*. (London, SAGE, 2004). p. 151.

debate, for example. That is why I would like to analyse the issue and verify why the interest is not as broad as it could be expected.

3.2 Research Paradigm and Feminist Approach

My work is based on feminist and gender values. Ramazanoglu and Holland state feminist research is not about political correctness but about giving insights to gendered social existence.²³⁶ In other word the research shall analyse gender discourse within the area of interest. It may be in an opposition to a ‘popular’ or promoted narrative, yet it shall expose gender inequality. In my research I am analysing how impacting European WLB directive impacted polish gender discourse. I am looking if the implementation of the law done by PiS is re-defining the roles or amplifying the traditional order. Feminist approach is crucial, as it conceptualise male power as taken for granted and questions it. Feminist approach is intersectional, it allows to see different layers of the problems, and different struggles.

As for the paradigm, I follow critical theory. Guba and Lincoln say it aims to critique and transform the social, political, economic (etc) and structures including gender.²³⁷ The critical theory paradigm explains what is wrong with the current understanding of the specific issue. In this case – what is the problem with the current understanding of Work-Life Balance. The critical theory assumes that reality is created through social, political, and gender-based forces which is crucial to my thesis as I base it on the feminist understanding.

Rhode, however, says that critical theory is immensely helpful to feminists as it operates on more levels than just paradigms. Rhode applies critical theory in legal studies. On a methodological level, it aims to describe and analyse the world in a way that admits women's experiences and identifies the necessary need to transform to achieve gender equality.²³⁸ This is the aim of my thesis, to correspond to women's experiences in the WLB area and to admit the necessary changes that need to be implemented as the current system allows for gender inequality. Critical theory is useful here also because as Rhode states it seeks to reconstitute²³⁹ legal practices, specifically those that devalue, undermine, or exclude

²³⁶ Ramazanoglu, C. and Holland, J. *Feminist Mrthodology: challenges and choices*. (London, SAGE, 2004), p. 147.

²³⁷ Guba, E. G. and Lincoln, Y. S. ‘Competing Paradigms in Qualitative Research’, in *Handbook of Qualitative Research*, edited by Norman K. Denzim and Yvonna S. Lincoln (London, SAGE Publications, 1994), p. 113.

²³⁸ Rhode, D. L. ‘Feminist Critical Theories’, *Stanford Law Review*, 42(3) (1990), p. 619.

²³⁹ Rhode, D. L. ‘Feminist Critical Theories’, *Stanford Law Review*, 42(3) (1990), p. 619.

women. Moreover, on a political level critical theory promotes equality between men and women.²⁴⁰ This perfectly fits the liberal feminist approach that I describe in the next parts. As I said my work is feminist and focused on putting a gender lens on when speaking about WLB, and critical theory is great here as a method as on a substantive level it focuses on gender during analysis.²⁴¹

Feminism has a lot of different approaches and concepts. Most importantly feminist research is supposed to adopt approaches that will empower women and give the reader an understanding of the female experience.²⁴² The one that is the most suitable to speak about inequality in the job market in terms of limits of opportunities to achieve work-life balance is liberal feminism. For liberal feminism fundamental structure of society is supposed to be based on just.²⁴³ As Campbell and Wasco stressed out it is about building connections among women in order to advocate for equal access and opportunities to several resources.²⁴⁴ Liberal feminists focus their claims around equality, more specifically, gender equality that should be achieved by giving political and civil rights. Rights must be equal and discrimination in this area is a reason for double standards. The liberal feminist approach makes my claim for limited, unequal opportunities for female workers to achieve work-life balance a valid point.

3.3 Qualitative Research

My research is based on feminist and gender studies and it is a qualitative one. As Morrow and Brown say, qualitative research is an empirical one.²⁴⁵ That is because qualitative research tends to analyse a study case based on empirical events, historical events, etc.²⁴⁶ In other words qualitative research study an empirical event narrowed down by the researcher. I am studying implementation of the WLB directive in Poland and its effect by looking on the discourse within the debate around it. As Morrow and Brown say, qualitative research,

²⁴⁰ Rhode, D. L. 'Feminist Critical Theories', *Stanford Law Review*, 42(3) (1990), p. 619.

²⁴¹ Rhode, D. L. 'Feminist Critical Theories', *Stanford Law Review*, 42(3) (1990), p. 619.

²⁴² Campbell, R. and Wasco, S. M. 'Feminist Approaches to Social Sciences: Epistemological and Methodological Tenets', in *American Journal of Community Psychology*, 28(6) (2000), p. 778.

²⁴³ Baehr, A. R. 'A Capacious Account of Liberal Feminism', in *Feminist Philosophy Quarterly*, 3(1) (2016) p. 2.

²⁴⁴ Campbell, R. and Wasco, S. M. 'Feminist Approaches to Social Sciences: Epistemological and Methodological Tenets', in *American Journal of Community Psychology*, 28(6) (2000), p. 776.

²⁴⁵ Morrow, R and Brown, D. D. 'Deconstructing the Conventional Discourse of Methodology: Quantitative versus Qualitative Methods', in *Critical Theory and Methodology*, (SAGE, 1994), p. 200.

²⁴⁶ Morrow, R and Brown, D. D. 'Deconstructing the Conventional Discourse of Methodology: Quantitative versus Qualitative Methods', in *Critical Theory and Methodology*, (SAGE, 1994), p. 206.

does not try or aim to make generalisations.²⁴⁷ Rather than that qualitative research questions social relations and discourses within its study case, is looking for social layers that are not visible at the first sight. Qualitative research is much more individual than quantitative research. That is also why this method is more useful for my research to provide a feminist approach. Feminist approach aims to focus on individuals as it is based on awareness of complexity and the paradox of women being so similar and so different at the same time.

3.4 Research Method

In order to successfully analyse the gender discourse, I have chosen to use Critical Discourse Analysis (CDA) as a research method. CDA is a complex method that cannot be simply described, yet its complexity allows to go through all the layers that may impact the interpretation or the understanding of the studied text. As Fairclough says it brings “a critical tradition”²⁴⁸ and brings focus on “discourse and relations between discourse and other social elements”²⁴⁹. In other words, CDA is critical about the study’s social phenomena, but it not only reveals the discourse, CDA is analysing the discourse within its relation to power, ideologies, social identities. Fairclough, himself, describes CDA as both normative and explanatory critique.²⁵⁰ It means that CDA is not only describing the relations, the problems, it explains them, it allows to see the effects and the mechanisms of the structures, ideologies.²⁵¹

CDA has three main elements which are “description of text, interpretation of the relationship between text and interaction, and explanation of the relationship between the interaction and social context”²⁵². CDA is constantly asking a question while analysis of what really is there written or said in the analysed text. As Fairclough claims CDA is a method that allows to encompass language as primary element of social process.²⁵³ By using CDA the analysis is brought to a deeper level of the language use. It matters then who speaks and to whom but also how.

²⁴⁷ Ibid.

²⁴⁸ Fairclough, N. ‘Critical Discourse Analysis’ in *The Routledge Handbook of Discourse Analysis*, edited by Michael Handford and James Paul Gee (New York, Routledge, 2013), p. 9.

²⁴⁹ Ibid.

²⁵⁰ Fairclough, N. ‘Critical Discourse Analysis’ in *The Routledge Handbook of Discourse Analysis*, edited by Michael Handford and James Paul Gee (New York, Routledge, 2013), p.9

²⁵¹ Fairclough, N. *Language and Power* (Edinburgh, Longman Group, 1989), p. 109.

²⁵² Ibid.

²⁵³ Fairclough, N. ‘Critical discourse analysis as a method in social scientific research’, in *Methods of Critical Discourse Analysis*, edited by Ruth Wodak and Michael Meyer (London, SAGE, 2001), p. 122.

Fairclough suggests asking yourself several questions while analysing. He propose to ask about vocabulary, grammar and textual structures.²⁵⁴ When it comes to words, he suggests, they have certain values: experiential, relational, and expressive.²⁵⁵ Those mean that words can bring knowledge and beliefs meaning (experiential), social relations (relational) or social identities (expressive).²⁵⁶ Words do not simply describe or explain, they bring specific meanings of knowledge, they present, produce social relations, and social identities. By analysing what kind of values specific vocabulary is trying to bring we can see what social identities relate to the message, and who potentially can disagree. The same idea goes for grammar and textual structure. By analysing the text on such detailed language level, we are able to determine hidden messages and discourses within the society.

CDA allows me to question what Marlena Małag is really saying when she is presenting the changes of the labour law, what kind of narration, messages, meaning she is pushing to the public. Moreover, while analysing articles from *Gazeta Wyborcza* it is possible to see the real arguments, whether the author is really concerned about the gender discourse or is simply using gender as a tool in a political debate

3.5 Research Sample

Firstly, all articles I analyse are from the internet. I have chosen eleven articles; two interviews with Marlena Małag, and nine articles from *Gazeta Wyborcza* or *Wysokie Obcasy* that comment on the issue, or present the opinion about it, from expert and parents' perspective. *Gazeta Wyborcza* is a publishing house that exists in Poland since the end of communism in 1989. It was established on the basis of the Round Table as a press presenting Solidarity Citizens' Committee point of view, yet in the 1990's *Gazeta Wyborcza* stopped the relationship, and since then operates as an independent publishing house. *Wysokie Obcasy* are part of *Gazeta Wyborcza*, it was established in 1999, it was created with a special dedication to women. *Wysokie Obcasy* discuss issues of carer, family, politics, from feminist/female point of view. Articles on both, *Gazeta Wyborcza* and *Wysokie Obcasy*, are accessible if one subscribes it.

²⁵⁴ Fairclough, N. *Language and Power* (Edinburgh, Longman Group, 1989), p. 111.

²⁵⁵ Fairclough, N. *Language and Power* (Edinburgh, Longman Group, 1989), p. 112.

²⁵⁶ *Ibid.*

The articles are chosen from specific time frames that is strongly connected to the law implementation. The directive within the new labour code was legalised on 07 April 2023 and came into life on 26 April 2023. Articles come from period between 11th January 2023 and 27th November 2023. Four articles were published before law change, one was published on 26th of April 2023 and six articles were published after law change. I shall conduct my analysis as follows. I decided to base my analysis on Marlena Małag's interviews, and the narration presented in those and compare it to other articles. The articles are classified into four sections: the implementation of the directive in practice, PiS pro-family policy in practice, women's perspective on the job market problems, fathers' perspective on parental/paternity leave. The sections are classified following the key of who's voice it presents. The question of who is speaking become crucial for me in analysing this discourse. Asking myself of who's voices can be heard I can see the whole spectrum of the issue and discourse. Classifying articles into sections according to voice authorship allows, also, verifying who's voices became more heard and included in law-making and who's voices remain unheard even if they were raised. Sections have two types. The first two are focused on the general society or the law. They are focused more on the whole spectrum or the political effects and debates. The last two sections are focused on individual voices and experiences and are giving the insights on the feelings of men and women as parents. Each section has both the analysis and the interpretation, however, the structure of the whole analysis part is conducted with firstly the analysis of texts from all sections and then interpretation of texts from every section. Yet, for the purpose of clear structure of methodology, describing each section I have explain analysis and interpretation of specific section together. I follow Fairclough's suggestion to analyse the text on the level of vocabulary, grammar, and textual structure, however, in each category I ask myself slightly different questions admitting the fact who the author of the text is. After analysis, in the interpretation of the text the main question is what the real meaning of the used mechanism is and what is its impact on the directive in Poland. Interpretation aims to discover what is the impact of the voices in the debate on the answer to my research question.

In articles from the first section "implementation of the directive in practice" I analyse articles describing how the directive was implemented, what were the debates, delays and why. There are two articles from *Gazeta Wyborcza*: "Nowelizacja kodeksu pracy już obowiązuje, ale przez opóźnienie wielu rodziców nie załapie się na korzystne zmiany (The amendment to the Labour Code has already taken place, but due to delay, many parents will not be included in beneficial changes)", and "Nowe wolne od pracy z powodu "siły

wyższej”, dłuższe urlopy rodzicielskie. Są wielkie zmiany w kodeksie pracy. (New days off due to “force majeure”, longer parental leaves. There are big changes in the labour code)”. On the level of vocabulary, I look on the attitude of the words whether they are neutral and try to as colourless as possible, simply describe the process or with a specifying “manner” they critically or non-critically grade the government’s actions. On the level of grammar, I analyse whether the sentences are simple and clear, so the receiver of the text can easily understand what kind of changes are made or if the grammar is complicated and hard to understand. Then I analyse why the specific grammar is used, what kind of intentions are hidden behind such use of grammar. On the level of textual structure, I look on the general structure of the article, what is the title, what sort of key words are used or repeated, what is in the beginning and conclusion, what type of information are placed in the middle and why. Interpretation of the text is focused on how the implementation of the directive is impacting its reception and shaping.

Second section is “PiS pro-family policy in practice” and it consists of four articles. Two are Marlena Maląg interviews, one for Polska Agencja Prasowa “Minister Maląg: zmiany w kodeksie pracy ułatwią łączenie życia zawodowego z rodzinnym (Minister Maląg: changes in labour code will make it easier to combine work and family life)” and one for Polskie Radio “Ważne zmiany w kodeksie pracy. Minister Maląg: dotyczą warunków zatrudnienia i życia rodzinnego (Important changes in the labour code. Minister Maląg: [changes] applies to work conditions and family life)”. Other two are opinion pieces from Gazeta Wyborcza: “Urlopy rodzicielskie. Tak rząd PiS deformuje równościową politykę UE (Parental leaves. Here is how PiS is deforming EU’s equal policy)” written by economy expert Irena Wóycicka, and from Wysokie Obcasy “Im bardziej PiS troszczy się o rodzinę, tym bardziej jej szkodzi (The more PiS cares about the family, the more it harms it)” written by a lawyer, an expert of labour law, Aneta Zaleska. It needs to be admitted that both articles in this section are opinion pieces and Gazeta Wyborcza's opinions are accessible only with a paid subscription. Therefore, opinion pieces are delivered only to active subscribers, so, to those who openly support Gazeta Wyborcza’s views or values. Consequently, those, who have the opposite views do not have a chance to get to know the opinions of “the other side” and verify information or build their own opinion after getting familiar with several voices.

On the level of vocabulary, I, again, look on the attitude and what kind of feeling they try to induce from the receiver. The grammar level and the use of grammar is important in this category. Grammar used by Politics and Experts is often complex and hard to understand for the ordinary citizens, therefore, I analyse this level with details. The structure

of the Malag answers for the question is crucial, what she is answering first and with details, what she is missing, what she is only mentioning, what she is not referring to. The analysis of the structure of the answer is crucial for the interpretation. The same for the opinion texts, the structure of the opinion, the facts the author decides to address to and the facts they do not is important to see the broader picture of what is missing in the debate to later interpret why. Interpretation contains the understating of the real message as well as the broader discussion on how two fronts are corresponding withing each other and how is that translated on the general view of the problem.

Third section is ‘women’s perspective on the job markets problems’. This part contains women’s voices on what is missing from the debate and addressing women’s needs. Two articles from Gazeta Wyborcza and Wysokie Obcasy are analysed here: ‘Aktywnych zawodowo matek polek jest 60 proc., Islandek – 80 proc. Oto jak to robią (albo co robi państwo) (60 % of Polish mothers are professionally active, and 80% of islandic mothers. Here’s how they do it (or what the state does)’, and ‘Kobiety opowiadają o doświadczeniach w biznesie: chcemy kształtować swoją karierę (Women about their experience with business: we want to shape our careers)’. This part, comparing to previous ones is focused on individual experience rather than the whole society as general or political discourse. In these parts the words, and grammar is analysed in terms of level of difficulty of the expression, its clarity and complexity. Yet, most important is the structure, what is mentioned, understood as the biggest problem, the structure influences the interpretation the most. In the interpretation the question is why those women are addressing this problem and to whom. Who, they think, should take action in problem solving, the employer or the government. This part allows to see whether the law addresses the problems or deeper them and thanks to that the answer to the research question is possible. As by this discourse I am able to see if the directive is re-defining the gender roles.

Fourth, and last section ‘fathers’ perspective on parental/paternity leave’ is a key to understand the whole spectrum of the impact of the directive on Polish society. In this part I analyse two articles and one interview with fathers from Gazeta Wyborcza and Wysokie Obcasy. Two articles are: ‘Tylko 1 proc. Ojców korzysta z urlopu rodzicielskiego. Nadchodzi przełom w myśleniu o prawach ojca w Polsce (Only 1% of Polish fathers use parental leave. A breakthrough is coming in thinking about father’s rights in Poland)’, and ‘Przegapisz podwyżki’. ‘Mamy teraz ważny projekt’. Nowelizacja tacierzyńskiego w praktyce (‘You’ll miss out on raises.’ ‘We have an important project now.’ Amending paternity leave in practice)’. The interview is: ‘Ojcowie opowiadali mi, że jak wzięli urlop

rodzicielski, ich matki bały się, że zniewieścieją (Fathers told me that when they took parental leave, their mothers were afraid they would become effeminate)”. The part contains articles that covers fathers’ opinions on the parental and paternity leave and their own experience about it. Those, similarly, to previous category is much more individual than the first two. On the level of vocabulary analysis, it is important to recognise what kind of feeling fathers have about the leaves, the fears, happiness, scepticism. The structure of the opinion is again crucial for interpretation, what is admitted what is missing, what is understood and crucial. The interpretation of these articles can be focused on the analysis of what are the individual experiences saying about the directive, whether it is addressing the issues, or the directive is not enough. Fathers’ voices’ interpretation allows to see if men and women are admitting similar problems or if their interests are focused around different things and what type of solutions they expect and from whom.

4. Chapter Three: Analysis

Analysis

It is important to admit the public debate was quite poor and limited, however, it does not mean it was silenced. A lot of changes were adopted, so, there are voices about what is changing, and what are the new responsibilities. Yet, not a lot of voices are questioning how it is impacting the gender discourse of society. Few are questioning the government's intention. There was a struggle to find the insights, as gender, as a term was demonised by the ruling party Prawo i Sprawiedliwość (PiS). The PiS government for eight years was pushing the narrative of how family is a base of Polishness, of national tradition. Nonetheless, the policies in practice are not a reflection of that ‘care’. Even though it was not

straightforward, the voices of dissatisfaction, of a need for a change, of lack of admitting the real needs are there. This analysis as described in the methodology follows to investigate eleven articles in four sections.

4.1 Section One: The implementation of the directive in Practice

European WLB directive was adopted by the European Council on 13 June 2019 and member states had time to implement the law until 02 August 2022.²⁵⁷ However, in Poland, the implementation of the directive was delayed by almost a year as it came into force on 26 April 2023. The reason for the delay was not explained officially. Yet, the government of Prawo i Sprawiedliwość was often ignoring European directives, laws, and advice, as already mentioned Jarosław Kaczyński said only Catholic Church is legitimate to dictate values.²⁵⁸ Nevertheless, the debate around the delay was not very developed.

First article is ‘‘Nowelizacja kodeksu pracy juŹ obowiazuje, ale przez opoŹnienie wielu rodziców nie załapie si na korzystne zmiany (The amendment to the Labour Code has already taken place, but due to delay, many parents will not be included in beneficial changes)’’ from Wysokie Obcasy written by Anna J. Dudek, published on 28 April 2023.²⁵⁹ The article first describes that on the 26th of April 2023, a new act implementing the WLB directive came into force, which means it will change the labour code. The article in the beginning describes what changes were implemented but also admits it was delayed.

At first sight, the article is neutral and descriptive, however, it is not quite right. On the vocabulary level, certain attitudes/feelings can be noticed. It is clear when the author is

²⁵⁷ European Council, *Work-life balance for parents and carers*. Available at:

<https://www.consilium.europa.eu/en/policies/work-life-balance/> [Accessed 01.06.2023].

²⁵⁸ Bill, S. and Stanley, B. ‘Whose Poland is to be? PiS and struggle between monism and pluralism’, *East European Politics*, 36(3) (2020), p. 388.

²⁵⁹ Dudek, A. J. ‘Nowelizacja kodeksu pracy juŹ obowiazuje, ale przez opoŹnienie wielu rodziców nie załapie si na korzystne zmiany.’ *Wysokie Obcasy*, 28.04.2023. Available at:

https://www.wysokieobcasy.pl/wysokie-obcasy/7,163229,29710045.nowelizacja-kodeksu-pracy-juz-obowiazuje-ale-przez-opoznienie.html?_gl=1*ksqcw9*_gcl_au*MTIxNzMwMzc3LjE3MDIwMjgzOTcuNTQ4MTI4NzQ1LjE3MDIwMjk1OTQuMTcwMjAyOTU5NA..*_ga*MTgzMzIxNTA0NC4xNjg2OTM1OTM1*_ga_6R71ZMJ3KN*MTcwMjYyOTY2OS44LjEuMTcwMjYyOTg1Ni4wLjAuMA.&_ga=2.128835791.294008951.1702592401-1833215044.1686935935 [Accessed 10.12.2023].

positive or negative about the change. The grammar throughout the whole article is very clear and understandable. Dudek wants her article to be ‘‘easy to read’’ but also easy to understand the content. Grammar while describing the actual law transformation is as simple as possible. There is nothing complex in the structure of the sentences.

Because this is a written text, the fact of how it is written, what type of fonts, sizes, etc, also matters. Throughout the whole article, not only titles of sub-chapters, but there are also sentences almost as big as the main title. Those sentences are supposed to ‘‘catch the attention’’ and influence the reader's perception. There are four sentences like that two of them are neutral and they describe the facts without specific feelings attached. One is admitting the delay and provides the date when the directive is supposed to be implemented and one is providing a short description of the aim of the directive (equal opportunity for men and women to find a balance between work and family life).

However, two sentences do have an attitude attached and they manipulate the facts. First sentence is: ‘‘Każdemu z pracowników przysługuje wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego, co istotne, w praktyce będzie on przeznaczony dla ojców, ponieważ dni wolne nie będą przechodzić na matkę (Each employee has the exclusive right to 9 weeks of parental leave, what is important, in practice it will be intended for fathers, because it cannot be transferred to mothers)’. This information is manipulated, and it does not follow the actual law. According to the new law parents (both of them together) have forty-one weeks, and each of them has nine weeks exclusively. The message in the article, that the exclusive 9 weeks in practice is intended for fathers, suggests that mothers are missed and forgotten and that there is no equality. In reality, the lack of possibility of transition was supposed to encourage fathers to use parental leave, not to transfer them to mothers which was a popular practice, and the European Union is clear about it.

Second sentence is: ‘‘Na zmiany czekało wielu polskich rodziców, niestety, z powodu opóźnienia we wdrożeniu dyrektyw wielu z nich nie obejmą zmiany (A lot of parents were waiting for the changes, unfortunately, due to the delay a lot of them will not be included)’. This sentence has a negative attitude due to the word ‘‘unfortunately’’, and brings a feeling of being missed due to exclusion from the law. The author expresses regret by this sentence as due to delay many parents, who supposed to be included by the law, will not be able benefit from the change. The feeling of being missed here is not unjustified because it was officially presented to the public in 2019 that such directive was created, and

shall be implemented in August of 2022, therefore, parents were expecting its adoption, yet many were excluded from it.

When it comes to vocabulary, first of all, even in the title, the author highlights to whom this article is directed – to parents. The title suggests that there is a group of parents that will not be included in the beneficial changes. Even before naming and explaining the specific transformations, the title brings negative feelings of “losing something” and “not being included”.²⁶⁰ In the introduction, Dudek again is referring to parents directly and asks what the main changes for parents are. Only after that does Dudek go to an explanation of specific modifications, she is not, however, naming all of them. That would be too long for the press article, Dudek has chosen only a few, that are the most “revolutionary” and describes them in the short subchapter called “Wyłączny urop rodzicielski (The inclusive parental leave)”. Dudek mentions the length of the parental leave as one of the “most important”, but she is neutral about it and the words do not have a specific attitude. Things are different in the next sentence when she positively describes the legal distinction between maternity leave and paternity leave that was strongly highlighted in the new code.

Dudek says: “po raz pierwszy w polskim prawie urlop rodzicielski został oddzielony od urlopu macierzyńskiego, co jest jedną z najistotniejszych zmian, do tej pory bowiem nie było możliwości, by którykolwiek z rodziców skorzystał z urlopu rodzicielskiego, jeśli nie został wykorzystany urlop macierzyński (for the first time in Polish law, parental leave has been separated from maternity leave, which is one of the most important changes, because until now it was not possible for any parent to take parental leave if the maternity leave had not been taken)”²⁶¹. Term “for the first time” highlights the significance of this change and marks it as revolutionary. The whole sentence has positive attitude.

The whole article brings to the debate positive feelings about the directive and considers it a step forward in terms of gender equality. Dudek highlights the importance of the directive, the aims, and how long-awaited it was. At the same time, the author is

²⁶⁰ See Appendix A, pp. 82-83.

²⁶¹ Dudek, A. J. ‘Nowelizacja kodeksu pracy już obowiązuje, ale przez opóźnienie wielu rodziców nie załapie się na korzystne zmiany.’ *Wysokie Obcasy*, 28.04.2023. Available at: https://www.wysokieobcasy.pl/wysokie-obcasy/7,163229,29710045.nowelizacja-kodeksu-pracy-juz-obowiazuje-ale-przez-opoznienie.html?_gl=1*ksqcw9*_gcl_au*MTIxNzMwMzc3LjE3MDIwMjgzOTcuNTQ4MTI4NzQ1LjE3MDIwMjk1OTQuMTcwMjAyOTU5NA.*_ga*MTgzMzIxNTA0NC4xNjg2OTM1OTM1*_ga_6R71ZMJ3KN*MTcwMjYyOTY2OS44LjEuMTcwMjYyOTg1Ni4wLjAuMA..&_ga=2.128835791.294008951.1702592401-1833215044.1686935935 [Accessed 10.12.2023].

negatively describing the delay due to which many parents are not included. It is clear the author blames the current government – PiS – for the delay and this feeling is attached to the message for the receiver. Overall, this article in the debate brings a voice of approval of the creation and implementation of such a directive, yet, due to the delay it is not positive only as the author wants to highlight the negative effects of the delay and clearly point out the government is the one to be blamed for it.

The second article is: “Nowe wolne od pracy z powodu ‘siły wyższej’, dłuższe urlopy rodzicielskie. Są wielkie zmiany w kodeksie pracy. (New days off due to ‘force majeure’, longer parental leaves. There are big changes in the labour code)”. Article is written by Piotr Miączyński and comes from *Gazeta Wyborcza*, and was published on 09 February 2023.²⁶² On the level of the general structure of a written text, fonts and view it is clear and transparent. There is no specific information, or communication that the editors want to highlight or catch attention to at the first “look” on the paper with font sizes. The construction of the article, information, and context in it highlights the importance of specific changes. The grammar throughout the whole text is clear and understandable, and no complex sentences are written. The beginning of the article is extensively more opinionative, words bring feature meaning and attitude, and the second part of the article is more descriptive and neutral. This type of structure is not without any intention, usually, the first half is for free and to read more one needs to create an account and pay the first rate. Taking that into consideration, it is important to what is written in the beginning as this is a part that can be read by everyone. By choosing what is written in the first half, the author chooses what they want to deliver to the broader audience. Miączyński in the first half is not only more opinionative himself but also, cites the opinions of a job market expert – Oskar Sobolewski. The author decides to discuss parental leave and new days off due to “force majeure” as the first two labour law changes, so the same ones are in the title. Yet in the whole article, he discusses five major changes, nevertheless, the remaining three are, without taking sides, simply presented.

²⁶² Miączyński, P. ‘Nowe wolne od pracy z powodu ‘siły wyższej’, dłuższe urlopy rodzicielskie. Są wielkie zmiany w kodeksie pracy’. *Wyborcza.Biz*, 09.02.2023. Available at: https://wyborcza.biz/biznes/7,159911,29447381.nowe-zwolnienie-od-pracy-z-powodu-sily-wyzszej-dluzsze-urlopy.html?_gl=1*e8uxbv*_gcl_au*MTIxNzMwMzc3LjE3MDIwMjgzOTcuNTQ4MTI4NzQ1LjE3MDIwMjk1OTQuMTcwMjAyOTU5NA..*_ga*MTgzMzIxNTA0NC4xNjg2OTM1OTM1*_ga_6R71ZMJ3KN*MTcwMjYyOTY2OS44LjEuMTcwMjYzMTAwNC4wLjAuMA..&_ga=2.195527151.294008951.1702592401-1833215044.1686935935 [Accessed 10.12.2023].

In the beginning, there is a short description that labour law is to be changed and there will be more days off to be used by the employee who is a parent, the author suggests it is possible the law will be legalised in April. During the next few sentences, Miączyński has an undoubtedly negative attitude towards Marlena Maląg²⁶³, as he says Maląg “boasts” about the ideas that will be implemented as it is her/her government, meanwhile it is the European Union's directive that must be implemented, and it is delayed. Miączyński is clearly sending the message he does not agree to attribute European achievements to the current government of PiS. The author wants to be transparent about the fact it is not a PiS idea or part of “their” policy, the author highlights this and wants this fact to be heard and to deliver this message. By saying Maląg “boasts” about the new policy he ridicules her and brings an attitude of mocking on her. Moreover, Miączyński supports this narrative by providing in the next sentence a citation of a job market expert. The Author distinguishes a difference between Minister Maląg as an unserious politician and thoughtful expert Oskar Sobolewski.

The author decided to cite a exceedingly unneutral words of Sobolewski, which are: “nowelizacja kodeksu pracy, spóźniona już o ponad pół roku, w końcu została przyjęta przez sejm, poprawki opozycji niestety hurtowo odrzucone (amendment of the labour code, delayed for over six months was finally accepted by the government, opposition’s modifications were, unfortunately, rejected in a bulk)”. Firstly, on the level of wording, the attitude is highly negative and full of disapproval for the PiS party. By words “finally accepted” the message shows a lack of patience caused by a long waiting time, which could be avoided. Additionally, words of disapproval and disappointment can be heard in the rejection of all modifications proposed by other parties. It means some of them were good and could be beneficial for society, and parents. Sobolewski as an expert obviously regrets that PiS rejected all of them. The author by choosing this specific citation is supporting his own disapproval and establishes not only him as a journalist who has this opinion but also an expert in the field.

After this opinionative part, there is a second sub-title about new days off and this part contains only two sentences of the description of when you can take such days (an unexpected family event like sickness) and how many (sixteen hours per year, so two days), and that an employee will have a right to receive fifty per cent of the salary during those

²⁶³ Marlena Maląg is a an MP of Prawo I Sprawiedliwość, and between 2019 and 2023 she was a Minister of Family, Labour and Social Policy.

days. After that, the author gives another sub-title and starts a new section. Having such a short, descriptive-only section says this part is unimportant for the case. The reader is, in fact, informed of such change but they will probably not pay much attention to such a short section, they will go straight forward to the next one, or keep thinking about the previous one which was giving the reader a lot of attitudes and could arouse emotions.

The next section is again full of negative attitudes towards PiS and has the same frame that Dudek had about nine exclusive weeks of parental leave. It needs to be taken into account that both articles are from *Gazeta Wyborcza* and the whole publishing house follows this narration regarding the exclusive nine weeks of parental leave. The author says that the ‘‘additional nine weeks are exclusive for fathers as they cannot be transferred to mothers’’. It is shown as something unequal and negative due to the omission of the information that mothers also have the exclusive nine weeks of parental leave, and the next sentence suggests it was PiS's idea. The author says that the government explains that exclusivity is the solution for the lack of engagement of fathers in parental leaves and that if the days cannot be transferred, there will be a motivation to use them. However, the author does not mention it is actually the European Union's idea and this explanation is provided by the EU as well. The author seems to all the negative aspects of the directive force into PiS and all positive for EU. He says it is the Ministry of the Family that explains it is supposed to be a step forward in gender equality. In the next sentence, the author says that regarding the pay during that leave parties were ‘‘practising boxing’’.²⁶⁴ By using this frame, he is mocking politicians and the political debate. By calling it a box a reader can imagine more a sport show or a show on a stage rather than a high-level decision-making on the state level. At the end of the section, Miączyński, finalise by saying that fathers will be paid only seventy per cent, which is not encouraging, and that opposition wanted to give more. Yet, he does not specify how much. Miączyński is demonising PiS by comparing them to other parties but at the same time, the reader is not sure how much more beneficial it could be if the opposition was the decision-makers.²⁶⁵ It is forcing negative attitudes and arousing negative emotions of being missed, the feeling of losing money. Not mentioning who exactly was the initiator of the specific policy is misleading the reader, and creates a picture that PiS not only is missing the mothers in the policy, but they also do not want to give fathers the pay that will truly encourage them.

²⁶⁴ See Appendix B, pp. 83-84.

²⁶⁵ See Appendix B, pp. 83-84.

The general attitude and narration about the implementation was that it is a good step that the directive is implemented. According to articles, every action that tries to reduce gender inequality is considered to be a positive development. The debate in the articles from the first section was mostly descriptive, providing the details of what changes, and for whom. The criticism was put on the fact of a delay which was the reason for the exclusion of parents, and taking from them the beneficial changes. The negative attitude was also around the lack of consideration of the opposition proposal, the PiS's government not only delayed the directive implementation, but they also ignored other's propositions, which were good and could be more beneficial, and forced their ideas. The narrative from *Gazeta Wyborcza*, nonetheless, misleads the reader in terms of the nine weeks of parental leave and tries to put it in a negative light as something unequal to women, which was not the EU's intention. As discussed in the part about the directive itself, EU's intention by adopting the untransferable leave was to make it beneficial for both parents, not to exclude someone.²⁶⁶ The exclusive nine weeks were supposed to be a step forward to equality. What is negative about it, and it is stated by authors is that the pay of the parental leave is so low, that it does not encourage fathers to use it.

4.2 Section Two: PiS pro-family policy in practice

In this part, two fronts of the debate meet together: PiS versus the Opposition. Marlena Małag is the Minister of Family and Social Policy and she is part of the PiS party. In this section, I analyse two of her interviews about the labour law change. One from *Polska Agencja Prasowa* (Polish Press Agency) and one from *Polskie Radio* (Polish Radio). It needs to be admitted here that both *Polska Agencja Prasowa* and *Polish Radio* are part of Polish national media and are financed by the state budget. According to the Polish constitution, Polish media are under the National Radio and Television Council ('Krajowa Rada Radiofonii I Teewizji') and that should respect freedom of speech.²⁶⁷ Therefore, public media supposed to be free from propaganda and provide the whole spectrum of opinions. Polish national media should not be a tool for the ruling party. Nonetheless, through eight years of PiS government there was an issue with freedom of national media, as Bill and Stanley say it

²⁶⁶ European Council, *Work-life balance for parents and carers*. Available at: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/work-life-balance/> [Accessed 01.06.2023].

²⁶⁷ Sejm Publishing Office, 'Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej', art. 213, 02.04.1997.

was transformed to be an instrument of propaganda.²⁶⁸ The second part is the voices of the opposition coming from *Gazeta Wyborcza* and *Wysokie Obcasy*. The opinion pieces written by economy and law experts are confronting the directive and EU's intention with PiS narration.

Marlena Małag's narrative

First interview is from Polska Agencja Prasowa (Polish Press Agency) ‘‘Minister Małag: zmiany w kodeksie pracy ułatwią łączenie życia zawodowego z rodzinnym (Minister Małag: changes in labour code will make it easier to combine work and family life)’’ published on 11 January 2023.²⁶⁹ The interview was conducted by Karolina Kropiwiiec. At the beginning Kropiwiiec briefly describes that the government accepted on labour law amendment that was supposed to implement the EU's directive on WLB.

The first question that is asked to Małag is: ‘‘What are the main aims of the accepted law change project?’’. The structure of the answer is extremely important, as it matters how one is answering a question. By admitting something as first it is highlighted as the most important. It needs to be, also, considered which questions/part of questions remain as silenced. Answering the questions about the main purposes of the project Małag starts with the words: ‘‘prepared by the Ministry of Family and Social Policy project offers several solutions which aim to provide career stability for parents’’. She states that it was the Ministry that prepared the project and invented the changes. By starting an answer like that she highlights the project was a ministry initiative which is not true as this law change is mainly triggered by the EU directive. Małag starts her answer already with the misleading information that presents PiS in a positive light. Moreover, Małag says the aim is to provide career stability, and this is only part of the truth. European Union mentions stability as one of the aims, however, most importantly the aim is to provide more gender equality. Małag does not mention gender equality at all, instead, she says that work life cannot come at the expense of time with children. By concealing the gender equality aim, Małag is not

²⁶⁸ Bill, S. and Stanley, B. ‘Whose Poland is to be? PiS and struggle between monism and pluralism’, *East European Politics*, 36(3) (2020), p. 384.

²⁶⁹ Kropiwiiec, K. ‘Minister Małag: zmiany w Kodeksie pracy ułatwią łącznie życia zawodowego z rodzinnym’. *Polska Agencja Prasowa*, 11.01.2023. Available at: <https://www.pap.pl/aktualnosci/news%2C1519820%2Cminister-malag-zmiany-w-kodeksie-pracy-ulatwia-laczenie-zycia-zawodowego-z> [Accessed 10.12.2023].

supporting it, rather hiding it, and by providing argument about time with children she promotes PiS's pro-family policy. Later on she, also, provides what type of solutions were implemented. The first example provides a change that was specifically written in the EU directive which is 9 weeks of parental leave. Marlena Małag by first saying it was the ministry initiative and then showing an example is misleading the reader or just simply the receiver of her message that it is mainly Prawo i Sprawiedliwość who initiated this debate and who was the first to see the issue and decided to answer to the society need which is not true.

The second question from Polska Agencja Prasowa is whether the role of the father has changed over the years. The intention of this question, taking into account the Polish traditional family model, is to ask if the role of the father from traditional, not interested in kids, not involved in house duties, has changed to a father that is, not only present, but also active and divides with his female partner the labour work. The structure of the answer is important to understand the real message. Firstly, Małag says in the last few years we can see how fathers "are more willing to get engaged" in raising children, then she assures that exclusive nine weeks will be beneficial for father-child relationships. Małag then says how "they" (by "they" she means the party PiS) want to increase men's engagement in the family as it will improve profamily policy. At the end of the answer, she answers she refers to her own experience as a mother. Małag did not answer if the traditional role of the father changed, she did not confirm whether we, as a society, need such a change. Nevertheless, she, also, did not deny or clearly support the traditional role. Małag, with the structure of her answer, is balancing somewhere in between, by doing that she is "fulfilling" the needs of people from both, the PiS electorate and the opposition. The electorate will not be "anxious" that traditional values are no longer supported. The opposition will be satisfy and hopeful hearing there is no open support for traditional roles and that there is a chance for change. On the level of structure, Małag is very diplomatic and neutral.

However, on the level of vocabulary, the specific message and hidden support for traditional roles can be observed. In the first sentence of the answer, Małag says that fathers are more willing to engage in something positive. On the level of wording the problem is with the "willing (chęci)". From a feminist point of view when someone is deciding to become a parent they cannot be "willing to engage" in raising a child, both parents must raise a child. By choosing this wording Małag is still supporting the traditional family, where all the duties are female/mother duties. In the traditional view of family, if the father is

willing to engage it is commendable. The same issue is with the word “engage”. In a traditional environment a father who is “engaged” is worth an admiration. Yet, it is not acceptable when one parent has a responsibility to raise children and one can only engage. This sentence may seem like a promotion of equality, however, considering it deeply it is supporting the traditional family model. By saying they want to “engage” men they support traditional roles where raising kids is not male responsibility. By Only “engaging” Maląg takes responsibility for active rising from fathers, and that should be equal between men and women. If one parent is only engaging that means the main daily responsibility is on the other parent in this case mothers.

Later on, she says they want to increase men's engagement in family as it will improve profamily policy, and rises a question what is the purpose of the directive for PiS's as a government. If, as said in the beginning, they want to improve parents' comfort and career stability why does the improvement of pro-family policy even matter? It is the government that does politics and policy, not individual parents. They should be interested in engaging men more as it can improve women's situation in the labour market, and it can help them get back to work earlier improvement of pro-family policy is not a priority if it does not improve parents or women's situation. Moreover, this again, misses the EU's role in the directive. This law is being changed because of the European directive and it aimed to equal the chances for WLB to reduce gender inequality. Marlina Maląg is giving the directive and law a different meaning, the meaning that suits and fits the PiS narrative about traditional families. The next statement refers to reader's emotions as Maląg refers to her own experience as a mother: “I know perfectly how the first months after birth looks like, young mother needs support, that is why we prolong parental leave”.²⁷⁰ It does not answer a question, as she was asked only about the law. Yet, by this reference, she is sending an important message that she knows how to be a mother who needs help. This sentence will allow receivers to connect with Maląg on an emotional level. Moreover, Maląg suggests, once again by saying “we” as PiS is the inventor of the beneficial changes. Maląg forwards a narrative that government is answering the citizens need that they are perfectly familiar with, and were experienced by themselves, which makes the government more credible.

The next question is about the amount of parental leave pay. This topic is a vibrant one, as a lot of voices from the opposition say that 70 per cent will not encourage fathers to

²⁷⁰ See Appendix C, pp. 84-86.

use the leave. Marlena Małag, however, with details describes the number of weeks that can be taken and describes a pay for a different leave. Małag says that if a parent applies for maternity and parental leave together they will be paid 81.5 per cent, however, this is only for mothers. Fathers can apply for maternity leave in exceptional cases. Usually, if a mother will use her maternity leave, a father who would like to use parental leave will be paid only 70 per cent.

The last question, though, asks if the project was directed for consultations, with other parties and experts, and if that had an impact on its shape. Marlena Małag answers the project was evolving and consulate. Yet, she does not mention who exactly or what the consultations looked like. In the end she adds “they” always care about the people. This structure, again, misleads the receiver, firstly, she does not say what kind of consultations were taking place. Moreover, from the previous part we know that all propositions for changes were rejected, yet, Małag does not mention that. Her interview finishes with the assurance that the ruling party – PiS always takes care of society and its citizens: “while implementing any changes, we always put the best interests of people to whom the law applies”. Małag is sending the message that all they try to do is make peoples' lives better, and more equal.

The second interview with Marlena Małag was published on 26 April 2023 on Polskie Radio and was conducted by Grzegorz Jankowski.²⁷¹ At the beginning it needs to be mentioned the interview is called “Important changes for labour law that impacts family life”, but, in practice, only at the start of the interview is looking at that topic. Next parts of the interview refer to other programs that were specifically invented by PiS and usually are understood as a tool that keeps the PiS electorate with PiS. Labour law changes are, therefore, a form of topic that brings attention. This interview brings nothing new to the debate. Nevertheless, it is interesting how Marlena Małag is constantly repeating the same misleading information. Firstly, Małag once again presents the ideas as if it would be PiS who creates them. She does mention the changes are initiated by the directive, yet she does

²⁷¹ Jankowski, G. ‘Ważne zmiany w kodeksie pracy. Minister Małag: dotyczą warunków zatrudnienia i życia rodzinnego’. *Jedynka Polskie Radio*, 26.04.2023. Available at: <https://jedynka.polskieradio.pl/artykul/3157170,Wa%C5%BCne-zmiany-w-kodeksie-pracy-Minister-Mal%C4%85g-dotycz%C4%85-warunk%C3%B3w-zatrudnienia-i-%C5%BCycia-rodzinnego> [Accessed 10.12.2023].

not provide an exact explanation, of which one (WLB directive) or by whom initiated (EU).²⁷²

Marlena Małag is a minister of Family and Social Policy and part of the PiS party, therefore, she is more a sender of the message from the ruling party, rather than the author. Małag is speaking to PiS's electorate or potential electorate, to people who agree with PiS values. She presents rhetoric that at first sight may seem as PiS stand for pro-equality in the family, so one may claim Małag is also speaking to those who are not part of the PiS electorate but hope for changes. Moreover, by using terms such as ‘‘encourage men to engage’’, or ‘‘willing to engage’’ she is trying to push that this is a fully pro-equality law which is an answer to opposition’s arguments accusing about lack of action in terms of increasing gender equality. Seemingly PiS answers to everyone no matter what political option you associate with. Yet, she is mixing what is European inventions, and what was changed with disadvantages.

PiS Pro-Family Policy in Practice

First article is an opinion text ‘‘Urlopy rodzicielskie. Tak rząd PiS deformuje równościową politykę UE (Parental leaves. Here is how PiS is deforming EU’s equal policy)’’ written by Irena Wóycicka for *Gazeta Wyborcza*, published on 24 January 2023.²⁷³ This text is published under the 'opinions' category, not as an article. Irena Wóycicka is an economy expert and was a vice-ministry of work and social policy in the nineties, she was closely working with President Bronisław Komorowski regarding social issues, and now is a member of Kongres Kobiet (The Congress of Women)²⁷⁴. Wóycicka is actively engaged with gender equality issues and social policy.

The structure of the opinion is clear and understandable. Grammar is easy to read, without any complex structure of the sentence. On the level of wording, Wóycicka is very sarcastic and negative about PiS. From the attitude it can be observed she is tired of PiS and disappointed. Wóycicka also calls for the changes that are needed. Just from the title

²⁷² See Appendix D, p. 86.

²⁷³ Wóycicka, I. ‘Urlopy rodzicielskie. Tak rząd PiS deformuje równościową politykę UE’. *Wyborcza.pl*, 24.01.2023. Available at: <https://wyborcza.pl/7,75968,29392152,urlopy-rodzicielskie-tak-rzad-pis-deformuje-rownosciowa-polityke.html> [Accessed 10.12.2023].

²⁷⁴ Kongres Kobiet is a social movement, established in 2009, its aim is activism towards equality between women and men.

Wóycicka is clear about her negative attitude towards PiS. She starts her text with a sentence that PiS is ‘‘deforming EU's equal policy’’. This sentence is sceptical and from the beginning it is a verdict that PiS is against the EU. The author forwards the narrative that PiS within the adoption of the law is changing it, and shapes it negatively. After the title, there is a subtitle and a short introduction to the whole opinion text. Wóycicka says that the European Union ‘‘intends to regulate a policy that increases fathers' participation in childcare but the Polish government prepared an act that financially discriminates fathers remaining on parental leave’’. Wóycicka push the narration that PiS is modifying the efforts of the European Union in implementing and promoting gender equality and discriminates against fathers that decide to use parental leave.

At first, Wóycicka starts with a short description of the directive. It is, however, not neutral, as Wóycicka is appreciative of the European Union. She presents the EU as a positive actor that initiated constructive and very much needed changes. Wóycicka calls the directive favourable, promising, and long-awaited. She has an positive attitude and emotions, her readers, will receive a message that the European Union is a decent actor in this debate and society should have positive emotions about it. After the optimistic introduction of the directive aim and description of the European Union, Wóycicka makes a sarcastic comment about the delay in implementation. She says ‘‘the Polish government was in no hurry to implement changes’’.²⁷⁵ On the level of vocabulary, with the term ‘‘no hurry’’ the author sends a skeptical attitude, the message is that politics are not as serious as they should be. Wóycicka conveys negative emotions. In the next sentence, Wóycicka mentions that for today, so on 24 January 2023, the implementation is delayed for six months. This sentence is a fact and on the level of structure or vocabulary does not bring any attitudes. Nevertheless, in the next sentence, she expresses her critical opinion on the delay, as she says ‘‘one could assume the delay is a consequence of the discourse between the European values of equality and PiS attachment to and preferences for traditional family model’’. Wóycicka critically evaluates PiS policy as attached to traditionalism and this is a reason why the directive is still not implemented.

The first part of the opinion text is called ‘‘Union and PiS government are pulling the opposite directions’’. It is a continuation of the criticism of deformation that was done by PiS. Wóycicka says the directive aims to increase the equality between men and women in the sphere of house duties and child care, and that the purpose is to increase fathers'

²⁷⁵ See Appendix E, pp. 87-88.

engagement as it is crucial for equality. Yet, as Wóycicka calls it: ‘Polish legislator does not see the ‘absent father’ problem’’. Wóycicka by this sentence is sending a message to the reader that can be a warning, on the one hand, PiS is adapting the directive but on the other society needs to remember the real values that the government is attached to. Wóycicka reminds her readers not so long ago the government adopted a demographic strategy recommending the professional deactivation of women to take care of the home and family as a social investment. In November 2022, the Ministry of Family and Social Policy posted a strategy that supposed to fix Polish demographic situation, document state that women should focus on family and reduce their working hours or work from home.²⁷⁶ Wóycicka is exposing PiS hypocrisy. The starting point of the directive is the European statement that attachment to the traditional family model is the source of inequality in the job market. However, Wóycicka accuses PiS of supporting the traditional family model, as she says in Poland women are afraid to become mothers due to fear of lack of support from their partner and losing work. Wóycicka says, that in Poland, men seldom use parental leave despite the right to it, she believes it is a consequence of policy that does not break with the stereotypes and only supports it, especially during PiS's term of office.

Afterwards, Wóycicka gives a real reason, why she believes PiS despite implementing the directive does not want to break with the traditional model. According to the European Union if countries want to successfully encourage fathers to use parental leave the pay should be proportionally high. European Union explains the nine weeks should be exceptional and not possible to transfer because if people can lose something they are more willing to use it. In Poland, paternity leave is paid 100% of the father's salary, yet only 20% of fathers use the leave. Until the law changed parental leave was paid 80% for both parents. The new directive regulates parental leave will be paid 70%, but, if a mother applies for maternity and parental leave on the one form, she will be paid 81.5%. Wóycicka believes this is the final evidence of the attachment to the traditional family model and discrimination over parents who prefer equal partnership. As the author says mothers who will use parental leave straight after maternity leave, and consequently, stay home longer, will be awarded but fathers who decide to engage will be punished, as well as parents who will later decide to use parental leave together (as parental leave can be used until child's six birthday).²⁷⁷ On the level of vocabulary by using that someone is awarded or punished, Wóycicka is forcing

²⁷⁶ Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej ‘Strategia Demograficzna 2040’, November 2022, Available at: <https://www.gov.pl/web/demografia/strategia>

²⁷⁷ See Appendix E, pp. 86-88.

the narrative that PiS is categorising society for better and worse citizens under the coat of policy of equality, she believes they deformed the policy that is supposed to be equal and made of it a support for inequality. Wóycicka calls the implementation of the directive by PiS “defective” and calls to re-shape it. By choosing a word incept she expresses her lack of support and accuses PiS of incompetence.

Second opinion text is “Im bardziej PiS troszczy się o rodzinę, tym bardziej jej szkodzi (The more PiS cares about the family, the more it harms it)” written by a lawyer, an expert of labour law, Aneta Zaleska published on 05 September 2023.²⁷⁸ This opinion was published five months after the law was adopted. By that time law was already functioning, however, employers still had time to implement the changes, as because a lot of things were changed employers had six months to adjust the workplace to the changes. When it comes to the structure of the entire opinion, it is very short, Grammar is not complex and the writing style of the whole text is casual and reminds of the feuilleton style. From the beginning it is noticeable the author has the opposite views to the ruling party PiS and the attitude towards them is rather negative.

Just from the start, Zaleska is very sarcastic, as she says “trying to deal with demographic catastrophe reminds of searching for honey by Winnie the Pooh”. Zaleska is admitting the government is inefficient and incompetent by calling the deals a try. Zaleska also is defining that there is a demographic catastrophe, which means Poland is struggling with a very serious crisis that should be resolved as soon as possible. In the end, Zaleska refers to a children's fairy tale, which lowers the level of serious politics to something childish, not serious. Zaleska sums this up with a statement: the more family values on political banners, the less social willingness to its realisation. With this message, Zaleska expresses that family values or family policy are only a target, a bargaining chip rather than an aim to achieve, a change to make. In the next sentence, she says she “does not discover an America here, as for years now experts say that ignoring social changes in terms of the family model is a failure of politicians”.²⁷⁹ The comment about not discovering an America is extremely expressive and has a lot of negative attitude with it. What Zaleska is trying to

²⁷⁸ Zaleska, A. ‘Im bardziej PiS troszczy się o rodzinę, tym bardziej jej szkodzi’. *Wyborcza.biz*, 05.09.2023. Available at: https://wyborcza.biz/biznes/7,179195,30156640,im-bardziej-pis-troszczy-sie-o-rodzine-tym-bardziej-jej-nie.html?_gl=1*1fnq1sp*_gcl_au*MTIxNzMwMzc3LjE3MDIwMjgzOTcuNTQ0MTI4NzQ1LjE3MDIwMjk1OTQuMTcwMjAyOTU5NA..*_ga*MTgzMzIxNTA0NC4xNjg2OTM1OTM1*_ga_6R71ZMJ3KN*MTcwNDQxNDcwMC4yMC4xLjE3MDQ0MTQ3NDQuMC4wLjA.&_ga=2.205780627.1259198018.1704385712-1833215044.1686935935 [Accessed 10.12.2023].

²⁷⁹ See Appendix F, pp. 88-89.

say with this message is that it is not new that the family model is already changing and social policies are outdated. Zaleska in a way ridicules the government that does not want to see the changes and setting them up for failure. Zaleska believes PiS is ignoring things that are obvious for other European countries, she says, that experiences of other countries that if a father was actively taking part in raising a child there are higher chances a couple or a mother will decide on more kids, as a mother knows she is not alone and the duty is not only her. Zaleska puts forward a conclusion, social policy shall be directed at supporting real equal childcare/house care division.

Zaleska says that the government is pushing away such arguments and saying that there are parental leaves, recently changed for the better and more beneficial, yet according to her opinion, this is only a minimum that is supposed to be done. Zaleska says that parental leaves give the exclusive nine weeks to a father, however, it is a nine weeks of equal division of care in at least eighteen years of a child's life. Zaleska believes the parental leave is a bare minimum and just a start, simply not enough. She accuses PiS of being irrational as lack of support for women in childcare means they may not decide to become mother, as a consequence Poland struggles with demography and an ageing society. Zaleska sends a message that it is in the government's interest to support mothers and an equal family model but the attachment to traditional ideology is too strong.

Contrast

There are several voices in the debate about the implementation of the law. The voices are opposite to each other. Both sides PiS and opposition are confirming the implementation of the directive is a beneficial step in the direction of equality. However, Marlena Małag does not mention the initiative is not PiS's but the European Union's, she avoids answering the question if a traditional father's role is changing or should change. Małag avoids clear answers about the parental leave pay. She, in general, presents the changes as extremely positive, and beneficial, without any negative impacts or things that could be corrected, or done better. The voices from the opposite side, from Wóycicka and Zaleska are highly critical. Both authors accuse PiS of incompetence and inefficiency. They both call the changes as a bare minimum. Moreover, Wóycicka accuses PiS of implementing the directive that aims to increase inequality, in a way that supports the traditional family model and discriminates against those who would like equal partnership. Małag by avoiding answers and not mentioning the EU is misleading her message receiver and talks mostly to the PiS electorate. Wóycicka and Zaleska have a negative attitude towards PiS, are very sarcastic

and publish their opinions on Gazeta Wyborcza which is favourable by the opposition, and their message will be delivered mostly to Lewica or Platforma Obywatelska electorate. The public debate, due to that, is hidden and minimised to expressing opinion in the specific ‘filter bubble’.

4.3 Section Three: Women’s perspective on the job markets problems

This section aims to see what women are missing in the job market, what is their opinion on it, what should be done, and how and who is responsible for the changes. ‘Kobiety opowiadają o doświadczeniach w biznesie: chcemy kształtować swoją karierę (Women about their experience with business: we want to shape our careers)’ written by Sławomir Szymański published on 27 November 2023 on Gazeta Wyborcza.²⁸⁰ This article is partially an article and partially a series of interviews and opinions of women who are successful in business. The structure of the article is clear, the author at first presents a short description of the topic and then goes to interviews, and women's opinions. The author in his sentences is much more neutral than it could have been observed in the previous sections. It makes the reader deal with a contrast between a neutral description and questions of the journalist and the marked, not neutral opinion from the interviewees. It must be admitted that answers are from women who are in very high decision-making positions and work mostly in business, This means this article has its limitations, as the respondents are looking mostly from the company/corporate view. Not every woman is working in a corporate and the reality will look differently in such situations.

Szymański starts with a question of what is the most important to achieve equality in the job market. As he says men and women have different perceptions of that, according to him women believe gender does matter when it comes to getting a high managing position, but men do think it does not matter. He starts with a question of whether women must adapt to the ‘men's world’ if they want to be successful. His first respondent Anna Gutowska (an owner of the company) defines a men's world as a typical men's brand like a construction industry or car company. She does not perceive the whole job market as a men's world even though mostly men occupy high-level positions or are members of the management board

²⁸⁰ Szymański, S. ‘Kobiety opowiadają o doświadczeniach w biznesie: chcemy kształtować swoją karierę’. *Wyborcza.pl*, 27.11.2023. Available at: <https://wyborcza.pl/AkcjeSpecjalne/7,183952,30448684,jak-ksztaltowac-swoja-karriere-zawodowa.html> [Accessed 10.12.2023].

and women are not represented. However, a second responder Edyta Sotowska-Śmielek does notice that, and she says there is no equality in the job market in terms of opportunities and gender pay gap. Yet, both women, despite different perceptions of men's domination over the job market, respond women should not adopt to any men but fight for their rights and always admit the inequality. This is a very positive message for the reader, especially for a female reader, such receiver of the message gets information from women who can be an authority in the field (as both are successful managers) that women should never agree to inequality towards them and that inequality is not a normal state of nature. The message in this response is that things need to change. Both women also admit that gender is, unfortunately, important but it is highly important to have competence, knowledge, experience, and professionalism, as by such qualities you can build an authority that will be respected and by that you 'become a partner to a conversation'. This message suggests at first that more important is what you can do rather than your gender. Yet, this sentence is referring only to women, it suggests that women in order to become partners in a conversation with men need to have all those qualities, while men can only be men.

In the next section, Szymański asks what should be done to create more opportunities for women. Both responders believe it is education that is crucial, education in terms of not a profession as such but social roles. Both responders suggest that we are educated into traditional roles and stereotypes and this is what creates obstacles for women. Moreover, Edyta Sotowska-Śmielek says that her daughter, who is twenty-one years old, considers equality as a natural order, so the things that she, as her mother, had to fight for, are obvious for her daughter, she can see the generation mentality change. The message that comes from this opinion is that law change or companies' internal policies have some benefits, however, for real change, that will make an actual long-term change in education and social mentality as a consequence is necessary.²⁸¹

Second article is 'Aktywnych zawodowo matek polek jest 60 proc., Islandek – 80 proc. Oto jak to robią (albo co robi państwo) (60 % of Polish mothers are professionally active, and 80% of Icelandic mothers. Here's how they do it (or what the state does))' written by Edyta Bryła, published on 07 November 2023 on Wysokie Obcasy.²⁸² Edyta Bryła is a

²⁸¹ See Appendix G, pp. 89-90.

²⁸² Bryła, E. 'Aktywnych zawodowo matek Polek jest 60 proc., Islandek – 80 proc. Oto jak to robią (albo co robi państwo)'. *Wysokie Obcasy*, 07.11.2023. Available at: https://www.wysokieobcasy.pl/wysokie-obcasy/7.158669.30367028.aktywnych-zawodowo-matek-polek-jest-60-proc-islandek-80.html?_gl=1*_1pr6pe6*_gcl_au*MTIxNzMwMzc3LjE3MDIwMjgzOTcuNTQ4MTI4NzQ1LjE3MDIwMjk1OTQuMTcwMjAyOTU5NA..*_ga*MTgzMzIxNTA0NC4xNjg2OTM1OTM1*_ga_6R71ZMJ3KN*MTcw

journalist, who is working for Wysokie Obcasy and her field of interest is the job market, especially women in the job market, and its inequality. The structure of the article goes as follows, firstly the author presents the solutions from Scandinavia and Germany that are beneficial for partnership and equality thanks to which much more women are professionally active, in the second part she considers how Poland is dealing with inequality on the job market and questions whether the European Directive implementation will resolve the issue. Unless like other articles Bryła does not focus on the parental leave only but on the flexible/hybrid/remote work which was also implemented within the directive. The article consists of a few opinions of the job market expert on the issue. On the level of grammar and textual structure, the article is clear and easy to read. On the level of vocabulary, the author focused on delivering facts, she is more substantive than opinionative. Bryła does draw conclusions, yet she does not have any negative attitude toward the government specifically, she is critical of the politicians, and legislation in general rather than one political side.

Just from the title it can be observed that the author puts the responsibility for increasing equality in the job market on the state's shoulders. Bryła says then that it is the structural support of the state that creates equality, on the vocabulary level by term structural support, she delivers a powerful message. Not only it is the state that should support but this should be on the level of the state's structure, at its core. Bryła say then that parental leaves, paternity leaves etc. are not enough, as the state should support parents with child care at every level of child development. Therefore, when a child should go to kindergarten, there should be plenty of them, when a child needs to go to school care after classes should be provided. Bryła this suggests that the state should not focus on one stage like the early years but through the whole period when a child is under parents' care. Additionally, Bryła says that supporting women in coming back to work after giving birth will automatically cause fathers will need to engage in childcare. With this statement, Bryła is sending a meaning that states should not focus so much on how to encourage men more into family responsibilities, rather than that, states should focus on supporting women, and that will create a natural family need for equal division of duties and childcare.

However, to create this natural need the state and society need to recognise that childcare and house duties are not women's roles. Bryła quotes the words of Aneta

[MjYyOTY2OS44LjEuMTcwMjYzMjU3OS4wLjAuMA..&_ga=2.133540045.294008951.1702592401-1833215044.1686935935](https://www.researchgate.net/publication/35400452940089511702592401-1833215044.1686935935) [Accessed 10.12.2023].

Ostaszewska, a professor from the Research Centre on Women and Gender Issues at Warsaw University, in order to support her statement. The author is then bringing the authority to support her statement with scientific power who is working on the case on an everyday base. This will influence the reader's reception of the argument as much more powerful and serious. Ostaszewska says that a family is not created or built by only a woman, duties of the family care, so childcare and housework are not female work. Ostaszewska points out that the patriarchal understanding of family roles is untrue and incorrect. Bryła provides several solutions that work in Scandinavian countries like fourteen weeks of paid parental leave that is obligatory for both parents, accessible kindergartens, social care for kids, social space is kids friendly, and parents can leave work earlier to pick up kids. As she says in creating a structure that supports parents not only finances are important but respect and recognition of their needs, Bryła says that no new solutions are needed, what we have is enough but it crucial is to research what is missing in society and implementing the changes that will "fill the gap". Bryła with this statement provides a reader with a feeling that different states have different experiences and the solutions should be adapted to specific needs, she gives the reader a feeling that his/her needs should be recognised by the state. Bryła also admits that, unfortunately, Poland is ignoring its citizens and implementing the changes that seem to be "detachable" as she calls it, she says, what we need is a well-thought system of structures that responds to the needs. Therefore, Bryła at first assures the reader that individual needs should be recognised by the state and that it is possible, however, in Poland, the needs are ignored as for now, this implements a negative feeling but at the same time raises awareness about one's situation and leaves them with the feeling that things need to change.

Bryła believes that the European work-life balance directive should be a solution, especially in terms of flexible/hybrid/remote work. According to those changes, parents of kids up to eight years old will be able to apply for flexible working time, and remote work as a form of flexible working time. As the author says flexible working time is a good start in helping achieve a balance. Bryła is optimistic about the directive, she gives a reader hope, that something is about to change, something that is an answer to the previously ignored needs. Yet, as she adds remote work does not reduce the double burden of women, even if working from home, it is still women's job to clean, cook, etc. Bryła calls a Polish woman a superwoman who will organise everything that she will be able to do everything but she will resign from herself completely: "Polish woman, a superwoman, will organised herself in a

way she will do the work, raise a child,, all by herself’²⁸³ This sentence has a negative attitude and forwards sad feelings. On the one hand, it may seem good to be called a ‘superwoman’, however in this context it is not a superlative, quite the opposite. Polish women are so burdened with tasks that they have to become like a hero from the comic book. Nevertheless, it does not come without a price, they pay by resigning from themselves. This message is extremely sad but Bryła with this specific wording is raising awareness that this is wrong and it should not be done like that, women should not resign from themselves especially since we, as a society, have several solutions how to reduce the burden.

Then Bryła again adds that states, politicians cannot only ‘check off the next regulations from the list of the directive, it cannot be thoughtless’. Bryła draws the attention of the reader to make sure they know that implementing the directive's regulations may not resolve their problems, the implementation should be well thought out, adapted to specific problems of Polish families, Polish women and men, without a well research of the society, the directive will implement the regulations that change nothing, and Bryła wants her reader to be aware of that. The author adds that remote work parental leave or paternity leave cannot be treated as a solution but as an element of a wider state social structure that supports parents on different levels and different stages, so parents can decide when and how they will need help and individualise the social solutions to their needs.²⁸⁴ Bryła then gives a verdict that the state should be a provider of well-working structure that is rich in flexible solutions, and it is a parent that individualises several tools to their specific situation. Bryła sends a message that the state should respond to the parent's problems with a structure, not with several solutions that are detached from each other and do not work in an organised structure. Yet, in the end, she is clear that in order to achieve any of it, it is crucial to recognise the state that equal division of work and breaking with the traditional family model, as otherwise any of the solutions within the structure will not work or will not be possible to even create. Bryła gives to reader a message, that equality needs to be recognised before law making not after or through it. First, there should be a recognition of real inequality and areas where it is, then the need for change will come naturally.

There are different female views on what and how things should be changed to achieve equality in the job market. Yet, for every woman, it is clear that change needs to be done. Highly successful women of business believe the change should start at the early stage of peoples' lives so they are raised to equality and the equality is ‘obvious’, natural to them.

²⁸³ See Appendix H, pp. 90-93.

²⁸⁴ See Appendix H, pp. 90-93.

Other voices from experts and journalists believe the change should come from the state. The directives or law changes need to be implemented in a way that will create an organised structure, full of solutions, that parents can adopt individually according to their needs. Everything starts, however, with recognising that the double burden of women is wrong, house and kids are not only women's responsibility and men should be engaged into the house and kids with the same intensity.

4.4 Section Four: fathers' perspective on parental/paternity leave

This section aims to discover what fathers think about the directive and if they believe it will redefine traditional roles. Three articles are analysed here, one that is an interview with the director of the organisation promoting equal partnership in families, describes the perception of the parental leave, and a question if the directive is ‘groundbreaking’, and two articles that contain the father's experiences with parental leave. With this section, it will be possible to see if men and women want opposite things in terms of family policy and social change or if their needs are similar.

First article is ‘Tylko 1 proc. Ojców korzysta z urlopu rodzicielskiego. Nadchodzi przełom w myśleniu o prawach ojca w Polsce (Only 1% of Polish fathers use parental leave. A breakthrough is coming in thinking about father's rights in Poland)’ written by Anna J. Dudek, published on 13 January 2023 on Wysokie Obcasy.²⁸⁵ This article is, in fact, the interview with Karolina Andrian who is a founder and director of the non-governmental organisation ‘Share the Care’ that actively works for gender equality and women, the foundation aims to convince and encourage men to take parental leaves and share the childcare equally. Andrian believes parental leaves and equal childcare sharing are the future.²⁸⁶ Dudek is the one who conducts the interview limiting herself to only asking

²⁸⁵ Dudek, A. J. ‘Tylko 1 proc. Ojców korzysta z urlopu rodzicielskiego. Nadchodzi przełom w myśleniu o prawach ojca w Polsce’. *Wysokie Obcasy*, 13.01.2023. Available at: https://www.wysokieobcasy.pl/wysokie-obcasy/7,163229,29353457,tylko-1-proc-ojcow-korzysta-z-urlopu-rodzicielskiego-nadchodzi.html?_gl=1*i9fp6e*_gcl_au*MTIxNzMwMzc3LjE3MDIwMjgzOTcuNTQ4MTI4NzQ1LjE3MDIwMjk1OTQuMTcwMjAyOTU5NA..*_ga*MTgzMzIxNTA0NC4xNjg2OTM1OTM1*_ga_6R71ZMJ3KN*MTcwMjYyOTY2OS44LjEuMTcwMjYyOTgzOS4wLjAuMA..&_ga=2.128835791.294008951.1702592401-1833215044.1686935935 [Accessed 10.12.2023].

²⁸⁶ Fundacja Share the Care, *Zarząd: Karolina Andrian*. Available at: <https://sharethecare.pl/staff/karolina-andrian/> [Accessed 20.12.2023].

questions, that are rather neutral and she does not draw any conclusions or give any comment afterwards.

At the beginning, Dudek asks what is the directive about, so Andrian shortly describes the document and admits that parental leaves are the most “emotional” part of the changes. Dudek asks “why” and if the directive is a groundbreaking document. Andrian answers that implementing the directive is groundbreaking in thinking about fathers' rights in Poland. Andrian, therefore, is suggesting that the directive has different impacts in different European Union member states. Andrian explains that, finally, the father's right to parental leave will not depend on the mother, previously a mother could apply for parental leave and the “transfer” some time on the father, nowadays, fathers gained the exclusive right to take parental leave. Andrian is, here, sending the message that the directive already increased equality as it breaks with the perception of the mother as the main parent, at least on paper. Andrian says that the most groundbreaking issue is the fact the nine weeks will be exclusive, not possible to transfer. As she explains the fact that if they do not use the leave they will lose it is, firstly a motivation to take it, but also a stronger argument for the employee while applying for it. Previously, employers urged employees to transfer weeks for the mothers or not use it at all, not such requests/propositions will endanger employees' loss. Andrian is saying here that for fathers it is beneficial not only for the father-child relationship but it gives them a stronger argument.

Andrian says only 1% of fathers use parental leave, according to her it is caused by social stigma and fear of employers' reaction. Andrian, therefore, suggests that law change is not enough, as the work culture needs to be re-defined and rebuilt in a way, that supports equal childcare share without imposing stigma or fear on employees. Andrian sees hope in the exclusive nine weeks, because, as he says employers will not take the risk of being accused of responsibility for taking away rights from employees.²⁸⁷ Dudek asks if the exclusive weeks are enough to truly engage fathers and consequently increase equality and re-define the family model. Andrian says that experience in countries where family policy is more developed in terms of equality three qualities need to be met: a transferable period of leave, high pay on at least 80% of salary and using the leave by fathers when the mother is back at work. Andrian says, unfortunately, the government meet only one condition that is imposed by the directive strictly (so, the nine exclusive weeks). On the level of vocabulary by using the word “unfortunately” she is transferring a negative attitude, expresses regret,

²⁸⁷ See Appendix I, pp. 93-95.

and believes things should be handled differently. The biggest regret and as she calls it 'a mistake' is in parental leave pay, before the changes fathers were paid 80% and only 1% of fathers decided to take it, now it will be 70% which according to Andrian is too small. Here Andrian is sending a message that the directive, despite its aim to increase equality and engage men more will do the opposite, as it is not possible to propose less (less money in this case) and expect more (more engagement in this case). Andrian adds that the very low 70% is stigmatising also poorer families where a father is the only or a major breadwinner as the family will not be able economically to allow themselves to use the leave. Andrian is, therefore, forcing a statement that a directive that should increase gender equality is discriminating against lower economic classes.

In the end, Dudek asks how Andrian and her organisation evaluate the changes that were implemented. Andrian at first highlights that delay of the implementation is harmful, as a lot of fathers will not be able to use the exclusive nine weeks. Moreover, the issue of pay is a failure as it categorises citizens and discriminates against the lower class. The directive for sure is a positive change and a good start, however, the law change is not enough as not only "the paper" needs to be changed but also the environment so the law can be executed. Andrian is, therefore, positive about the directive itself, but she suggests that with the change of regulations, environmental adaption is crucial.

Second article is "'Przegapisz podwyżki". 'Mamy teraz ważny projekt'. Nowelizacja tacierzyńskiego w praktyce ("You'll miss out on raises." "We have an important project now." Amending paternity leave in practice)" written by Maria Korcz, published on 24 May 2023 on Gazeta Wyborcza.²⁸⁸ This article is a collection of the father's opinion on parental leave mixed with the author's commentary. The structure does not remind of an interview, rather the author is describing the directive or specific change and then as a support, she provides the father's experience with the specific issue. The opinions are anonymous and Korcz adds only the name of the father, without any other personal details.

²⁸⁸ Korcz, M. 'Przegapisz podwyżki. Mamy teraz ważny projekt. Nowelizacja tacierzyńskiego w praktyce'. *Wyborcza.biz*, 24.05.2023. Available at: https://wyborcza.biz/biznes/7,159911,29774573,przegapisz-podwyzki-mamy-teraz-wazny-projekt-czyli-nowelizacja.html?_gl=1*3hjryd*_gcl_au*MTIxNzMwMzc3LjE3MDIwMjgzOTcuNTQ4MTI4NzQ1LjE3MDIwMjk1OTQuMTcwMjAyOTU5NA..*_ga*MTgzMzIxNTA0NC4xNjg2OTM1OTM1*_ga_6R71ZMJ3KN*MTcwMjYyOTY2OS44LjEuMTcwMjYyOTgwNi4wLjAuMA..&_ga=2.7783025.294008951.1702592401-1833215044.1686935935 [Accessed 10.12.2023].

Korcz starts with a statement that despite the implementation of the longer parental leave for many fathers nothing will change as due to the low pay during that time many families will not be able to use it for economic reasons, she adds that employers also create unfriendly environments for those who decide to take the leave. Nevertheless, as she says, those fathers who decided to do it, claim it was the most valuable time in their life. Korcz is then creating a narrative, that despite obstacles, it is not exactly true that fathers are not willing to take the leave, it is not a standard yet, but those who decided to go are glad with their action. Then, Korcz cites the experience of a father who recently became a parent for the first time: ‘‘We live in the 21st century I cannot imagine not using the parental leave and leaving my wife and child in this important time. The baby has two parents and we equally share the care.’’ This father very well understands equality in childcare. Moreover, by referring to the 21st century, he suggests that the society is developed well enough to achieve gender equality, he considers equality to be a part of development.

Korcz provides, in the next part, a description of the implemented changes but criticises the 70% of pay and evaluates it as too low. She supports her statement with a father's opinion who says that many of his friends were excited about the changes as they wanted to use the parental leave, yet the moment they found out it would be paid only 70% of them were extremely disappointed as a lot of them cannot allow themselves for such low pay. With this statement, we can see fathers are already motivated to be engaged but their ‘‘hands are tight’’ as having a baby is expensive and they cannot lose money. It suggests that society is already ready for breaking with the traditional family model but the system still supports it. He also adds that the problem is with the employers themselves as not only state structure is incomplete but also the companies' structure is not prepared for equal parenting. The father shares his experience, when his wife asked for only half of parental leave, so he could take the other, the employer was confused and did not know how to process it, or how to split the pay, the company admitted it was the first women to ask for such a thing.²⁸⁹ This experience reveals that assuring some rights on paper is not enough, there needs to be created a structure in which practising this right will be possible. He also adds that at the time his wife was pregnant, he was looking for a new job and was already informing potential employers he would be using his parental leave. The father shared it was a very stressful time of his life and he felt unfair as employers were rejecting him due to his willingness to take parental leave or were asking questions if he has plans for more children

²⁸⁹ See Appendix J, pp. 95-96.

any time soon. As he shared, he felt the employer was breaking his boundaries and did not have a right to ask for it as it was not impacting his competencies. This experience shows that employers started to treat a father who is engaged in a family like a woman of childbearing age, whose boundaries are very often crossed and employers consider such information as crucial for the recruitment even though it is not legal. This means that a father who is an active parent is being feminised by society.

A different father shared with Korcz that when he decided for parental leave, during it he realised it was the best decision, he could make, not only for the child or the wife but also for himself. He shared it was a valuable time, he learned a lot and it was beneficial for his career too. When he came back to work he became a much better manager than he was, he could better understand people, he cared about the work-life balance of his team members, and he improved his communication skills. As it can be observed from this experience parental leave is not a wasted time, it can be a productive time focused on self-development through building a relationship with a child. This father, however, is afraid that implemented changes are not enough as he says that with the law change, there should be also a mentality change and he is not sure if employers are ready for it.

Kamil Janowicz a psychologist and an author of the blog called ‘‘Father_ing’’, who also shared his expertise and experience, could agree with the opinion that employers are not ready, as, he says that fathers he works with often share were encouraged to resign from the parental leave. The employers are offering new projects or salary raises only to keep the employee in the company, and not to allow him to go to parental leave. It is illegal to offer additional benefits to convince an employee not to take the leave to which the employee is entitled. As the author suggests the exclusionary nine weeks have a chance to reduce or even eliminate this practice. This experience shows that within the law change, there should be also a tool to execute this kind of illegal practice. Kamil Janowicz also says that labour law change is only a start because society, the state, and the whole institutional structure need to finally start recognising a father as a full-time parent, not a second parent or additional parent. On the level of vocabulary the term finally suggests that it had been long enough without this recognition and society is in a strong need to transform it. Another blog creator Marcin Perfuński the owner of ‘‘Supertata. Tv’’ adds that a father is still an ‘‘absent parent’’, and the 70% of parental pay will not reduce it. As he says new directive is a step in the right direction but the government needs to do much more.²⁹⁰ Perfuński is then giving the attitude

²⁹⁰ See Appendix K, pp. 96 – 99.

that what has been done is not enough and the reader should be aware there is much more to do.

The third, and last, article is an interview with an activist from Share the Care organisation Sylwia Ziemacka, who shares her experience, as a mother of four sons and every time shared her parental leave with her husband and experience of fathers who were under the care of the organisation. The interview is called: ‘‘Ojcowie opowiadali mi, że jak wzięli urlop rodzicielski, ich matki bały się, że zniewieścieją (Fathers told me that when they took parental leave, their mothers were afraid they would become effeminate)’’ conducted by Anna Pamuła published on 26 June 2023 on Wysokie Obcasy.²⁹¹

At first, Pamuła asks what Ziemacka thinks about the directive, specifically about the additional nine weeks of parental weeks. Ziemacka says that the law amendment is a first step into partnership, she says that a lot of women want to work or need to work and they should have an opportunity to do it. Ziemacka admits that a successful tool in increasing equality is men's engagement in families and active fatherhood. As Ziemacka says this was the aim of the directive. Ziemacka then forwards an opinion that directive is important and the direction chosen by the Union was right. However, she says that implementation of the law is just a first step, but to be successful everyone needs to improve. Fathers need to engage more, employers need to create a parent-friendly environment and women/mothers need to allow men to become a full-time parent. Ziemacka is, with this statement, putting a responsibility on everyone, she says that to achieve gender equality everyone needs to put in effort.

Ziemacka creates a narration that women because of the social pressure become overactive parents and housekeepers, they feel responsibility and are not able to ‘‘let go’’. She says that in Poland we, as a society, have a strong myth of a ‘‘Polish Mother’’ who is a superhero.²⁹² She believes this myth is harmful to the whole of society. Mothers feel exhausted and they do not want to have more than one kid, which is critical for the demography and fathers do not have the opportunity to be engaged because their partners are over-active. Moreover, employers should much more focus on creating a parent-friendly

²⁹¹ Pamuła, A. ‘Ojcowie opowiadali mi, że jak wzięli urlop rodzicielski, ich matki bały się, że zniewieścieją’. *Wysokie Obcasy*, 23.06.2023. Available at: https://www.wysokieobcasy.pl/wysokie-obcasy/7.173910.29900303.ojcowie-opowiadali-mi-ze-jak-wzieli-urlop-rodzicielski-ich.html?_gl=1*1c532kv*_gcl_au*MTIxNzMwMzc3LjE3MDIwMjgzOTcuNTQ4MTI4NzQ1LjE3MDIwMjk1OTQuMTcwMjAyOTU5NA.*_ga*MTgzMzIxNTA0NC4xNjg2OTM1OTM1*_ga_6R71ZMJ3KN*MTcwMjYyOTY2OS44LjEuMTcwMjYzMDcwMS4wLjAuMA..&_ga=2.140878065.294008951.1702592401-1833215044.1686935935 [Accessed 10.12.2023].

²⁹² See Appendix K, pp. 96-99.

environment. Everyone got used to the fact a woman is a primary parent, companies do not have processes, forms, or procedures. Men who want to go on parental leave feel insecure according to Ziemacka. Ziemacka says that it was a mistake that the government decided for only 70% salary pay but she also believes that companies should offer compensatory bonuses. Ziemacka forces here an opinion that employers are also responsible for encouraging fathers to use parental leaves and support equal parenting.

Ziemacka shares an experience that fathers who are working closely within the organisation confided to her that fathers were proud and extremely happy when after the parental leave, a child that needed something was calling for ‘‘dad’’ not ‘‘mom’’. They believe it is the highest form of recognition. Ziemacka says fathers are willing to be engaged, they want to be part of their kid's life and they do not want to be ‘‘absent’’ like their fathers were. Ziemacka is showing here the generation's change in perception of the family model, she is sending a message the traditional family model already changed, at least within the younger generation. Ziemacka also mentioned that fathers shared with her that they were discriminated against by the older members of their families like their own mothers. Mothers of active fathers are afraid they would become effeminate. The message here is very powerful, as it can be observed that active fathers are considered to be feminine, not masculine enough. Nevertheless, Ziemacka believed the directive implementation is a positive step, as it has the potential to increase equality. Ziemacka says, however, that law is one thing but the responsibility is on everyone, she says that going on parental leave and experiencing what it means to be with a kid at home will raise empathy and mutual understanding which will be beneficial for the whole family but also a society in a longer term. That is why, Ziemacka believes that fathers should take parental leave when a mother comes back to work, so, they can be alone with a child. Ziemacka is going a step further with this statement as she truly puts a father as a full-time parent, not only a second parent, or a person to share the responsibilities with.

The discourse conclusion

The debate about the directive implementation was not very developed, and it was limited to sharing the opinion within one's safe space and ‘‘filter bubble’’. Therefore, the opposition was sharing their thought with favourable for their values Gazeta Wyborcza or Wysokie Obcasy and PiS representation, in Marelna Maląg person, was sharing their thoughts on

national press agency or radio that is budgeting from the state. The debate was then very hidden and the discourse was not easy to be observed. Yet, the voices are there.

First of all, in all the sections it can be observed that the directive is considered a positive change and a step forward in achieving gender equality. Yet, in terms of the implementation itself, the biggest accusation towards the governing party PiS is that it was delayed and many parents will not be included in beneficial changes. The second negative concern was that the pay for parental leave, so 70%, is too low. This shows that changes are awaited and the traditional family model should be re-defined.

Marlena Mała's narrative is misleading, she avoids answering the questions and provides the reader only with the convenient information. The most important and concerning thing is that she seldom mentioned the changes that were initiated by the European Union and assigned all the changes to PiS. She puts PiS in a positive light and does not explain why the directive is so delayed or why they decided to lower the pay this much. The opposition criticises PiS here that they completely re-defined equal policy of the European Union and under the coat of the directive, they still support the traditional family model. Wóycicka and Zaleska accuse them of ignorance and incompetence. The opposition feels that even if the directive was a good step the governing party implemented changes that will not encourage anyone to engage in equal parenting. The main problem is with the economy, as 70% favours the upper classes and discriminates against the lower and middle classes that will not be able to decide on parental leave. The opposition, therefore, thinks the traditional family model should be changed but it is still supported by the PiS.

Women's voices are more individual and focused on the experience, they believe education and structural change is needed. Implementing single regulations will not change anything if they are not organised structurally. Women believe parents should get from the state all the needed tools that they can adapt to their family situation. Women also believe educating a new generation with an awareness that equality is a norm is a base for achieving gender quality and redefining the traditional family model.

The last section, father opinion, reveals that generation mentality and the perception of family models already happened. Many fathers perceive parental leave as a responsibility, a norm, an equally shared parenting is a form of social development that is supposed to be already achieved. Nevertheless, they feel stigmatised and discriminated against, especially in terms of the economy and very low pay on parental leave. Considering the gender pay gap many families just cannot afford to have an active father and equal division of responsibilities. Fathers also see the limitations on the employer's side. They think

companies are not prepared for the traditional family model to be changed. For fathers, law change is not enough to change the traditional family model and family roles, there, also, needs to be created environment where it will be possible to practice the law. The directive is then a great step forward in transforming the perception of the traditional family model. It also tells that, despite statistics or ruling party values, society already opened to re-define its family model and gender roles, as there is a need in society to create tools to increase society.

5. Conclusion

In conclusion, this paper aims to analyse how the implementation of the European Work-Life Balance directive impacts the gender discourse in Poland: is it a re-definition or amplification of the traditional family model? In Poland, the traditional family model is strongly connected to Catholic values that are still important and present within Polish society. The European directive aims to increase gender equality in terms of labour market opportunities, and labour work division. Women suffer from double-burden as due to economic reasons most families cannot have only one breadwinner, yet, women are still considered to be the main parents and housekeepers.

European Union proposed several solutions, such as an untransferable additional nine weeks of parental leave for both parents. Such solutions are supposed to motivate fathers to use their leave and engage more in family responsibilities. The directive was supposed to be implemented in August 2022, however, in Poland, it was delayed for almost a year. The ruling Law and Justice party implemented the changes within the new labour code adoption that, for example, legalised remote work.

During the pandemic in Poland, most employees performed work from home, however, it was not legalised in the labour law until April 2023. The lack of definition created a demand for labour. During COVID-19 it could be observed how remote work influences the individual employees and women. Remote work is considered to be a tool that increases opportunities for women for work-life balance achievement. Yet, women were admitting that they felt constantly disturbed by their house responsibilities. They admitted childcare during remote work was difficult. That is because women feel the pressure of being the primary parent.

The equal division of housekeeping and childcare responsibilities seems to be a good solution, however, the gendered division of the labour work is deeply rooted in Polish society's mentality. Moreover, the ruling party Law and Justice supports traditional Catholic values. The term gender is demonised by them and they do not consider gender equality as part of their goals. Yet, as they claim, they want to protect the family and create policies that are beneficial for the "family".

Law and Justice party, on the one hand, does not support the European's Union understanding of "gender equality", but on the other Poland is a member state and must implement EU's directives. The discourse appears here. When it comes to the implementation of the directive debate around it was not discussed broadly and was hidden. Yet, it does not mean there was no discussion. The implementation of the directive itself was considered a good step forward, however, it was strongly criticised for the delay, as many parents were excluded from the beneficial changes.

Marlena Małag forwards the narrative, that changes were initiated by the Law and Justice party, as she never mentioned the directive is a European Union's regulation. Małag argues it will be beneficial to engage men more in families, as it will help to stabilise both parents' careers and children will not suffer from lack of time spent with parents. Małag, however, does not mention the aim of gender equality increase. Wóycicka verdicts that the Law and Justice party claim a willingness to engage fathers but in practice, they discourage them due to low parental leave pay which equals only 70%. Wóycicka argues that if fathers did not use parental leave until now, and the pay was higher, they would not use it now due to economic reasons.

Women and men have a similar view on the issue. Women would like to share the childcare, as they do have ambitions to work. Many women in Poland are afraid to get pregnant as they fear a lack of possibility to go back to be employed afterwards. Fathers who were on parental leave do not think that other men do not want an equal share. They can notice the generation's mentality change but due to economic reasons they simply cannot afford it. Both men and women believe that one law change cannot guarantee equality. To change something permanently, Poland needs to create a well-working structure, in which several tools are cooperating in a way parents can adopt the best solutions for them and their situation. The directive is then a good step forward in changing the perception of the traditional family model. It also reveals that, despite statistics or ruling party values, society already started to redefine its family model and gender roles, as there is a need in society to create tools to increase society. The directive is a great step towards gender equality.

6. Appendix

6.1 Appendix A

Anna J. Dudek *Nowelizacja kodeksu pracy już obowiązuje, ale przez opóźnienie wielu rodziców nie zaliczy się na korzystne zmiany 28.04.2023*

Dyrektywa work-life balance. Polska się spóźniła z dostosowaniem prawa do UE. Stracą rodzice 26 kwietnia weszła w życie ustawa wdrażająca unijną dyrektywę work-life balance. Oznacza to, że zmienia się przepisy kodeksu pracy i niektórych innych ustaw. Jakie są najważniejsze zmiany dla rodziców? Nowelizacja kodeksu pracy i niektórych innych ustaw - ustawę o zmianie ustawy z dnia 9 marca 2023 opublikowano w Dzienniku Ustaw 4 kwietnia - wdraża do polskiego ustawodawstwa dwie unijne dyrektywy, które zawierają szereg nowych rozwiązań, korzystnych dla rodziców i jednocześnie pracowników. Termin ich implementacji upłynął 1 i 2 sierpnia 2022 roku. Chodzi o dyrektywy: rodzicielską oraz work-life balance. Dyrektywa rodzicielska, jak czytamy na rządowej stronie poświęconej nowym rozwiązaniom, "przewiduje przede wszystkim indywidualne prawa związane z urlopem rodzicielskim i opiekuńczym, a także elastyczną organizację pracy dla pracowników będących rodzicami oraz opiekunami". Jej celem jest "zachęcenie do równiejszego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi pomiędzy kobietami i mężczyznami".

"Tak zwana dyrektywa rodzicielska ustanawia minimalne wymagania mające na celu osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy – poprzez ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunami godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym" – mówiła minister rodziny i polityki społecznej Marlena Małag.

Wyłączny urlop rodzicielski

Dyrektywa work-life balance jest z kolei związana z poprawą warunków pracy przez zapewnienie bardziej przejrzystego i przewidywalnego zatrudnienia. Co dokładnie się zmieni?

Długość urlopu rodzicielskiego będzie wynosiła 41 tygodni w przypadku jednego dziecka i o dwa tygodnie dłużej w przypadku ciąży mnogiej. Po raz pierwszy w polskim prawie urlop rodzicielski został oddzielony od urlopu macierzyńskiego, co jest jedną z najistotniejszych zmian, do tej pory bowiem nie było możliwości, by którykolwiek z rodziców skorzystał z urlopu rodzicielskiego, jeśli nie został wykorzystany urlop macierzyński.

Każdemu z pracowników przysługuje wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego. Co istotne, w praktyce będzie on przeznaczony dla ojców, ponieważ dni wolne nie będą przechodzić na matkę.

Pracownicy będą uprawnieni do dodatkowych urlopów i zwolnień od pracy, w tym 2 dni lub 16 godzin zwolnienia od pracy z tytułu działania siły wyższej oraz 5 dni bezpłatnego urlopu opiekuńczego, zaś pracownik wychowujący dziecko w wieku do 8. roku życia będzie mógł złożyć wniosek o elastyczną organizację pracy. Chodzi tu głównie o pracę zdalną oraz o obniżenie wymiaru czasu pracy.

To najważniejsze zmiany. Wśród innych nowych rozwiązań znalazł się zakaz zabraniać pracownikowi jednoczesnego pozostawiania w stosunku pracy z innym pracodawcą przy jednoczesnym zakazie poddawania pracownika dyskryminującym traktowaniu z tego tytułu, nowe zasady zawierania umów na czas określony (z obowiązkiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony) czy nowe zasady dotyczące okresów próbnych.

"To przełom"

Kiedy rząd przyjął projekt nowelizacji kodeksu pracy, Karolina Andrian z fundacji Share The Care promującej partnerski model rodziny, mówiła w rozmowie z "Wysokimi Obcasami", że to przełom w myśleniu nie tylko o prawach pracowniczych w Polsce, ale także o prawach ojca. "To projekt ustawy wdrażający dwie dyrektywy UE, nad którym rząd pracuje od ponad roku - pierwszy projekt rządu datowany jest na luty 2022 roku.

Obie dyrektywy są opóźnione, gdyż powinny być wdrożone do 2 sierpnia 2022 roku.

Chodzi o nowe obowiązki dla pracodawców - w tym informacyjne - o prawach pracowników, co dla nas jest istotne, gdyż wielu ojców nie korzysta ze swoich praw, bo ich po prostu nie zna. Druga część to wdrożenie dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodziców i opiekunów, tzw. dyrektywa work-life balance. To nowe prawa dla opiekunów, w szczególności dla ojców.

Celem tej dyrektywy jest wyrównanie szans kobiet na rynku pracy poprzez ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunom godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Tym ułatwieniem ma być przede wszystkim bardziej równomierne rozłożenie obowiązków opiekuńczych między kobiety a mężczyzn. Ojcowie zyskają nowe możliwości do zaangażowania w opiekę na dziećmi" - mówiła prezeska fundacji Share The Care.

Z okazji wejścia w życie ustawy fundacja Share The Care wspólnie z innymi organizacjami pozarządowymi, ekspertami oraz pracodawcami startuje z kampanią "Równi w domu - równi w pracy". "Wdrożenie

dyrektywy to bardzo ważny krok w kierunku równości rodzicielskiej, która jest nierozzerwalnie związana z równością na rynku pracy. Dlaczego? Bo nadanie ojcom 9 tygodni urlopu rodzicielskiego, i to w dodatku takich, których nie mogą przekazać mamie, było motywowane chęcią poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy" - piszą o kampanii.

Wielu rodziców nie załapie się na zmiany

Na zmiany czekało wielu polskich rodziców. Niestety, z powodu opóźnienia we wdrożeniu dyrektyw wielu z nich nie obejmą zmiany.

Przez opóźnienie część rodziców nie załapie się na te zmiany: obejmą one tylko tych rodziców, którzy w dniu wejścia w życie ustawy będą na urlopie rodzicielskim bądź będą mieli do niego prawo. Wielu ojców na ten dodatkowy wymiar urlopu szansy już nie będzie miało.

W Polsce dyrektywa była wyczekiwana z niecierpliwością, a to z powodu i ogromnego obciążenia pracą, i niezwykle małej liczby ojców, którzy do tej pory korzystali z urlopu rodzicielskiego. Z danych OECD (za 2021 rok) wynika, że Polacy pracują średnio 1830 godzin w roku, co stanowi szósty wynik wśród krajów OECD i drugi w Europie. Dodatkowo z urlopu rodzicielskiego do tej pory korzystało 99 proc. kobiet i tylko 1 proc. mężczyzn. Jak wynika z danych CBOS-u oraz innych organizacji i raportów, większość prac domowych i opiekuńczych wciąż wykonują kobiety, choć za partnerskim modelem rodziny opowiada się 58 proc. Polaków. Równość jednak kończy się często na poziomie deklaracji. To dlatego wdrożenie dyrektyw ma tak ogromne znaczenie.

6.2 Appendix B

Piotr Miączyński *Nowe wolne od pracy z powodu "siły wyższej", dłuższe urlopy rodzicielskie. Są wielkie zmiany w kodeksie pracy. 09.02. 2023*

W prawie pracy pojawi się więcej dni wolnych do dyspozycji pracownika. Na opiekę nad dziećmi, rodzicami czy załatwienie pilnych spraw rodzinnych. Zmiany wejdą w życie najprawdopodobniej w kwietniu.

Co prawda minister rodziny i polityki społecznej Marlena Maląg mocno chwali się właśnie przyjętymi przez Sejm rozwiązaniami, ale w rzeczywistości nowelizacja kodeksu pracy ma na celu wdrożenie pomysłów z dwóch unijnych dyrektyw.

Oskar Sobolewski, prawnik i ekspert rynku emerytalnego, sprawę podsumował krótko: - Nowelizacja kodeksu pracy, spóźniona już ponad pół roku, w końcu została przyjęta przez Sejm. Poprawki opozycji niestety hurtowo odrzucone. Oby w Senacie udało się uzupełnić tę ustawę o dobre poprawki. Patrząc na kalendarz prac Senatu i Sejmu, ustawa może wejść w życie w kwietniu 2023.

Najkrócej mówiąc: pojawi się więcej dni wolnych do dyspozycji pracownika. Na opiekę nad dziećmi, rodzicami czy załatwienie pilnych spraw rodzinnych. Ale po kolei.

Pojawi się zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej

Chodzi o pilne sprawy rodzinne spowodowane chorobą lub wypadkiem, na przykład gdy coś się dzieje z dzieckiem w szkole, zalało komuś mieszkanie etc.

Z takiego powodu będzie można wziąć dwa dni wolnego - 16 godzin - w roku. Za czas tego zwolnienia pracownik zachowa prawo do połowy wynagrodzenia.

Będzie dłuższy urlop rodzicielski

Teraz jest to 32 lub 34 tygodnie (ciąża mnoga). Po zmianach łączny wymiar urlopu rodzicielskiego dla obojga rodziców będzie wynosił do 41 tygodni (w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie) albo do 43 tygodni (w przypadku porodu mnogiego).

Są tu jednak dwie uwagi. Pierwsza taka, że te dodatkowe dni - 9 tygodni - będą przeznaczone w praktyce dla ojca. Jeśli ich nie wykorzysta, to ten czas przepadnie. Tych 9 tygodni nie będzie mógł "przekazać" mamie.

Dlaczego? Resort wyjaśnia to w uzasadnieniu zmian: "z uwagi na to, że obecnie większość ojców nie korzysta z prawa do urlopu rodzicielskiego lub przekazuje znaczną część uprawnień do swojego urlopu matkom – aby zachęcić ojców do skorzystania z urlopu rodzicielskiego, a jednocześnie utrzymać prawo każdego z rodziców."

- Wprowadzenie tego rozwiązania ma na celu zachęcenie ojców do korzystania z przysługującego im prawa do takiego urlopu. Rozwiązanie to również promuje i ułatwia powrót matek na rynek pracy po okresie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego - twierdzi Ministerstwo Rodziny.

Druga sprawa: te dziewięć tygodni ma być płatne. Tu trwał boks między posłami opozycji a rządem, ile ma wynosić zasiłek za ten okres. Stało na 70 proc. tzw. podstawy wymiaru (upraszczając, chodzi o 70 proc. pensji). Posłowie opozycji chcieli dać więcej.

Dodatkowy urlop opiekuńczy

Będzie to pięć dni w roku, ale bezpłatne i na wniosek. Ustawa wprowadza dodatkowy urlop opiekuńczy w celu zapewnienia opieki nad członkiem rodziny, który wymaga wsparcia z powodu poważnych względów

medycznych.

Za członka rodziny uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.

Dłuższa przerwa w trakcie pracy

Pojawi się prawo do drugiej 15-minutowej przerwy, jeśli pracownik spędza w pracy ponad 9 godzin, oraz trzeciej (również 15-minutowej), jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika jest dłuższy niż 16 godzin.

Prawo do zażądania zmiany umowy na czas nieokreślony

Pracownik, który wykonywał pracę co najmniej 6 miesięcy, będzie miał prawo do wystąpienia o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy.

Co to znaczy w praktyce?

Nie będzie to dotyczyło pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Zatem taki wniosek będą mogły złożyć osoby pracujące na czas określony bądź na część etatu.

- Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić taki wniosek pracownika. Pracodawca będzie udzielał pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na taki wniosek, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia jego otrzymania; w razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika o przyczynie odmowy - pisze ministerstwo w uzasadnieniu projektu ustawy.

Taka możliwość będzie dostępna raz w roku kalendarzowym.

Umowę o pracę na okres próbny będzie można zawrzeć na okres nieprzekraczający:

- 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy,
- 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.

Nowelizacja kodeksu pracy teraz powędrowała do Senatu.

6.3 Appendix C

Karolina Kropiwec Minister Małag: zmiany w Kodeksie pracy ułatwią łączenie życia zawodowego z rodzinnym 11.01.2023

Rząd we wtorek przyjął projekt nowelizacji Kodeksu pracy, która ma na celu wdrożenie dwóch unijnych dyrektyw. Chodzi o dyrektywę w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej i o tzw. dyrektywę rodzicielską.

Minister rodziny w wywiadzie dla PAP wskazała, co w praktyce oznaczają proponowane rozwiązania, w jaki sposób regulacja ułatwi godzenie życia rodzinnego z zawodowym i dlaczego przyczyni się do zwiększenia równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Polska Agencja Prasowa: Pani minister, jakie są główne cele przyjętego przez rząd projektu zmian w Kodeksie pracy?

Min. Marlena Małag: Przygotowany przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej projekt nowelizacji Kodeksu pracy przewiduje cały szereg rozwiązań, których celem jest zapewnienie rodzicom małych dzieci większej stabilizacji zawodowej. Nowe przepisy z pewnością ułatwiają również łączenie pracy z życiem rodzinnym. To ważne, aby rozwój zawodowy rodziców nie musiał odbywać się kosztem czasu spędzanego z dziećmi.

Projekt przewiduje między innymi wprowadzenie dodatkowych 9 tygodni nieprzenoszalnego urlopu rodzicielskiego dla drugiego z rodziców. W ten sposób chcemy zachęcić ojców do aktywnego uczestnictwa w wychowywaniu dzieci już od najwcześniejszego etapu ich rozwoju. To ważne, by dzieci czuły wsparcie obojga rodziców i budowały z nimi silne relacje.

PAP: Czy można powiedzieć, że rola ojca zmieniła się na przestrzeni lat?

M.M.: W ostatnich latach wyraźnie widzimy, że ojcowie coraz chętniej angażują się w wychowywanie. Ten dodatkowy 9-tygodniowy wymiar urlopu rodzicielskiego to z pewnością będzie czas ważny zarówno dla dziecka, jak i dla ojca. Zależy nam na tym, żeby podnieść rolę ojca w rodzinie, tak, aby mężczyźni aktywnie uczestniczyli w wychowaniu dziecka, co przyczyni się do poprawy polityki prorodzinnej.

Doskonale wiem, jak wyglądają pierwsze miesiące po narodzinach dziecka. Bardzo często świeżo upieczona mama potrzebuje wsparcia i właśnie po to wydłużamy urlop rodzicielski i wdramy szereg innych bardzo potrzebnych i oczekiwanych rozwiązań. Co ważne, takie rozwiązanie wspierające dzielenie się obowiązkami

między obojgiem rodziców, to również kolejny krok ku zwiększaniu równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

PAP: Projekt przewiduje zmiany nie tylko w długości urlopów rodzicielskich, ale również w wysokości zasiłku. Jak to będzie wyglądało w praktyce?

M.M.: Wymiar urlopu rodzicielskiego to kluczowa zmiana. Obecnie przysługuje on w wymiarze do 32 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka albo do 34 tygodni w przypadku porodu mnogiego. Po wspomnianym już wydłużeniu urlopu rodzicielskiego o 9 tygodni, będzie on wynosił odpowiednio do 41 i do 43 tygodni. Nie zapomnieliśmy także o rodzicach dzieci ciężko chorych objętych programem "Za życiem". Dla nich łączny wymiar urlopu rodzicielskiego będzie dłuższy aż o 24 tygodnie i wyniesie odpowiednio do 65 i do 67 tygodni.

Jeśli chodzi o zmiany w zakresie wypłacania zasiłku macierzyńskiego, tutaj również zaproponowaliśmy korzystne rozwiązania. Dziś rodzic, który decyduje, że skorzysta bezpośrednio po urlopie macierzyńskim z urlopu rodzicielskiego, czyli złoży tzw. długi wniosek, otrzymuje 80 proc. podstawy zasiłkowej za okres urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego. Projekt nowelizacji zakłada rozwiązania, które w praktyce także dają możliwość złożenia wniosku o wypłatę zasiłku w uśrednionej wysokości przez cały okres tych urlopów i podwyżkę wspomnianej podstawy zasiłkowej do poziomu 81,5 proc.

Zmiany nastąpią także w urlopie ojcowskim. Obecnie jego wymiar to dwa tygodnie i to się nie zmieni, skróci się jednak z 24 do 12 miesięcy czas na wykorzystanie tego urlopu. Dzięki temu ojcowie będą obecni w życiu dziecka już od pierwszych miesięcy, co jest ważne dla zawiązania się silnej więzi między tatą a dzieckiem.

PAP: W jakim jeszcze zakresie rodzice będą mogli liczyć na ułatwienia w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym?

M.M.: Przede wszystkim uelastyczymy organizację czasu pracy dla rodziców. Oznacza to m.in. większą możliwość pracy zdalnej, skorzystania z ruchomego czasu pracy czy indywidualnego rozkładu czasu pracy. Jeżeli pracownik opiekujący się dzieckiem do 8 lat zawnioskuje o któreś z tych rozwiązań, a jego wniosek nie zostanie uwzględniony, to pracodawca będzie musiał uzasadnić przyczyny swojej odmowy.

Chcemy też zabezpieczyć rodziców na wypadek nagłej choroby dziecka i tutaj zaproponowaliśmy 5 dni w roku kalendarzowym bezpłatnego urlopu opiekuńczego, który będzie udzielany na wniosek pracownika. To rozwiązanie będzie miało zastosowanie także w sytuacji osób zatrudnionych, które sprawują opiekę nad innym członkiem rodziny – rodzicem czy małżonkiem – wymagającym opieki. W obecnym porządku prawnym takie rozwiązanie nie istnieje. Co więcej, wprowadzony zostanie zakaz prowadzenia wszelkich przygotowań do wypowiedzania i rozwiązywania stosunku pracy w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego oraz pozostałych urlopów związanych z rodzicielstwem. To kompleksowe zabezpieczenie dla rodziców, a w szczególności dla kobiet.

PAP: Co – według projektu – zmieni się dla pracodawców i pracowników w zakresie warunków świadczenia pracy?

M.M.: W projekcie przewidzieliśmy wiele zmian korzystnych nie tylko dla rodziców wychowujących małe dzieci, ale także dla wszystkich pracowników. Chcemy tworzyć dobre warunki pracy. Jeden z przepisów projektu przewiduje, że nowozatrudniony pracownik już na samym początku będzie miał prawo do uzyskania kompleksowych informacji na temat przysługujących mu praw.

Ponadto pracownik, który wykonywał pracę przez co najmniej 6 miesięcy, będzie mógł raz w roku kalendarzowym wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie będzie dotyczyło to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Będą też dodatkowe przerwy w pracy dla pracowników, którzy wykonują pracę powyżej dziewięciu godzin na dobę. Wierzę, że nowe przepisy zwiększą ochronę pracowników i zachęcą pracodawców do wdrażania odpowiednich rozwiązań.

PAP: Co będzie oznaczało wprowadzenie możliwości "zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej"?

M.M.: To również będzie nowość, obecnie takie rozwiązanie nie obowiązuje. Zwolnienie będzie przysługiwało w przypadku pilnych spraw rodzinnych spowodowanych zdarzeniem losowym. Za okres zwolnienia będzie przysługiwało prawo do połowy wynagrodzenia. W ciągu całego roku kalendarzowego pracownik będzie mógł skorzystać z takiego udogodnienia w wymiarze 2 dni lub 16 godzin.

PAP: Projekt został skierowany do konsultacji społecznych i międzyresortowych w lutym 2022 r. Czy po tym czasie w jakikolwiek sposób zmienił się jego kształt?

M.M.: Do czasu skierowania projektu do rozpatrzenia przez Radę Ministrów projekt ewaluował, jednak w

części dotyczącej zmian w przepisach Kodeksu pracy, np. w zakresie urlopu rodzicielskiego, urlopu opiekuńczego czy elastycznej organizacji pracy nie wprowadzono do niego zasadniczych zmian. Projekt był szeroko konsultowany ze stroną społeczną. Wdrażając wszelkie rozwiązania, zawsze na pierwszym miejscu stawiamy dobro strony, do której kierowane są określone regulacje.

6.4 Appendix D

Grzegorz Jankowski *Ważne zmiany w kodeksie pracy. Minister Małag: dotyczą warunków zatrudnienia i życia rodzinnego* 26.04.2023

- Zmiany w kodeksie pracy, które wchodzi w życie 26 kwietnia, dotyczą warunków zatrudnienia oraz łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym - mówiła na antenie Programu 1 Polskiego Radia minister rodziny i polityki społecznej Marlena Małag. To między innymi dłuższe urlopy rodzicielskie, siedem dni urlopów dodatkowych, są też zmiany w kwestii umów próbnych i na czas określony.

- Kwiecień 2023 roku jest historycznym miesiącem, jeśli chodzi o kodeks pracy; zmiany dotyczą pracy zdalnej, warunków zatrudnienia, łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym - mówiła w radiowej Jedynce minister rodziny i polityki społecznej Marlena Małag.

Podkreślała, że chodzi np. o wsparcie młodych ludzi w wychowywaniu dzieci: urlop rodzicielski w przypadku urodzenia jednego dziecka, jest wydłużony o 9 tygodni do 41, a dla rodziców dzieci z ciężkimi wadami urlop będzie wynosił nawet 65 tygodni. Zmiany dotyczą także wysokości zasiłków.

Minister mówiła także, że pojawiają się nowe formy urlopu. Od teraz będzie można skorzystać z 5 dni urlopu opiekuńczego, na opiekę nad bliskimi, nad dziećmi albo rodzicami, oraz z 2 dni urlopu w wyjątkowych sytuacjach, związanych z działaniem "siły wyższej".

Resort chce też uporządkować umowy na czas próbny, dlatego od tej pory u danego pracodawcy na danym stanowisku można ją zawrzeć tylko raz. Raz na pół roku można zwrócić się do pracodawcy o przekształcenie naszej umowy na czas określony na taką na czas nieokreślony.

Minister mówiła, że nieprzedłużenie umowy na czas określony będzie wymagać uzasadnienia.

Do końca kwietnia trzeba złożyć wnioski w sprawie 500+

Minister mówiła także, że jutro ma miejsce rozstrzygnięcie nowej edycji programu Maluch+. Rząd planuje stworzyć 102 tysiące miejsc w żłobkach i chce, aby docelowo cała Polska była pokryta sicią żłobków.

Marlena Małag przypominała, że końca kwietnia trzeba składać wnioski o 500+, jeśli chcemy zachować ciągłość w wypłacie świadczenia.

Jeżeli wniosek na nowy okres świadczeniowy zostanie złożony od 1 lutego do 30 czerwca, ZUS przyzna prawo do świadczenia od początku okresu świadczeniowego - od 1 czerwca 2023 do 31 maja 2024 roku. W przypadku, gdy wniosek zostanie złożony w trakcie trwania okresu, po 30 czerwca tego roku, prawo do świadczenia zostanie przyznane od miesiąca złożenia wniosku do końca okresu świadczeniowego.

W ramach tego programu rodzinom z dziećmi na utrzymaniu przysługuje świadczenie wychowawcze w wysokości 500 złotych na dziecko do ukończenia przez nie 18. roku życia, bez względu na dochód osiągniany przez rodzinę.

Więcej na ten temat: Mowa była także o tym, że w tym roku seniorzy dostaną 14. emeryturę. Minister powiedziała, że jest już projekt, by była ona świadczeniem stałym, przekazano go już do rządowego centrum legislacji, resort chce, by w maju zajęły się nim Sejm i Rada Ministrów.

6.5 Appendix E

Irena Wóycicka *Urlopy rodzicielskie. Tak rząd PiS deformuje równościową politykę UE* 24.01.2023

Unia nakazuje wprowadzić regulacje zwiększające udział ojców w opiece nad dziećmi. A polski rząd przygotował ustawę, która finansowo dyskryminuje ojców na urlopie rodzicielskim.

Irena Wóycicka jest ekonomistką, była wiceministrem pracy i polityki socjalnej (1991-94), podsekretarzem stanu ds. społecznych w kancelarii prezydenta Bronisława Komorowskiego, jest członkinią rady programowej Kongresu Kobiet.

W tym tygodniu odbędzie się w Sejmie pierwsze czytanie ustawy, która wdraża unijną dyrektywę w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (work-life balance). Dyrektywa wprowadza bardzo korzystne i oczekiwane rozwiązania ułatwiające godzenie pracy z obowiązkami opiekuńczymi. Polski rząd nie spieszył się z ich wprowadzeniem do polskiego ustawodawstwa, opóźnienie w jej wdrożeniu wynosi już prawie pół roku. Można przypuszczać, że jest ono spowodowane przez konflikt pomiędzy odzwierciedlonymi w dyrektywie europejskimi wartościami równości płci a preferowanym przez PiS tradycyjnym modelem rodziny, w której kobieta może pójść do pracy dopiero wtedy, gdy odchowala już dzieci.

Unia i rząd PiS ciągną w przeciwnie strony

Sposób, w jaki rząd zamierza wdrożyć unijną dyrektywę, pokazuje, jak opowiadający się za tradycyjnymi wartościami PiS radzi sobie z polityką równościową UE. Podczas gdy dyrektywa work-life balance ma służyć równości kobiet i mężczyzn w pracy i w domu, niedawno uchwalona rządowa strategia demograficzna zaleca dezaktywizację kobiet na rzecz zajęcia się domem i rodziną jako inwestycję społeczną.

Dyrektywa powołuje się na traktatową zasadę równości kobiet i mężczyzn, również na rynku pracy, tymczasem projekt ustawy wdrażającej ją do polskiego ustawodawstwa te nierówności utrwała. Głównym celem dyrektywy jest zwiększenie równości pomiędzy kobietami i mężczyznami w sferze opieki nad dziećmi – polska propozycja zniechęca ojców do korzystania z urlopu rodzicielskiego. Ważnym celem dyrektywy jest tworzenie więzi między ojcem i dzieckiem, gdy jest ono małe – polski ustawodawca problemu „nieobecnego ojca” nie widzi.

Punktem wyjścia unijnej dyrektywy jest stwierdzony fakt, że przywiązanie do tradycyjnego modelu rodziny, w którym cały ciężar odpowiedzialności za opiekę nad dziećmi spoczywa na matkach, jest jedną z istotnych przyczyn nierówności na rynku pracy. Kobiety na tym samym stanowisku zarabiają mniej, rzadziej awansują, trudniej im znaleźć pracę. Dlatego zachęcenie ojców do opieki nad dziećmi traktowane jest jako ważny element polityki zmniejszającej nierówności na rynku pracy. Sprawiedliwsze rozłożenie obowiązków opiekuńczych powinno spowodować bardziej równościowe traktowanie obu płci przez pracodawców. Zwiększenie uczestnictwa mężczyzn w opiece nad małymi dziećmi, kiedy ta opieka jest najbardziej intensywna, jest ważne również dlatego, że zwiększa równość w podziale obowiązków domowych i ma pozytywny wpływ na rozwój dziecka. Ułatwia też podjęcie decyzji o urodzeniu dziecka. Jak wynika z polskich badań, na decyzje kobiet o posiadaniu dziecka wpływa to, czy mogą one liczyć na udział rodziny, w tym swoich partnerów, w opiece nad dzieckiem. Z kolei obawa przed utratą pracy po urodzeniu dziecka wpływa negatywnie na decyzje kobiet o rodzicielstwie.

W Polsce i w wielu innych krajach Europy uprawnienia do urlopu rodzicielskiego mają zarówno matki, jak i ojcowie. Mężczyźni jednak dużo rzadziej z nich korzystają. To efekt utrzymujących się przekonania preferujących tradycyjny podział ról w rodzinie i społeczeństwie, ale również niekorzystnych rozwiązań prawnych. Dyrektywa ma to zmienić.

Jak płacić za urlop rodzicielski matkom i ojcom

Chodzi tu o dwie kwestie. O to, w jaki sposób kompensowana jest nieobecność w pracy podczas urlopu rodzicielskiego, i o to, kto jest do urlopu uprawniony: rodzina czy indywidualnie każdy z rodziców.

Ponieważ mężczyźni na ogół zarabiają więcej od kobiet, w sytuacji gdy świadczenie za okres urlopu jest niższe od wynagrodzenia, idąc na urlop rodzicielski, tracą więcej. Dlatego ważne jest, by świadczenie wypłacane ojcom w okresie urlopu było odpowiednio wysokie, by nie zniechęcać rodzin do wykorzystania prawa ojców do urlopu. Z kolei wprowadzenie zindywidualizowanego prawa do części urlopu rodzicielskiego, którego nie można przenieść z ojca na matkę, zachęca ojców do jego wykorzystania. Jeśli z niego zrezygnują – przepadnie.

W Polsce dwutygodniowy urlop ojcowski, z którego mogą korzystać tylko ojcowie, jest płatny w 100 proc. i korzysta z niego ok. 20 proc. uprawnionych. A z urlopu rodzicielskiego, który ma charakter rodzinny, płatnego w wysokości 80 proc. dla obojga rodziców – niespełna 1 proc. ojców.

Unijna dyrektywa bierze pod uwagę obydwie kwestie. Wprowadza minimalny okres niezbywalnego urlopu rodzicielskiego długości co najmniej dwóch miesięcy dla każdego z rodziców. Nakazuje także, aby świadczenie za okres urlopu rodzicielskiego zostało ustalone tak, aby ułatwić korzystanie z tego urlopu również przez ojców.

Rząd PiS zniechęca ojców do brania urlopów

Czy rządowy projekt transpozycji dyrektywy spełnia te warunki? Tylko częściowo. Projekt ustawy wprowadza dla ojca i matki prawo do dziewięciu tygodni urlopu rodzicielskiego, którego nie można przenieść na drugiego rodzica. Problemem jest jednak wysokość świadczenia dla ojców. Podczas gdy matka dziecka może otrzymać zasiłek za swoją część urlopu rodzicielskiego w wysokości 81,5 proc. pensji, ojciec – już tylko w 70 proc. To nie tylko pogarsza sytuację ojców w stosunku do obecnego stanu prawnego, lecz także ich dyskryminuje. Trudno liczyć, że wdrożenie dyrektywy w tym kształcie spowoduje, iż ojcowie częściej niż obecnie wykorzystają prawo do urlopu, by opiekować się dzieckiem. Przepisy dyrektywy w części dotyczącej urlopów rodzicielskich pozostaną martwe, jej wdrożenie ułomne, a nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami na rynku pracy i w domu utrwalone.

Również w innych przepisach ustawy widać zacięcie ideologiczne PiS bądź czystą kalkulację wyborczą. Proponowane zapisy dzielą rodziców dzieci z ciężkimi i nieodwracalnymi wadami na tych, których trzeba objąć opieką (jeśli wada została stwierdzona w życiu płodowym lub podczas porodu), i na tych, u których dziecka wada została wykryta po urodzeniu. Pierwsi rodzice uzyskują prawo do dłuższych urlopów rodzicielskich, drudzy – nie. Warto przypomnieć, że to niesprawiedliwe rozróżnienie wprowadzono po raz pierwszy w ustawie „Za życiem”, której celem jest dbałość o to, by płód, bez względu na jego cierpienie i cierpienie matki, mógł się narodzić.

Wdrożenie dyrektywy mogłoby się też przyczynić do poprawy bardzo ciężkiej sytuacji opiekunów osób dorosłych, ale tego nie czyni. PiS tradycyjnie odwraca się plecami od tej grupy. Propozycja rządowa poprzestaje na wdrożeniu minimalnych standardów zapisanych w dyrektywie. I tak prawo do elastycznej organizacji pracy zagwarantowano jedynie rodzicom dzieci do ośmiu lat, chociaż opiekunowie osób dorosłych napotykają ogromne problemy w łączeniu pracy z opieką. Pięciodniowy urlop dla opiekunów pozostaje bezpłatny, chociaż w polskim ustawodawstwie inne urlopy udzielane z przyczyn medycznych są odpłatne tak jak zwolnienia chorobowe.

Pilnie potrzebne są poprawki do projektu

PiS udało się przygotować przepisy wdrażające dyrektywę work-life balance w taki sposób, by nie utracić ideologicznego przywiązania do tradycyjnej rodziny oraz utrwalania podziałów i nierówności. Posłowie będą pracować nad ustawą pod presją. List w tej sprawie wystosował do minister rodziny rzecznik praw obywatelskich, zbierane są podpisy pod petycją w sprawie urlopów dla ojców. Czy to ułatwi wniesienie niezbędnych poprawek, tak by dyrektywa została w pełni wdrożona do polskiego ustawodawstwa? Czy uzupełnione zostaną jej zapisy, tak by usunąć nierówności oraz podnieść jej standardy ponad wymagania dyrektywy, tam gdzie jest to potrzebne? To już ostatni dzwonek, bo Sejm właśnie przystępuje do pierwszego czytania ustawy.

6.6 Appendix F

Anna Zaleska *Im bardziej PiS troszczy się o rodzinę, tym bardziej jej szkodzi* 05.09.2023

Próby radzenia sobie z demograficzną katastrofą przypominają poszukiwanie miodu przez Kubusia Puchatka: im bardziej zaglądał do słoika, tym bardziej miodu nie było. Im więcej rodzinnych wartości na sztandarach (politycznych), tym mniej chęci (społecznych) do ich realizacji.

Opinie publikowane w naszym serwisie wyrażają poglądy osób piszących i nie muszą odzwierciedlać stanowiska redakcji

Nie odkrywam tu Ameryki. Eksperci i ekspertki od lat wskazują, że ignorowanie w politykach społecznych faktu, iż zmienia się model rodziny, to przepis na porażkę.

Doświadczenia innych krajów pokazują np., że szanse na drugie dziecko w rodzinie rosną, jeśli w opiece i wychowaniu pierwszego aktywnie uczestniczył ojciec. A skoro tak, to polityka powinna być nakierowana na wsparcie zmiany realnego podziału obowiązków opiekuńczych.

Jeśli Polki rodzą dzieci coraz później, niech państwo im to ułatwi, zamiast ograniczać prawa reprodukcyjne, pacyfikować procedurę in vitro czy fasadowo zapewniać pomoc rodzinom wychowującym dzieci np. z niepełnosprawnościami.

Ale zaraz, przecież mamy urlop rodzicielski - łączony, dla matki i ojca. Ale aż dwa miesiące są wyłącznie do dyspozycji ojca. Nie skorzysta - przepadają. Policzmy - to dwa miesiące współdziałania obowiązków opiekuńczych w obliczu (co najmniej) 18 lat życia dziecka.

Czego te kobiety jeszcze oczekują? Może czegoś tak prostego jak potraktowania podmiotowo? Dziś kobiety stały się zakładniczkami ideologicznego postrzegania ich roli. W polityce PiS to matka pozostaje jedyną odpowiedzialną za urodzenie i wychowanie dzieci. Takie jest założenie, a za tym idą działania. Skoro mają rodzić, to lepiej, żeby nie miały możliwości podjęcia innej decyzji (w tym obszarze mieszczą się wszystkie zmiany związane z prawem nie tylko do aborcji, ale i edukacji seksualnej).|

Opiekują się dziećmi, to ich (i tylko ich) powinnością jest łączenie ról. Przy czym łączenie ról też jest opacznie rozumiane przez władzę. Nie jako dzielenie się obowiązkami - z partnerem, ale też z państwem - np. w zakresie opieki nad starszymi członkami rodzin. W realiach polskich łączenie ról oznacza te same obowiązki opiekuńcze oraz do tego: krótszy staż pracy, mniejszą pensję, mniej składek na emeryturę itd. Można głośno krzyknąć o wsparciu dla kobiety, dla matek, można dawać pieniądze (osobiście jestem za, w samych świadczeniach nie ma nic złego), ale to nijak nie przesłoni faktu, że w rządowej polityce nie ma ani śladu wsparcia dla macierzyństwa w takiej formie, w jakiej kobiety chciałyby je realizować. Jest za to bardzo dużo instrumentalnego podejścia i postawy "my wiemy lepiej".

Oczywiście malejąca liczba rodzących się dzieci, starzejące się społeczeństwo to nie jest tylko przypadek Polski. Oczywiście trudne problemy nigdy nie mają ani jednej przyczyny, ani jednego rozwiązania. Niemniej po ośmiu latach podejmowania tych samych nietrafionych decyzji opartych na tym samym niedziśniejszym założeniu czas najwyższy wyciągnąć wnioski. Żadne "my wiemy lepiej" nie skłoni kobiet do posiadania dzieci. Będą je miały na swoich warunkach albo wcale. Ale w interesie wszystkich leży, aby spełnić ich warunki.

6.7 Appendix G

Sławomir Szymański *Kobiety opowiadają o doświadczeniach w biznesie: chcemy kształtować swoją karierę* 27.11.2023

Co jest najważniejsze, by kobiety miały równe szanse i możliwości, jeśli chodzi o osiągnięcie wyższych stanowisk menedżerskich? Rozmawialiśmy z kobietami, które podążają różnymi ścieżkami i zebrały różnego rodzaju doświadczenia.

Czy płeć wpływa na możliwość uzyskania awansu w pracy? 7 na 10 mężczyzn uważa, że nie. A kobiety? Tu wynik jest już zupełnie inny. Tylko 4 na 10 kobiet jest zdania, że płeć nie ma wpływu na szanse i możliwości uzyskania takiego awansu. Tak wynika z raportu, „Kobiety na rynku pracy 2023. Polityka DE&I w praktyce” (przygotowanego przez firmę rekrutacyjną Hays we współpracy z Centrum Badań Kobiet i Różnorodności w Organizacjach przy Akademii Leona Koźmińskiego). Co ważne, pytano o to profesjonalistki i menedżerki. Najpewniej odwoływały się do własnych doświadczeń i do sytuacji w środowisku, w którym funkcjonują (i starają się o osiągnięcia zawodowe) na co dzień.

Spójrzmy na takie doświadczenia jeszcze z innej strony.

Kobiety w biznesie. Czy muszą się dostosować?

Czy kobieta, prowadząc własny biznes lub zajmując stanowiska menedżerskie, trafia do męskiego świata i i ma poczucie, że musi się dostosować? Na ile trzeba się dostosować? A może to źle zadane pytanie i to zupełnie nie tak?

– Gdy kobieta trafia do męskiego świata, czyli jak rozumiem do typowo męskiej branży, nie musi, a nawet nie powinna się dostosować – mówi Anna Gumowska, założycielka i CEO agencji public relations PrimeTimePR. – Uważam, że obecność kobiet w przedsiębiorstwach zdominowanych przez mężczyzn zdecydowanie wzbogaca takie firmy, o ile te umieją z tego bogactwa skorzystać. W branży nieruchomości, z którą najwięcej mam do czynienia, kobiet jest coraz więcej i pełnią one coraz wyższe stanowiska, co mnie niezmiernie cieszy. Jednak nadal jest w tej materii wiele do zrobienia, biorąc pod uwagę zarówno kwestie równości wynagrodzeń, jak i wciąż funkcjonujących stereotypów.

Edyta Sotowska-Śmiłek, zastępczyni dyrektora ds. komunikacji marketingowej w Teatrze im. Juliusza Słowackiego w Krakowie: – Cały czas na stanowiskach menedżerskich jest więcej mężczyzn niż kobiet, nie ma tu równowagi, zresztą nie tylko w dostępie do stanowisk, ale też w wynagrodzeniach. Jesteśmy jednak w czasach, w których głos kobiet zmienia rzeczywistość. I jest to też właściwy moment na to, aby parytety zaczęły funkcjonować nie tylko w deklaracjach i na papierze – mówi.

A może inaczej, jeśli chodzi o dostęp do wyższych stanowisk, jest na uczelniach? Czy tam kobiety mają dla siebie więcej przestrzeni?

– Edukacja, jeśli chodzi o stanowiska – rektorów czy dziekanów – od lat była zdominowana przez mężczyzn. Oczywiście bardzo powoli to się zmienia, kobiet jest na takich stanowiskach coraz więcej, ale nadal w znacznej mierze dominują mężczyźni. Jednak ja jestem przykładem na to, że kobieta może skutecznie budować i zarządzać uczelnią. Wymaga to dużego wysiłku i wiele pracy oraz kompetencji zarządczych w tym męskim świecie – mówi Teresa Bogacka, kanclerz Akademii WSEI Lublin.

Podkreśla, że bardzo ważne jest też wypracowanie sobie odpowiedniego autorytetu. Wcale nie chodzi jednak o tytuł naukowy: – Istotne są przede wszystkim kompetencje, wiedza i wiarygodność, profesjonalizm – trzeba być partnerem do rozmowy. Liczą się kwestie merytoryczne. Tak zawsze postępowałam w rozmowach z kadrą akademicką, z rektorami uczelni itd. Dodam, że na uczelni niepublicznej o obsadzie stanowisk decyduje właściciel, a nie wybory, jak na uczelniach publicznych – zaznacza.

Kobiety i biznes. Wiedzieć, co się chce robić

Co jest najważniejsze dla kobiety, która chce coś osiągnąć w życiu zawodowym: determinacja, poczucie własnej wartości, może umiejętność zarządzania czasem, może jeszcze coś innego?

– Zacznę od tego, że sukces może być różnie definiowany i to, co dla jednej osoby jest sukcesem zawodowym, dla drugiej wcale nie musi nim być – zaznacza Anna Gumowska. – I choć wielu ludzi wciąż utożsamia go wysokością dochodów, mam wrażenie, że coraz częściej to nie pieniądze stanowią o sukcesie zawodowym.

W takim razie: jeśli to nie pieniądze powinny być kryterium sukcesu, to co nim może być? Jak inaczej mierzyć osiągnięcia? Albo inaczej: do czego dążyć?

– Radość z tego, co robimy, poczucie sensu i spełnienia również mogą być definicją sukcesu. Jednak niezależnie od tego, jak go zdefiniujemy, myślę, że na jego osiągnięcie składa się wiele elementów, niezależnie od płci. Według mnie jedną z kluczowych kwestii jest identyfikacja tego, co umiemy robić i co sprawia nam radość. Jeśli dobrze to rozpoznamy, nadamy kierunek naszym działaniom, których skuteczność wymaga planu, konsekwencji i wytrwałości. Te cechy uznałabym za najważniejsze – opowiada.

Edyta Sotowska-Śmiłek, dziś pracująca w Teatrze im. Juliusza Słowackiego w Krakowie, łączy dwa dość różne światy. Najpierw została teatrologiem z dyplomem Uniwersytetu Jagiellońskiego, a na początku lat 2000 ukończyła jeszcze studia z public relations na ówczesnej Akademii Ekonomicznej w Krakowie (dziś

Uniwersytet Ekonomiczny). Jak wspomina, to były czasy, kiedy mało kto wiedział, jak się wymawia „public relations” i co to właściwie jest. Proza życia spowodowała, że odeszła od marzeń o zajmowaniu się zawodowo teatrem i pracy w kulturze.

– Przez kolejnych kilkanaście lat zajmowałam się PR w biznesie. Niemniej jednak zawsze ciągnęło mnie w stronę kultury. Jeśli tylko pojawiały się takie projekty, to realizowałam je wspólnie z zespołem agencji, którą prowadzę razem z mężem. Pięć lat temu rozpoczęłam w ten sposób, czyli współpracy zewnętrznej, pierwsze projekty z teatrem. A w 2021 roku dostałam propozycję od Krzysztofa Głuchowskiego, dyrektora Teatru im. Juliusza Słowackiego, dołączenia do zespołu – opowiada.

Można powiedzieć, że ścieżka jej kariery zawodowej zatoczyła zatem koło. Została etatowym zastępcą dyrektora w teatrze.

Z perspektywy doświadczenia: jakie znaczenie w rozwoju zawodowym ma odporność na trudności? –

Przyznam się, że nie zastanawiam się nad tym, czy jest ciężko. Raczej rozwiązuję problemy. A jeśli chodzi o niesprzyjające czynniki zewnętrzne, to myślę teraz przede wszystkim o ostatnim 1,5 roku w teatrze. Uważam jednak, że każdy kryzys może być punktem odbicia do czegoś dobrego. Mam w sobie dużo optymizmu. Po prostu jest zadanie do wykonania. Trzeba przeanalizować sytuację, dobrać strategię, taktykę i działać – mówi Edyta Sotowska-Śmielek.

Akurat w branży public relations na stanowiskach zarządczych jest relatywnie dużo kobiet. Z czego to wynika? – Nie chcę uogólniać, jednak jest coś takiego, że kobiety budują mosty, nie potrzebujemy wojenek. Z moich doświadczeń wynika, że jesteśmy nastawione na współpracę i chcemy rozwiązań. Może dlatego w sposób naturalny sprawdzamy się w tej branży. Oczywiście to też jest biznes, ale ostatecznie kluczem do sukcesu jest właśnie umiejętność współpracy. Nie żyjemy w próżni. Myślę, że tego powinno się uczyć dzieci w szkołach. Zamiast właczać im wiedzę do głów i wywierać presję, by były prymusami, trzeba je uczyć, jak rozwiązywać problemy i realizować projekty wspólnie z innymi. Na tym też polega biznes. Co prawda każdy biznes potrzebuje liderów, ale oni też muszą umieć i chcieć współpracować, ponieważ sukces to często efekt pracy zespołowej.

Kobiety i biznes. Jak szerzej otworzyć drzwi

Co jest najważniejsze, by kobiety miały równe szanse i możliwości, jeśli chodzi o osiągnięcie wyższych stanowisk menedżerskich? Parytety, edukacja, może wewnętrzna polityka organizacji? – Jestem zdania, że walkę o równość płci trzeba zacząć od własnego podwórka – podkreśla Anna Gumowska. – Bardzo dużo mówi się o tym, jak ogromny wpływ na nasze życie ma dzieciństwo. Myślę, że podobnie jest z kwestią ról, w jakie wchodzimy, często według schematu, a nie na podstawie świadomej decyzji. Do pokonania jest wciąż wiele stereotypów, z którymi my, kobiety, musimy walczyć.

Według niej niezwykle ważna jest edukacja, jak również działania ze strony pracodawców. To ich zadaniem powinno być wyrównywanie wynagrodzeń względem płci, jak również otwieranie się na kobiety w typowo męskich zawodach: – Obserwując branżę nieruchomości, zauważam, że nawet w tak ciężkiej i „męskiej” branży jaką jest budowlanka, kobiety również mogą osiągać sukcesy i są mile widziane. Mało tego, są przedsiębiorstwa, które promują się w ten sposób. Takie inicjatywy to wciąż rzadkość, ale fakt ich pojawiania się jest dla mnie budujący i wierzę, że inne firmy również podejmą tego typu działania, z korzyścią dla kobiet, ale przede wszystkim dla nich samych.

Edyta Sotowska-Śmielek: – Dla młodszego pokolenia, które teraz studiuje, wchodzi w dorosłość i samodzielność, jest jasne, że świat powinien być sprawiedliwy, czyli szanse i możliwości na rynku pracy powinny być równe dla każdego, również niezależnie od płci. Młodzi ludzie nie chcą funkcjonować w zastanych, skostniałych hierarchiach. Oni chcą pracować, angażować się, ale chcą też żyć, realizować pasję. Nie chcą szukać uzasadnień, nie chcą się boksować, nie mają kompleksów. I tak powinien być ułożony świat. Moja starsza córka ma 21 lat. Obserwując jej pokolenie, widzę, że to, o co my walczyliśmy i nadal walczymy, z ich perspektywy powinno być oczywiste – podsumowuje.

6.8 Appendix H

Bryła Edyta *Aktywnych zawodowo matek Polek jest 60 proc., Islandek-80 proc. Oto jak to robią (albo co robi państwo)* 07.11.2023

W krajach, gdzie kładzie się duży nacisk na równość, czyli w Szwecji, Norwegii czy Finlandii, mężczyźni częściej niż kobiety narzekają na trudności w godzeniu życia

W Norwegii dzięki wsparciu państwa wymiganie się mężczyzn od obowiązków rodzinnych nie wchodzi w grę. Od początku muszą być zaangażowanymi ojcami.

W pracy zaczyna się fajny projekt, ale akurat urodziło ci się dziecko, więc musisz odpuścić i wziąć urlop. Potem młody chorował, więc trzeba było znowu urwać się z zebrania, żeby jechać po niego do żłobka.

Dodatkowe zlecenie? Też zapomnij, bo żona wyjechała na tygodniową delegację. Chwila, żona? Tak, bo tak by narzekali szwedzcy ojcowie, nie matki, gdyby ich spytać, jak godzą życie zawodowe z rodzinnym. Wynika to przynajmniej z badania prof. Leah Ruppner, socjolożki z University of Melbourne, już sprzed 10 lat.

Pokazało ono, że w krajach, gdzie kładzie się duży nacisk na równość, czyli w Szwecji, Norwegii czy Finlandii, mężczyźni częściej niż kobiety narzekają na trudności w godzeniu życia zawodowego i pracy (odwrotnie niż w nierównościowych społeczeństwach).

Dlaczego? Równość równością, ale wygląda na to, że ojcowie, zapewne przez stare kody kulturowe, wciąż woleliby, żeby kobiety wzięły na siebie więcej rodzinnych obowiązków. I są rozczarowani, że tak się nie dzieje.

A dlaczego się nie dzieje? Bo, według prof. Ruppner, dzięki wsparciu strukturalnemu państwa wymiganie się od obowiązków nie wchodzi w grę. Po pierwsze, ojcu przysługuje urlop tacierzyński, a żłobek czy przedszkole ma pod nosem. To samonakręcający się proces. Wspierane przez system kobiety o wiele częściej wracają do pracy po urodzeniu dziecka, przez co mężczyźni od początku muszą być zaangażowanymi ojcami.

Po drugie, debata o wciąż nieidealnej równości jest w Skandynawii rozgrzana i mężczyźni, chcąc nie chcąc, odrabiają swoją część obowiązków. Inaczej byłby wstyd.

Prof. Aneta Ostaszewska z Centrum Badań nad Problematyką Kobiet i Płci na Uniwersytecie Warszawskim mówi „Wysokim Obcasom”, że kluczem do zmian jest właśnie uznanie, że rodzina i dom to nie są wyłącznie sprawy kobiet. – Wciąż za rzadko to wybrzmiewa. Rodziny nie tworzy tylko kobieta. Obowiązków opiekuńczych i rodzicielskich nie można traktować jako problemu wyłącznie kobiet – mówi.

Statystyki jasno jednak pokazują, że tak właśnie myślimy. Jak wynika z raportu Polskiego Instytutu Ekonomicznego, w 2021 roku aktywnych zawodowo ojców dzieci w wieku 1–3 lat było w naszym kraju 98 proc. Aż 84 proc. pracujących ojców po narodzinach dziecka nie miało żadnej dłuższej niż dwa tygodnie przerwy w pracy.

Dla porównania w tym samym czasie matek aktywnych zawodowo było 62 proc. To tylko 1 punkt procentowy poniżej średniej europejskiej, ale o wiele mniej niż w przypadku krajów skandynawskich. Matek aktywnych zawodowo jest tam o ponad 10 pkt proc. więcej niż w Polsce, a w Islandii jest ich nawet 80 proc. Oczywiście porównujemy się tu do najlepszych. Kraje jak Norwegia, Islandia i Szwecja, według „PwC Women in Work Index”, należą do państw o najwyższej stopie aktywności zawodowej kobiet (również kobiet z niskim i średnim poziomem wykształcenia). Nieprzypadkowo zarazem są to kraje, które wprowadziły zaawansowane rozwiązania umożliwiające godzenie pracy zawodowej i obowiązków opiekuńczo-rodzicielskich.

W Norwegii wszystko, w tym praca rodziców, kręci się wokół dzieci – mówi „Wysokim Obcasom” dr Patrycja Sosnowska-Buxton z Uniwersytetu w Stavanger w Norwegii.

Jak to się dzieje? Na przykład w Norwegii obydwój rodzice są zobowiązani do skorzystania z co najmniej 14-tygodniowego płatnego urlopu po urodzeniu dziecka. Poza tym ogromną wagę przykładają się m.in. do dostępności żłobków i przedszkoli.

Formalnie miejsce w placówce nie jest gwarantowane, ale w praktyce można na nie liczyć, bo gminy są zobowiązane do ich zapewnienia. Nie są darmowe, ale maksymalna cena jest ustalana przez rząd. On żłobki i przedszkola dofinansowuje, a do tego rodzice otrzymują dopłaty i zniżki, więc placówki są łatwo dostępne i niezbyt kosztowne.

W efekcie do żłobków i przedszkoli chodzi prawie 92 proc. maluchów (279 tys.) w wieku 1–5 lat, przy czym proporcja z wiekiem wzrasta. Rocznych dzieci do placówek uczęszcza 73 proc., a pięciolatków już prawie 98 proc. (dane za rok 2018). A w Polsce? W 2021 roku ministra Marlena Małąg podawała, że opieką żłobkową objętych jest 25 proc. dzieci i ma to być dwa razy więcej niż przed rządami Zjednoczonej Prawicy.

W krajach skandynawskich tak duże wsparcie jest możliwe, bo na wczesną edukację i opiekę nad dzieckiem przeznaczają się ponad 1 proc. całkowitego produktu krajowego brutto. W Polsce jest to poniżej 1 proc. – obecnie 0,6 proc. – choć w ostatnich latach widać tendencję wzrostową.

Trzeba dodać, że Skandynawowie nie czynią wydatków dla samej zasady równości. Oni po prostu wiedzą, że wyjście kobiet z rynku pracy to potężne straty dla budżetu. Zresztą my też to wiemy. Według danych z raportu „Opieka rodzinna i praca” Forum Odpowiedzialnego Biznesu w Polsce tylko w 2020 roku utracone korzyści gospodarcze wynikające z braku aktywności zawodowej w wyniku opieki domowej przekroczyły 252 mld zł, czyli blisko 11 proc. PKB.

Rodziców odciążają nie tylko placówki, ale różne systemowe rozwiązania w ogóle. Przestrzeń publiczna jest przyjazna dzieciom: dla nich budowane są liczne place zabaw czy specjalnie dla nich przeznaczone obszary parków. Wyznaczane są miejsca parkingowe przeznaczone specjalnie na wózek dziecięcy. Pokoje pielęgnacyjne dla niemowląt w miejscach publicznych to oczywistość.

Nie jest to domena tylko Skandynawii. Prof. Ostaszewska: – Kilka lat temu byłam na stypendium na Uniwersytecie w Konstancji w Niemczech i tam normalne jest, że każdy pracownik ca może skorzystać ze

żłobka czy przedszkola uniwersyteckiego. I to nie jest tak, że na cały uniwersytet przypada parę miejsc i rodzice łapią się na zasadzie kto pierwszy ten lepszy. Pracownicy-rodzice mają dostęp do wsparcia, które jest wpisane w strategię uczelni. Na kampusie są place i miejsca zabaw dla dzieci i nikogo to nie dziwi.

To wszystko łączy się z zupełnie innymi niż w Polsce przekonaniem o rodzicielstwie. W Norwegii w sferze zawodowej, jak mówi dr Sosnowska-Buxton, bycie matką (czy rodzicem w ogóle) nie jest postrzegane przez pracodawców jako problem, ale też nie jako luksus. – To normalny stan w wieku dorosłym, więc nie dziwi i nie gorszy nikogo, że rodzice wychodzą z pracy wcześniej, bo na przykład odbierają dzieci ze szkoły – mówi dr Sosnowska-Buxton.

Naukowczynie podkreślają: w kreowaniu państwa przyjaznego rodzicom szacunek i uznanie dla nich są tak samo ważne jak wsparcie finansowe i instytucjonalne.

W budowaniu takiego państwa nie trzeba nic wymyślać na nowo – wszystkie pomysły, o których dyskutuje się obecnie w Polsce, są już realizowane w innych miejscach świata czy Europy. Także polskie opracowania naukowe są pod ręką, tyle że wnioski są przez rząd najczęściej ignorowane.

Kluczowe jest jednak to, że potrzebny jest system rozwiązań, a nie tylko pojedyncze, jakby na odczepnego. A takim właśnie rozwiązaniem wydaje się wdrożenie unijnej dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców. Dzięki niej rodzice dzieci do lat ośmiu mogą wnioskować o elastyczny tryb pracy, w tym pracę zdalną. Brzmi dobrze.

Także przy okazji badań w CBnPKiP kobiety pracujące na uczelni – zwłaszcza te, które po raz pierwszy doświadczały pracy zdalnej w czasie pandemii – uważały, że elastyczny tryb pracy jest dobrym rozwiązaniem. Pomaga bowiem łączyć obowiązki życia zawodowego i rodzinnego, a dla pracujących mam praca w trybie hybrydowym umożliwia regulowanie godzin rozpoczynania i kończenia dnia pracy.

Problem w tym, że takie rozwiązanie nie ściągnęło z kobiet obciążenia obowiązkami opiekuńczymi, a nawet jeszcze ich dodało. – Co z tego, że kobieta będzie mogła pracować z domu, jeśli tam wykonuje pełny drugi etat jako matka i jest w tym wszystkim sama. Polka, superkobieta, tak sobie zorganizuje grafik dnia, że i pracę wykona, i dziecko wychowa, wszystko sama, bez wsparcia państwa. Tyle że swoim kosztem – mówi. W badaniach potwierdziło się, że kobiety, pracując z domu, pracowały więcej i dłużej, z różnych powodów, ale m.in. z poczucia obowiązku i winy. – Bo skoro mogą pracować z domu, to muszą zrobić wszystko, być dyspozycyjne 24 na 7, niezawodne i wszechogarniające. No i są. Tylko co z tego wynika? Ból kręgosłupa i frustracja – mówi prof. Ostaszewska.

Dodaje bez ogródek: do szczęścia nie wystarczy bezrefleksyjne odhaczanie punktów z unijnych dyrektyw. Konieczne są rozwiązania odpowiadające specyfice problemów polskich rodzin, a jednym z nich jest przeciążenie i przepracowanie kobiet.

– Elastyczny tryb pracy sprawdzi się tylko pod tym warunkiem, że nie będzie traktowany jako rozwiązanie, ale element procesu wyrównywania szans, wspierania rodziców czy równości płci – mówi Ostaszewska.

Złośliwie można by dodać, że w Norwegii równowagi między pracą a życiem prywatnym nie reguluje dyrektywa, a specjalny fundusz państwowy na wakacje. Odpoczynek to wręcz wymagana praktyka, więc rząd go dofinansowuje.

Prof. Ostaszewska podkreśla, że w pierwszej kolejności potrzebne jest odpowiednie rozłożenie wysiłku wychowania dzieci między oboje rodziców i państwo. – Dostrzeżmy rolę i zobowiązania ojców, przesuniemy temat równości płci z matek na rodziców. Stale wzmacniamy kulturę równości szans w miejscu pracy i w życiu publicznym. No i zerkajmy na kraje skandynawskie. Rozmawiamy, czy u nas dałoby się tak samo – radzi prof. Ostaszewska.

Michał Wiznerowicz, Nordea: - Kraje nordyckie traktują poważnie równowagę między życiem zawodowym i rodzinnym. Nie zapominamy, że to życie prywatne powinno być stawiane na pierwszym miejscu. W Nordeii większość pracowników i pracownic kończy pracę o godzinie szesnastej, logowanie się na konto firmowe wieczorem to wyjątek od reguły.

W ramach naszych starań o zwiększenie równości płci zachęcamy mężczyzn, by wykorzystywali urlop tacierzyński. Wielu z nich wciąż tego nie robi, pokutuje bowiem stereotyp, że obowiązki przy dziecku to domena kobiet. W związku z tym organizujemy spotkania z ojcami, którzy opowiadają o swoich doświadczeniach związanych z opieką nad dzieckiem podczas takiego urlopu. Słyszymy od nich, że bycie rodzicem "na pełen etat" to fantastyczna rola i praca, z której można czerpać dużo satysfakcji i radości, a której nie trzeba przypisywać konkretnej płci. Chcemy, by nasi pracownicy mogli się na kimś wzorować, bo nieczęsto słyszy się mężczyzn mówiących, że opieka nad noworodkiem sprawia im przyjemność; wielu z nich nadal wydaje się to niemęskie.

Powrót z urlopu macierzyńskiego i tacierzyńskiego w Nordeii może odbywać się w trybie pół lub trzy czwarte etatu. Rodzice mogą wracać do pełnego wymiaru pracy we własnym tempie. Zanim to nastąpi, organizujemy dla nich spotkania z zespołem, które ułatwiają ponowne wdrożenie się do obowiązków. Są także dni, kiedy do biura można przyjść z dzieckiem.

Dbamy także o parytet na stanowiskach liderych. Jesteśmy dumni z tego, że zarówno w tym, jak i w

zeszłym roku były one podzielone po równo między kobiety i mężczyzn. Ułatwia to niwelowanie luki płacowej; daliśmy sobie trzy lata, by zlikwidować ją całkowicie.

6.9 Appendix I

Anna J. Dudek *Tylko 1 proc. ojców korzysta z urlopu rodzicielskiego. Nadchodzi przełom w myśleniu o prawach ojca w Polsce 13.01.2023*

- Nie może być tak, że na urlop rodzicielski będzie stać tylko zamożne rodziny, a już mniej zamożne nie - mówi Karolina Andrian, prezeska fundacji Share the Care, promującej partnerski model rodziny. Rząd przyjął projekt nowelizacji Kodeksu pracy, która ma na celu wdrożenie dwóch unijnych dyrektyw: w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej oraz tzw. dyrektywy rodzicielskiej. Co to za dokument i dlaczego ma takie znaczenie?

To projekt ustawy wdrażający dwie dyrektywy UE, nad którym rząd pracuje od ponad roku - pierwszy projekt rządu datowany jest na luty 2022 roku. Obie dyrektywy są opóźnione, gdyż powinny być wdrożone do 2 sierpnia 2022 roku. Chodzi o nowe obowiązki dla pracodawców - w tym informacyjne - o prawach pracowników, co dla nas jest istotne, gdyż wielu ojców nie korzysta ze swoich praw, bo ich po prostu nie zna. Druga część to wdrożenie dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodziców i opiekunów, tzw. dyrektywa work-life balance. To nowe prawa dla opiekunów, w szczególności dla ojców. Celem tej dyrektywy jest wyrównanie szans kobiet na rynku pracy poprzez ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunom pogodzenia życia zawodowego z rodzinnym. Tym ułatwieniem ma być przede wszystkim bardziej równomierne rozłożenie obowiązków opiekuńczych między kobiety a mężczyzn. Ojcowie zyskują nowe możliwości do zaangażowania w opiekę na dziećmi. Oczywiście dyrektywa ta obejmuje nie tylko zmiany dotyczące praw rodziców, jednak najwięcej emocji budzą nowe prawa dla drugiego opiekuna.

Nowelizacja to przełom? Prace toczyły się od długiego czasu...

Zdecydowanie tak.

Wdrożenie dyrektywy work-life balance to przełom w myśleniu o prawach ojca w Polsce. Przede wszystkim ojcowie zyskują indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego.

Oznacza to, że ich prawo nie będzie zależne od prawa matki. Dotychczas, jeśli matka dziecka nie miała prawa do urlopu rodzicielskiego (bo na przykład nie była zatrudniona), ojciec też takiego prawa nie miał. Na pierwszy rzut oka wydaje się to oczywiste, gdyż myślimy, że opiekunem głównym dziecka jest matka i to jej prawa są najważniejsze. A mężczyzna z tytułu tego, że został ojcem, powinien mieć niezależne prawo do urlopu rodzicielskiego, bo po prostu jest rodzicem. Zilustruję to na przykładzie mniej obciążonym stereotypami: to, że jestem pracownikiem, daje mi prawo do urlopu wypoczynkowego. To prawo nie jest zależne od tego, czy mój partner posiada takie prawo czy nie. Jestem pracownikiem - mam prawo do wypoczynku. Z tytułu tego, że zostałeś ojcem, musisz mieć prawo do urlopu rodzicielskiego - i status zatrudnienia matki nie powinien tutaj mieć znaczenia.

Ale to nie koniec, bo zmiany wprowadzają zapis o tym, że urlop jest nietransferowalny. Dlaczego to istotne? To druga przełomowa kwestia. Będzie to dotyczyło dziewięciu tygodni urlopu rodzicielskiego, które rodzic nie może transferować na drugiego rodzica - dotyczy to i matki, i ojca. I znowu: w praktyce życiowej ten zapis oznacza głównie prawa dla ojców. Matki w 99 proc. przypadków wykorzystują cały urlop rodzicielski, nie dzieląc się nim z ojcem dziecka. Nietransferowalność wzmacnia w pewnym sensie ojców w ich prawie do urlopu rodzicielskiego. Idąc z wnioskiem do pracodawcy, mają argument, że jeśli nie skorzystają z tej nietransferowalnej części - czyli zgodnie z projektem ustawy z dziewięciu tygodni - to urlop ten przepadnie. Paradoksalnie to też silny argument w rozmowie z partnerką. To jego urlop, a nie urlop, którym kobieta dzieli się ze swoim partnerem - to jest już zupełnie inna sytuacja. W naszych badaniach, jakie robiliśmy razem z agencją badawczą IQS na grupie reprezentatywnej Polaków w wieku 18-45 lat, 20 proc. ojców nie skorzystało z urlopu rodzicielskiego, gdyż partnerka nie wyraziła na to zgody.

No właśnie: ilu ojców w Polsce korzysta z urlopu rodzicielskiego? Zdaje się, że tylko 1 proc.

Od momentu wprowadzania możliwości korzystania z urlopu rodzicielskiego przez ojców, czyli od 2013 roku, corocznie jest to około 1 proc. Pierwszą przeszkodą jest bariera finansowa: wielu rodzin nie stać, aby pensja ojca była mniejsza niż 100 proc. (obecnie zasiłek macierzyński wynosi albo 60 proc., albo 80 proc., w zależności od systemu korzystania z urlopu). Drugą barierą to właśnie opór partnerki - czyli czysto kulturowo-społeczne czynniki, które sprawiają, że matka dziecka jest uznawana za lepszego opiekuna dla

dziecka. Kolejne dwie przyczyny to już kwestie miejsca pracy - ojcowie obawiają się zwolnienia lub kultura organizacyjna u pracodawcy nie wspiera takich decyzji.

Potwierdzają to badania Polskiego Instytutu Ekonomicznego, w których 60 proc. ankietowanych ojców powiedziało, że spodziewa się negatywnej reakcji pracodawcy na wniosek o urlop rodzicielski.

Tutaj nie do przecenienia jest rola pracodawców, którzy powinni budować kulturę wspierającą równość rodzicielską, bo przynosi to korzyści zarówno ojcom, jak i kobietom oraz samemu pracodawcy. Nie wspominając już o dzieciach, dla których dobra relacja z ojcem ma przełożenie na lepszy rozwój intelektualny, psychiczny, emocjonalny i społeczny.

"W ten sposób chcemy zachęcić ojców do aktywnego uczestnictwa w wychowywaniu dzieci już od najwcześniejszego etapu ich rozwoju. To ważne, by dzieci czuły wsparcie obojga rodziców i budowały z nimi silne relacje" - mówiła szefowa MRiPS Marlena Małaż o dziewięcioletniowym nietransferowalnym urlopie rodzicielskim. W jej ocenie to "kolejny krok ku zwiększaniu równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy". Czy faktycznie?

To prawda, ale ważne są szczegóły. Badania oraz doświadczenia krajów, które są dużo bardziej zaawansowane w polityce równościowej, wskazują, że takim złotym standardem urlopów dla ojców są trzy sprawy: nietransferowalność czy nieprzenoszalność (czyli urlop niewykorzystany przepada), wysoka odpłatność na poziomie minimum 80 proc. oraz korzystanie z urlopu bez obecności matki.

Niestety projekt ustawy rządu nie spełnia drugiego i trzeciego warunku. Odpłatność za te dziewięć tygodni nietransferowalnego urlopu drugiego rodzica będzie wynosiła 70 proc. To w ocenie fundacji zdecydowanie za mało.

Przypomnę, że dzisiaj ojciec może dostać 80 proc. i korzystać z urlopu, tylko 1 proc. ojców decyduje się na to. Jak będzie wyglądało wykorzystanie urlopu przy zasiłku macierzyńskim na poziomie 70 proc.?

Zaproponowaliśmy rządowi dwie poprawki do wyboru, które naszym zdaniem umożliwią osiągnięcie tych dobrych założeń, o których mówi minister Małaż. Albo ustanowienie odpłatności za dziewięć tygodni urlopu nietransferowalnego drugiego rodzica na poziomie 90 proc., albo „bonus dla rodziny”. Oznacza to, że pary, które wykorzystują swoje części nietransferowalnego urlopu - i matka (to oczywiste), i ojciec (to już zdecydowanie mniej oczywiste) - otrzymują wyrównanie zasiłku do 100 proc. za swoje części nietransferowalne. Czyli i matka, i ojciec za te dziewięć tygodni urlopu rodzicielskiego otrzymują 100 proc. Uważamy, że takie rozwiązanie jest bardziej zachęcające dla par, bo gratyfikuje zarówno ojca, jak i matkę. Dziwi mnie ten fragment "bez obecności matki". Co to znaczy i dlaczego przywiązujecie taką wagę do tego, by ojcowie korzystali z urlopu bez obecności matki?

Takie rozwiązanie buduje niezależność ojca jako opiekuna i jego poczucie pewności jako rodzica.

Automatycznie, kiedy ojcowie opiekują się dzieckiem razem z matkami, przyjmują rolę pomocnika, w pewnym sensie uzależnionego od matki i jej decyzji. A chodzi nam o to, aby się czuli równoprawnymi opiekunami. Ojcowie nie opiekują się dziećmi ani gorzej, ani lepiej niż matki, tylko po prostu inaczej, bo są inną osobą, z innym bagażem doświadczeń czy perspektywą. Drugi powód jest taki, że urlop rodzicielski nie służy opiece nad matką i dzieckiem po porodzie - do tego jest urlop ojcowski - ale do opieki nad dzieckiem. Tak też jest to w dyrektywie sformułowane. Jest też wymiar całkowicie praktyczny - jeśli ojciec bierze urlop, po tym jak zakończy go matka, to dziecko dłużej zostaje pod opieką indywidualną i później idzie do żłobka czy pod opiekę babci lub niani. To są dwa miesiące oszczędności na opłatach - myślę, że dość istotne.

Zmiany mają nastąpić także w urlopie ojcowskim: skróci się czas na wykorzystanie go, z dwóch lat do roku. To dobrze? "Dzięki temu ojcowie będą obecni w życiu dziecka już od pierwszych miesięcy, co jest ważne dla zawiązania się silnej więzi między tatą a dzieckiem" - mówiła min. Maciąg.

To rozwiązanie jest wymuszone bezpośrednio przez zapisy dyrektywy. Jest to dobre rozwiązanie, gdyż jak już wspomniałam, urlop ojcowski przede wszystkim ma służyć „ogarnięciu” sytuacji rodzinnej po porodzie - opiece nad partnerką w połogu i opiece nad nowo narodzonym potomkiem. Obecność ojca jest bardzo pomocna.

Jak oceniacie zmiany proponowane przez ministerstwo w zakresie dyrektywy work-life balance?

Na pewno ta dyrektywa powinna być wdrożona o czasie, czyli w sierpniu 2022 roku. Przez prawie półroczne opóźnienie część rodziców nie załapie się na te zmiany: zmiany obejmą tylko rodziców, którzy w dniu wejścia w życie ustawy będą na urlopie rodzicielskim, bądź będą mieli do niego prawo. Wielu ojców na ten dodatkowy wymiar urlopu szansy już nie będzie miało.

Kwestia wysokości zasiłku macierzyńskiego za dziewięć tygodni nieprzenoszalnego urlopu jest naprawdę kluczowa. Wciąż mamy nadzieję, że ta zmiana zostanie zrobiona - chociażby w Sejmie czy Senacie.

Uważam, że dając jakieś prawo, musimy zadbać o to, aby stworzyć możliwości do skorzystania z niego. Nie może być tak, że na urlop rodzicielski będzie stać tylko zamożne rodziny, a już mniej zamożne nie. Każde

dziecko ma prawo do urlopu rodzicielskiego z ojcem - niezależnie od tego, w jak zamożnej rodzinie się urodziło. Ta bariera finansowa powinna być zniwelowana przed ustawodawcą - taka jest moim zdaniem jego rola.

6.10 Appendix J

Maria Korcz "Przegapisz podwyżki". "Mamy teraz ważny projekt". Nowelizacja tacierzyńskiego w praktyce. 24.05.2023

Co w życiu rodzin zmienił dłuższy urlop rodzicielski dla ojców? Dla wielu niestety nic, bo tacierzyński po prostu nie opłaca się finansowo, a system oraz pracodawcy zniechęcają ojców do korzystania z nowych możliwości. Ci, którzy uparli się przy swoim, mówią jednak: czas z dzieckiem jest ważniejszy od pracy.

- Żyjemy w XXI wieku, nie wyobrażaliśmy sobie z żoną, żebym miał nie skorzystać z możliwości podzielenia się urlopem opiekuńczym. To nasze wspólne dziecko, więc wspólna odpowiedzialność i było dla mnie nie do pomyślenia, żeby Gosia miała z tym zostać sama - opowiada Jan, który niedawno został ojcem pierwszego syna.

Od 26 kwietnia br. zgodnie z nowelizacją kodeksu pracy urlop rodzicielski został wydłużony do 41 tygodni dla rodziców, którzy przywitani na świecie jedno dziecko, a dla tych, którzy doczekali się większej liczby potomstwa, do 43 tygodni. Haczyk polega jednak na tym, że każdy z rodziców w ramach powyższych limitów musi wykorzystać co najmniej dziewięć tygodni urlopu. Jeśli więc ojciec nie zdecyduje się na opiekę nad dzieckiem, dodatkowe dziewięć tygodni nie przechodzi na matkę, po prostu przepada. Takie rozwiązanie ma zachęcać mężczyzn do większego angażowania się w rodzicielstwo.

Na razie jednak wiele rodzin nie decyduje się na takie rozwiązanie - głównie z powodów finansowych.

- Wielu moich znajomych nie decyduje się na dzielenie urlopu opiekuńczego, bo to po prostu nie opłaca im się ekonomicznie. Nie stać ich, by ojciec dostawał tylko 70 proc. wynagrodzenia. Znam też przykłady ojców, którzy chcieliby skorzystać z takiej możliwości, ale nie mogą, bo są zatrudnieni na czarno - opowiada Jan. A Gosia, jego partnerka, dodaje:

- Nasza decyzja wprawiła pracodawców w zakłopotanie. Powiedzieli wprost, że jestem pierwszą kobietą, która nie bierze z góry rocznego urlopu macierzyńskiego. Konsternacja miała też formalny charakter.

Wszyscy zastanawiali się, jak złożyć wniosek, jak podzielić wypłaty.

Rodzicielstwo a kariera

Jan pół roku temu rozpoczął nową pracę. Gdy jej szukał, od razu uprzedzał potencjalnych pracodawców o planie skorzystania z urlopu ojcowskiego. Gosia zauważa, że pomogło mu to lepiej zrozumieć, jak to jest szukać pracy, gdy jest się kobietą w wieku rozrodczym.

- Mężczyźni nie rozumieją tej perspektywy - szukania pracy pod kątem urlopu macierzyńskiego. Nie wiedzą, jak to trudne - mówi.

Co sprawiło, że jej partner zdecydował się dzielić z nią urlop w pierwszym okresie życia dziecka? Jan, z zawodu specjalista ds. komunikacji, ma na to pytanie krótką odpowiedź:

- To, żebym spędził czas z moim synem, jest ważniejsze niż to, żebym zadbał o komunikację jakiejś firmy. Podobne motywacje miał przed kilkoma laty Tomasz, tata 6-letniej Tosi, edukator rodzicielski i menedżer, który na urlopie rodzicielskim spędził 11 miesięcy, częściowo równoległe z żoną.

- Uznałem, że rodzicielstwo to najważniejsza rzecz w moim życiu. Kariera i rozwój osobisty nie były już dla mnie tak istotne. Miałem wtedy 40 lat i stwierdziłem, że to najciekawsze, co się w moim życiu dzieje - mówi.

Gdy urodziła się jego córka, był menedżerem średniego szczebla w korporacji. Z perspektywy czasu uważa, że okres spędzony na opiece nad nowo narodzonym dzieckiem był też ważny dla... jego kariery.

- To był moment, który pozwalał mi też na refleksję nad życiem zawodowym. Ponadto spędzanie czasu z małym dzieckiem uczy nas wielu przydatnych w pracy kompetencji. To może nie jest oczywiste, bo na urlop rodzicielski patrzy się często jak na koszt, ale myślę, że wielu rodziców by się ze mną zgodziło, że po powrocie do pracy wprawdzie muszą nadrobić kwestie techniczne, ale jako ludzie są dużo bardziej rozwinięci. Mają więcej cierpliwości, są lepiej zorganizowani, bardziej empatyczni, nastawieni na współpracę - tłumaczy.

Tomasz obawia się jednak, że obowiązujące od kwietnia zmiany w prawie, choć są dobre, to nie wystarczą, by ojcowie stali się bardziej obecni w pierwszych miesiącach życia dziecka.

- Nie wiem, czy to rozwiązanie się upowszechni. Pamiętam warsztaty z ludźmi z Islandii, którzy opowiadali o ojcostwie w ich kraju. Okazało się, że mieszkający tam Polacy chętnie korzystają z urlopów ojcowskich. Czy ojcowie w Islandii i Polsce się czymś od siebie różnią? Nie! Różnią się systemy prawne i społeczne, w których funkcjonują - podkreśla.

Jednocześnie Tomasz uważa, że pensja mniejsza o jedną trzecią w przypadku urlopu tacierzyńskiego dla

zdecydowanych nie będzie problemem. Warto pomyśleć o długookresowych korzyściach, jakie opieka ojca nad dzieckiem może przynieść rodzinie.

- Dobrze być świadomym korzyści, jakie daje odciążenie matki i ułatwienie jej powrotu do życia zawodowego, z którego nie jest co chwilę wyrwana przez częste na początku życia infekcje dziecka. To może się przełożyć np. na jej szybszy awans czy podwyżkę po powrocie - mówi mężczyzna.

Kto przygotowuje nas na ojcostwo?

Paweł, prawnik z branży ubezpieczeniowej, który niedługo także zostanie tatą, wśród priorytetów też wymienia wspieranie żony.

- W miarę możliwości urlopem będziemy się z żoną dzielić mniej więcej po równo. Po pierwsze, dlatego że staram się wsłuchać w jej potrzeby, a ona bardzo ceni sobie pracę zawodową i czuję jej ogromną tęsknotę za nią. Po drugie, wychodzę z założenia, że to nasze wspólne dziecko i wspólna odpowiedzialność - tłumaczy. I przyznaje, że ma to szczęście, iż jego pracodawca dobrze przyjął decyzję o dzieleniu z żoną opieki nad dzieckiem w pierwszym okresie życia.

- Mam wsparcie pracodawcy, który wydaje się wyrozumiały. Świadomi pracodawcy zdawali sobie sprawę, że taka zmiana prawa będzie mieć miejsce, i się na to przygotowali - mówi.

Ale przyznaje też otwarcie: ten czas ani dla niego, ani dla jego partnerki nie jest łatwy.

- Wszystko, przez co przechodzimy, jest nowe i ciężkie. Piękne, ale ciężkie. Rodzicielstwo to wyzwanie, na które nikt nie jest przygotowany. Kiedy myślę, jak kiedyś rodzicielstwo spadało wyłącznie na kobiety, tym bardziej cieszę się, że będę mógł wesprzeć żonę - mówi.

Potrzeba jeszcze większego wsparcia dla ojców

Zdaniem Kamila Janowicza, psychologa i autora bloga *Father_ing*, instytucjonalne wsparcie ojców wciąż kuleje.

- Ojcowie często nie mogą uczestniczyć w wielu zajęciach szkoły rodzenia. W efekcie nierzadko już na starcie mają niższy poziom wiedzy i kompetencji rodzicielskich. Zazwyczaj mają też mniej pozytywnych wzorców w kwestii bycia zaangażowanym ojcem. To wszystko budzi w nich niepewność, czy sobie poradzą. Zbyt duże są też dysproporcje w zarobkach, co często skutkuje tym, że ze względu na rodzinne finanse ojcowie decydują się na nieprzerywanie aktywności zawodowej. Blokujące jest także podejście pracodawców, którzy ojcu udającemu się na urlop ojcowski potrafią powiedzieć: "Słuchaj, mamy ważny projekt" albo "Przegapisz podwyżki". I w ten sposób zniechęcają ich do takiej decyzji - zaznacza.

Kamil Janowicz uważa jednak, że nie można dać się zatrzymać takimi uwagami, zwłaszcza że to czas ważny również dla dziecka.

- Bliska więź z dzieckiem jest niezwykle ważna dla jego rozwoju emocjonalnego, poznawczego i psychicznego. Jeśli tata może spędzić z nim więcej czasu, jest to dla dziecka duży zasób rozwojowy. Nawet jeśli nie będzie pamiętać obrazów z tego czasu, zapisze się to w jego pamięci emocji i doświadczeń - wyjaśnia psycholog.

A Marcin Perfuński z bloga *Supertata.tv* dodaje: - Dziecko potrzebuje wzorca męskiego. To tata jest tym pierwszym wzorcem, nie rówieśnik. A niestety "wielki nieobecny" to wciąż hasło, które oddaje sytuację wielu rodzin. Każdy dodatkowy czas to największa wartość, jaką rodzic może dać dziecku. Jednak zawsze pojawia się pytanie: czy rodzinę na to stać? W perspektywie dorastającego dziecka to czas bezcenny, ale z własnego doświadczenia sprzed paru lat pamiętam, że nie było nas stać na to, żebym został z dzieckiem. Perfuński ma świadomość, że to dziś rzeczywistość wielu rodzin, więc kwituje:

- Nowe rozwiązania prawne to krok w dobrym kierunku, ale musi ich zostać wykonanych jeszcze więcej.

6.11 Appendix K

Anna Pamuła *Ojcowie opowiadali mi, że jak wzięli urlop rodzicielski, ich matki bały się, że zniewieścieją.*
23.06.2023

Jesteśmy na drugim miejscu na świecie, jeśli chodzi o wypalenie rodzicielskie. No i jeszcze ten mit, że mama jest wkurzająca, bo ciągle coś każe, ogarnia, pilnuje, a tata jest super, bo zabiera dziecko do kina - mówi Sylwia Ziemaćka z *Share the Care*.

Rozmowa z Sylwią Ziemaćką, członkinią rady Fundacji Share the Care, mamą czwórki chłopców, która dzieliła się z mężem urlopem rodzicielskim na pół.

Dzisiaj Dzień Ojca. Pierwszy w Polsce po wprowadzeniu w kwietniu nowych przepisów w kodeksie pracy. Wydłużeniu uległ urlop rodzicielski do 41 tygodni, ale dodatkowe 9 tygodni urlopu przysługuje wyłącznie drugiemu z rodziców.

Ta nowelizacja to jest pierwszy krok, by wprowadzić partnerstwo w praktyce. Obecnie wiele kobiet chce lub musi pracować. Jestem zdania, że powinny to robić, bo drzemie w nich ogromny potencjał, niewykorzystany

dla świata, polityki i gospodarki. Głos kobiet jest potrzebny. Skutecznym narzędziem wspierającym kobiety na rynku pracy czy w przestrzeni publicznej jest większe zaangażowanie mężczyzn w opiekę nad dziećmi. Taki był tok myślenia Komisji Europejskiej i intencja dyrektywy work-life balance. Słyszałaś kiedyś o karze za macierzyństwo?

Finansowej?

Dokładnie. 30 groszy na każdą złotówkę - o tyle mniej zarabia polska matka od swojej bezdzietnej koleżanki. W tym samym czasie ojcowie nie tylko nie zarabiają mniej, ale dostają tzw. premię za ojcostwo.

Ciekawe, gdzie te pieniądze znikają.

Kobiety wracające po macierzyńskim mają gorsze stanowisko albo pół etatu. Decydują się na to, bo to na nie spada gros obowiązków domowych. Biorą wolne, gdy dzieci chorują. Poza tym rzadziej awansują.

Dodatkowo są też tego długoterminowe konsekwencje. 75 proc. ubóstwa emerytalnego dotyczy kobiet.

Gdybyśmy odważyli się spojrzeć do przodu, dostrzegliśmyby same korzyści zmian społecznych. Szczególnie że w innych krajach to działa. Islandia wprowadziła podział urlopów rodzicielskich, po sześć miesięcy na głowę. Co ciekawe, korzystają z nich też polscy ojcowie tam mieszkający. Badaczki z Uniwersytetu Islandii postawiły tezę, że Polacy ze względu na inne kody kulturowe korzystają z nich rzadziej. Okazało się, że jest ich 77 proc., z czego 60 proc. w pełnym wymiarze.

Ostatnio prowadziłam wywiad z mamą z Sudanu Południowego mieszkającą w Australii. Jej partner też skorzystał z urlopu, ale powiedziała mi, że tylko jej przeszkadzał. Był kolejną osobą, którą musiała się opiekować. Czy nie jest tak samo w przypadku niektórych Polaków? Badania pokazują też, że jeśli chodzi o podział obowiązków domowych, jesteśmy krajem, po Portugalii i Włoszech, gdzie ta nierówność w Europie jest najwyższa.

Teoretycznie z dziewięciodniowego urlopu tata może skorzystać w tym samym czasie co mama, ale my jako fundacja rekomendujemy, aby kobiety dopiero po powrocie z urlopu do pracy oddawały stery ojcu. Na początku może niektóre z nas będą się bały, że on nie ogarnie. Ale mężczyźni też świetnie umieją się zajmować dziećmi, tylko potrzebują mieć czas, by się tego nauczyć.

Poza tym istnieje argument finansowy. Tylko 20 proc. dzieci ma szansę dostać się do publicznego żłobka. Za prywatny lub za nianię trzeba płacić, więc to oszczędność.

Tylko że ojcowie dostaną 70 proc. pensji. Wielu pewnie uzna, że im się to nie opłaca. Boję się też, czy nie zadziała ten kod kulturowy. W mojej książce „Mamy do pogadania. Matki świata o miłości, sile i trudnych wyborach” opisuję sytuację w Japonii, gdzie jest najdłuższy urlop ojcowski na świecie, ale korzysta z niego 6 proc. mężczyzn. Wstydzą się, bo opieka nie jest wartością - zarówno dla pracodawców, jak i dla rodziny.

Ja jestem optymistką, bo obserwuję zmianę pokoleniową. Trzydziestolatkowie już rozumieją, że dbałość o rodzinę to nie tylko jej zabezpieczenie finansowe, ale emocjonalne.

Znani mi ojcowie, którzy skorzystali z urlopów rodzicielskich, są najbardziej dumni, że jak dziecko czegoś potrzebuje, to woła „tato”.

Oni chcą dać dzieciom więcej niż ich ojcowie. Nie chcą, by ich tożsamość była zbudowana wyłącznie z sukcesów zawodowych. Mają świadomość, że ta nowa sytuacja jest korzystna dla całej rodziny. Ale czy teraz ta zmiana naprawdę się wydarzy, zależy od nas wszystkich. Kobiety i mężczyźni borykają się z różnymi bagażami.

One z odwieczną rolą strażniczek domowego ogniska, a oni?

Także z naciskiem społecznym, ale innego rodzaju. Na przykład kilku zaangażowanych tatów opowiadało mi, że jak udali się na urlop, to ich matki bały się, że zniewieścieją, a inne pytały, czy coś się stało w pracy, że może trzeba pomóc im znaleźć nową.

To, czy ta ustawa wpłynie na społeczną zmianę, zależy też od pracodawców.

Dokładnie. Wszyscy już się przyzwyczaili, że kobieta spodziewająca się dziecka znika na około dwa lata.

Dla mężczyzn to nowa sytuacja i wielu na pewno boi się o stabilność zatrudnienia, czy nie zostaną zwolnieni i czy ich decyzja o pójściu na urlop będzie dobrze widziana. Mam nadzieję, że na początku ruszą do działania te firmy, które mają na sztandarach równość i inkluzywność. Wszyscy martwią o pieniądze. Że 70 proc. pensji to za mało. To zrozumiałe. Dlatego my rekomendujemy firmom, by dopłacali do 100 proc. Mają na to budżet, bo wypłatę zasiłku za rodzicielski przejmuje ZUS.

Ale przecież jego pracę ktoś musi wykonać. Ktoś, komu trzeba zapłacić.

Na dziewięć tygodni nie szuka się zastępstwa. I można pomyśleć o bonusach dla pracowników, którzy przejmą jego obowiązki. Wiem, że to działa, bo w Polsce są przedsiębiorstwa, które pod tym względem funkcjonują modelowo.

Jakie?

Na przykład Philip Morris International wprowadzili dopłaty do 100 proc., zanim jeszcze weszła nowa

ustawa. Ale najpierw zadbali o menadżerów, zorganizowali cykl szkoleń, by ich do tej zmiany przygotować, przegadali to. To jest prawdziwe wspieranie rodzin.

Razem z mężem podzieliliście się urlopem na pół. Ty sześć miesięcy, a potem on. Jakie płyną z tego korzyści?

Po pierwsze każdy mężczyzna na własnej skórze doświadcza, co to znaczy „siedzieć z dzieckiem w domu”. To uczy empatii i wyrozumiałości.

Pamiętam, jak mój mąż na rodzicielskim planował wielokrotnie spotkać się na placu zabaw z kolegą, tatą bliźniaków na urlopie. Przez pół roku im się nie udało. Zrozumiał, że za „siedzeniem” kryje się skomplikowane podążanie za potrzebami dziecka. Ale dzięki temu zbudował z nimi prawdziwą więź. I ja teraz, gdy wyjeżdżam na cztery dni, nie dzwonię do domu. Nie muszę. Mam pewność, że on doskonale opiekuje się całą czwórka. Pełen komfort.

A jak to rozwiązaście finansowo? Czy pracodawca twojego męża wyraził zgodę na takie rozwiązanie? W wielu wypadkach byłoby to niemożliwe.

Dla mojego męża to była ważna sprawa ze względu na mnie i dzieci. Po prostu podjęliśmy taką decyzję, on zakomunikował to swojemu pracodawcy i był pół roku na urlopie rodzicielskim. W żaden negatywny sposób nie wpłynęło to na jego dalszy przebieg kariery. Myślę, że warto dać sobie przyzwolenie i budować w sobie przekonanie, że prawo ma nam służyć. Mój mąż nie pytał pracodawcy o zgodę. Przecież urlop rodzicielski jest świadczeniem zagwarantowanym w kodeksie pracy. Ogólnie jako Polacy i Polki powinniśmy nauczyć się korzystać ze swoich praw bez wyrzutów sumienia.

Zawsze odczuwałaś ten komfort, że tata da radę?

Właściwie tak. Lubię moją pracę. Mój mąż też. I tak samo lubimy być z naszymi dziećmi. Staramy się jednakże wszystko wyważyć. Nie mam poczucia, że moim dzieciom czegoś zabrakło. Dostały od nas dużo przestrzeni do budowania samodzielności. Najstarszy syn właśnie zdał egzamin ośmioklasisty i z ręką na sercu nigdy go nie zapytałam, czy ma coś zadane. Wszystko ogarniał sam, a kiedy potrzebował pomocy, to o nią prosił. Powtarzamy z mężem całą czwórkę: jeśli czegoś potrzebujesz, przyjdź pogadać. Naucz się prosić o pomoc. My zawsze jesteśmy.

Tymczasem bardzo często dzieci wyręczamy. My, mamy.

Polecam odpuszczenie. Dzieci naprawdę potrafią bardzo dużo, więcej, niż nam się wydaje. Oczywiście jak ktoś może coś zrobić za nie, to czemu z tego nie skorzystać. Przy czwórce dzieci czasowo dochodzi się szybko do ściany i wszyscy musimy być dla siebie w tej codzienności partnerami. Nasze dzieci to rozumieją. Trójka moich synów ma w tygodniu intensywne treningi piłkarskie. Do tego szkoła. Nauczyli się zarządzać czasem tak, aby się ze wszystkim wyrabiać.

A co z mitem matki Polki? On jest jeszcze szalenie silny. Daje kobietom moc. Często złudną, ale odczuwam także empatię wobec tych, które tylko na polu domowym mają władzę. Więc kontrolują.

Narracja budująca mit matki Polki szkodzi całemu społeczeństwu. Wszyscy znamy przecież dane dotyczące deklaracji chęci posiadania dzieci w naszym kraju. Prawie połowa Polek ich nie chce. W ramach działań naszej fundacji w parlamencie podkreślałyśmy, że podział urlopu rodzicielskiego służy dietności. Rodziny działające po partnersku znacznie częściej decydują się na drugie lub trzecie dziecko. A jak mama zostanie po pierwszej ciąży ze wszystkim sama i jest wykończona, nie chce kolejnego.

Według badań 80 proc. Polek nie planuje drugiego dziecka.

Część myśli, że może lepiej się w to drugi raz nie pakować. Uważam więc, że lepiej próbować osiągnąć ten sam cel - czyli walczyć o większą dietność - ale stosując inne narzędzia. Niezmiennie większość Polaków deklaruje, że najważniejsza wartość dla nich to rodzina. Ale na przestrzeni lat zmieniło się to, że teraz 58 proc. z nas uznaje za optymalny partnerski model rodziny. To znaczy taki, gdzie oboje rodzice pracują i dzielą się po połowie obowiązkami domowymi. W ciągu kilku lat ten procent wzrósł o 14 punktów.

A mi się wydaje, że te 58 proc. to nie jest dużo. A przynajmniej wciąż niewystarczająco dużo, by doszło do zmiany. Jesteśmy na drugim miejscu na świecie, jeśli chodzi o wypalenie rodzicielskie. No i jeszcze ten mit, że mama jest wkurzająca, bo ciągle coś każe, ogarnia, pilnuje, a tata jest super, bo zabiera dziecko w weekend do kina.

Właśnie ostatnie zmiany w prawie pracy mogą temu przeciwdziałać. To, o czym mówisz, świetnie obrazuje film „Dzień na tak”. Bohaterka ma tam właśnie taką niewdzięczną rolę mamy-policjanta, pilnuje spraw, których dzieci nie lubią. A tato zarabia pieniądze, w pracy na wszystkich krzyczy, a w domu chce być tym fajnym. Serwuje dzieciom zabawę - basen, kino, rozrywkę. W prawdziwym życiu ta nierównowaga nierzadko łączy się z przemocą ekonomiczną. Często gdy mężczyzna więcej pracuje, przyjmuje postawę: zarabiam, wymagam, kontroluję. Zdarza się, że mamy nie mają własnych pieniędzy, bo czas poświęciły na zajmowanie się dziećmi i domem. Często słyszę, jak pary mówią, że oni „po partnersku” ustalili, że on

pracuje, a ona jest w domu. Teraz wyobraźmy sobie, że dochodzi do rozpadu takiego związku. Kobieta nie ma żadnego zabezpieczenia finansowego. Albo nie decyduje się na odejście, bo jest uwikłana materialnie i nie może sobie na to pozwolić. Ja jestem zdania, że każda kobieta, jeśli tylko będzie umiała postawić na swoim, by się uwolnić z tego schematu podległości, da radę zarobić swoje pieniądze. Macierzyństwo uczy zaradności, tylko że często kobiety, zostając w domu, tracą poczucie pewności siebie.

Często po dłuższej nieobecności na rynku pracy uważają, że nadają się tylko do zmieniania pieluch. Ha! Tylko jak to zmienić? Tak praktycznie?

Najpierw jest ciężko i wymaga to pewności siebie. Wszyscy jesteśmy przyzwyczajeni do aktualizacji systemów w smartfonach, ale nie potrafimy tych aktualizacji zastosować w życiu rodzinnym. Na urlopie mama wszystko ogarnia, robi zakupy, pranie, gotuje. Kiedy wraca do pracy, należy zaktualizować system rodzinny, tak aby inni też włączali się w obowiązki domowe i rodzicielskie. Jednak tak się przeważnie nie dzieje. Dane Polskiego Instytutu Ekonomicznego pokazują, że w rodzinach, w których oboje rodzice pracują, to i tak matki w większości zajmują się domem i dziećmi. Co nas, kobiety, może przed tym uchronić?

Ustalanie zasad gry, zanim na świecie pojawi się dziecko, a zmiany w kodeksie pracy i 9 tygodni urlopu rodzicielskiego dla taty to idealny przyczynek do rozmowy.

My też musimy odpuścić. Ja się do tego wiele razy zmuszałam. Ale w sumie wyszło na dobre. Mój mąż nie zarezerwował atrakcji dla dziecka, syn prosił, żebym zrobiła to ja, ale się nie ugięłam, mimo że było mi przykro. Ale potem pomyślałam, że to nic strasznego. Trochę się ponudzi, zamiast lecieć na kolejną aktywność. A może dzięki temu będzie bardziej samodzielny? Bo jego tata właśnie mu to zapewnia: wierę, że poradzi sobie sam. Ja bywam nadopiekuńcza.

Znam to. Może matki tak mają, że chcą dziecku nieba uchylić. Kiedy mąż przejął moje obowiązki na urlopie, okazało się, że w wielu kwestiach ma inne zdanie. To były drobne sprawy: czy dziecko zawieźć na trening, czy ma samo dojechać rowerem, czy na coś pozwolić czy nie, jaki prezent kupić, czy potrzebne są nowe spodnie itd. Proza życia. Dochodziło do konfliktów. Zaczęło mnie to męczyć. Uznałam jednak, że nie mam dowodów naukowych na to, że moje sposoby wychowawcze są lepsze. Są tylko inne. Przestałam się wtrącać. Skąd wiadomo, co jest lepsze: tata siedzący na ławce na placu zabaw z oddali patrzący na dziecko czy mama ciągle je asekurująca?

To porozmawiajmy jeszcze. Jesteśmy na drugim miejscu na świecie, jeśli chodzi o wypalenie rodzicielskie. No i jeszcze ten mit, że mama jest wkurzająca, bo ciągle coś każe, ogarnia, pilnuje, a tata jest super, bo zabiera dziecko w weekend do kina. Umawianie wizyt u lekarza, pamiętanie o lekcjach, urodzinach, organizowanie życia społecznego. To wszystko zajmuje czas!

Jak tata doświadczy "siedzenia z dzieckiem w domu" podczas urlopu rodzicielskiego - problemy znikną same. Badania doktor Katarzyny Suwady, socjolożki, dowodzą właśnie tego, o czym mówisz. Że to nie jest tylko kwestia podziału obowiązków, ale zarządzania całym życiem rodzinnym. To najczęściej mamy dzwonią do partnerów z pytaniem, czy na pewno pamiętają o wizycie lekarskiej dziecka. Urlop rodzicielski daje tacie przestrzeń do poznania rytmu rodzinnego i zaobserwowania, co i kiedy jest potrzebne. To czas, żeby tata nauczył się tego, czego mama uczyła się przez pierwszy rok życia dziecka, który prawdopodobnie spędziła w domu. Nawet jak na początku tata będzie miał pewne trudności, to życie pokazuje, że po dwóch tygodniach ma wszystko pod kontrolą. Owszem robi pewne rzeczy po swojemu, ale to jest OK. W naszej fundacji cały czas ankietujemy ojców, którzy korzystali z urlopów rodzicielskich i naprawdę wszyscy miło wspominają ten czas odłączenia od pracy, możliwość w 100 proc. skupienia się na dziecku. To pozwala przewietrzyć głowę.

To też kwestia pieniędzy. Mój mąż latami zarabiał więcej. W pewnym momencie powiedział, że ma dość, że jest zmęczony tą odpowiedzialnością. Powiedziałam OK, ale muszę mieć więcej przestrzeni na pracę, czyli mniej obowiązków domowych.

Tak jak u kobiet często dochodzi do wypalenia rodzicielskiego, tak mężczyźni cierpią na burn-out zawodowy. Często podnoszona jest ta kwestia: facet nie chce być odpowiedzialny za finanse i za ogarnianie domu. Nie ma na to siły. Dlatego jest tak ważne, by rodzice na pewnym etapie zamienili się rolami – mama wraca do pracy, tata opiekuje się dzieckiem. Wpływa to dobrze na cały system. W Islandii dowiedziono, że sprawiedliwy podział obowiązków domowych wpłynął na obniżenie rozwodów i separacji. Bo rodzice lepiej się rozumieją. Działają wspólnie.

Bibliography

Primary Sources:

1. Bryła, E. 'Aktywnych zawodowo matek Polek jest 60 proc., Islandek – 80 proc. Oto jak to robią (albo co robi państwo)'. *Wysokie Obcasy*, 07.11.2023. Available at: https://www.wysokieobcasy.pl/wysokie-obcasy/7,158669,30367028,aktywnych-zawodowo-matek-polek-jest-60-proc-islandek-80.html?_gl=1*1pr6pe6*_gcl_au*MTIxNzMwMzc3LjE3MDIwMjgzOTcuNTQ4MTI4NzQ1LjE3MDIwMjk1OTQuMTcwMjAyOTU5NA..*_ga*MTgzMzIxNTA0NC4xNjg2OTM1OTM1*_ga_6R71ZMJ3KN*MTcwMjYyOTY2OS44LjEuMTcwMjYyMjU3OS4wLjAuMA..&_ga=2.133540045.294008951.1702592401-1833215044.1686935935 [Accessed 10.12.2023].
2. Dudek, A. J. 'Nowelizacja kodeksu pracy już obowiązuje, ale przez opóźnienie wielu rodziców nie załapie się na korzystne zmiany.' *Wysokie Obcasy*, 28.04.2023. Available at: https://www.wysokieobcasy.pl/wysokie-obcasy/7,163229,29710045,nowelizacja-kodeksu-pracy-juz-obowiazuje-ale-przez-opoznienie.html?_gl=1*ksqcw9*_gcl_au*MTIxNzMwMzc3LjE3MDIwMjgzOTcuNTQ4MTI4NzQ1LjE3MDIwMjk1OTQuMTcwMjAyOTU5NA..*_ga*MTgzMzIxNTA0NC4xNjg2OTM1OTM1*_ga_6R71ZMJ3KN*MTcwMjYyOTY2OS44LjEuMTcwMjYyOTg1Ni4wLjAuMA..&_ga=2.128835791.294008951.1702592401-1833215044.1686935935 [Accessed 10.12.2023].
3. Dudek, A. J. 'Tylko 1 proc. Ojców korzysta z urlopu rodzicielskiego. Nadchodzi przełom w myśleniu o prawach ojca w Polsce'. *Wysokie Obcasy*, 13.01.2023. Available at: https://www.wysokieobcasy.pl/wysokie-obcasy/7,163229,29353457,tylko-1-proc-ojcow-korzysta-z-urlopu-rodzicielskiego-nadchodzi.html?_gl=1*i9fp6e*_gcl_au*MTIxNzMwMzc3LjE3MDIwMjgzOTcuNTQ4MTI4NzQ1LjE3MDIwMjk1OTQuMTcwMjAyOTU5NA..*_ga*MTgzMzIxNTA0NC4xNjg2OTM1OTM1*_ga_6R71ZMJ3KN*MTcwMjYyOTY2OS44LjEuMTcwMjYyOTgzOS4wLjAuMA..&_ga=2.128835791.294008951.1702592401-1833215044.1686935935 [Accessed 10.12.2023].
4. Jankowski, G. 'Ważne zmiany w kodeksie pracy. Minister Małąg: dotyczą warunków zatrudnienia i życia rodzinnego'. *Jedynka Polskie Radio*, 26.04.2023. Available at: <https://jedynka.polskieradio.pl/artykul/3157170,Wa%C5%BCne-zmiany-w-kodeksie-pracy-Minister-Mal%C4%85g-dotycz%C4%85-warunk%C3%B3w-zatrudnienia-i-%C5%BCycia-rodzinnego> [Accessed 10.12.2023].
5. Korcz, M. 'Przegapisz podwyżki. Mamy teraz ważny projekt. Nowelizacja tacierzyńskiego w praktyce'. *Wyborcza.biz*, 24.05.2023. Available at: https://wyborcza.biz/biznes/7,159911,29774573,przegapisz-podwyzki-mamy-teraz-wazny-projekt-czyli-nowelizacja.html?_gl=1*3hjryd*_gcl_au*MTIxNzMwMzc3LjE3MDIwMjgzOTcuNTQ4MTI4NzQ1LjE3MDIwMjk1OTQuMTcwMjAyOTU5NA..*_ga*MTgzMzIxNTA0NC4xNjg2OTM1OTM1*_ga_6R71ZMJ3KN*MTcwMjYyOTY2OS44LjEuMTcwMjYyOTgzOS4wLjAuMA..&_ga=2.128835791.294008951.1702592401-1833215044.1686935935

[NTA0NC4xNjg2OTM1OTM1* ga 6R71ZMJ3KN*MTcwMjYyOTY2OS44LjEu MTcwMjYyOTgwNi4wLjAuMA..& ga=2.7783025.294008951.1702592401-1833215044.1686935935](https://www.pap.pl/aktualnosci/news%2C1519820%2Cminister-malag-zmiany-w-kodeksie-pracy-ulatwia-laczenie-zycia-zawodowego-z) [Accessed 10.12.2023].

6. Kropiwiec, K. 'Minister Małag: zmiany w Kodeksie pracy ułatwią łącznie życia zawodowego z rodzinnym'. *Polska Agencja Prasowa*, 11.01.2023. Available at: <https://www.pap.pl/aktualnosci/news%2C1519820%2Cminister-malag-zmiany-w-kodeksie-pracy-ulatwia-laczenie-zycia-zawodowego-z> [Accessed 10.12.2023].
7. Miączyński, P. 'Nowe wolne od pracy z powodu "siły wyższej", dłuższe urlopy rodzicielskie. Są wielkie zmiany w kodeksie pracy'. *Wyborcza.Biz*, 09.02.2023. Available at: https://wyborcza.biz/biznes/7,159911,29447381,nowe-zwolnienie-od-pracy-z-powodu-sily-wyzszej-dluzsze-urlopy.html? gl=1*e8uxbv* gcl au*MTIxNzMwMzc3LjE3MDIwMjgzOTcuNTQ4MTI4NzQ1LjE3MDIwMjk1OTQuMTcwMjYyOTU5NA..* ga*MTgzMzIxNTA0NC4xNjg2OTM1OTM1* ga 6R71ZMJ3KN*MTcwMjYyOTY2OS44LjEuMTcwMjYzMTAwNC4wLjAuMA..& ga=2.195527151.294008951.1702592401-1833215044.1686935935 [Accessed 10.12.2023].
8. Pamuła, A. 'Ojcowie opowiadali mi, że jak wzięli urlop rodzicielski, ich matki bały się, że zniewieściją'. *Wysokie Obcasy*, 23.06.2023. Available at: https://www.wysokieobcasy.pl/wysokie-obcasy/7,173910,29900303,ojcowie-opowiadali-mi-ze-jak-wzieli-urlop-rodzicielski-ich.html? gl=1*1c532kv* gcl au*MTIxNzMwMzc3LjE3MDIwMjgzOTcuNTQ4MTI4NzQ1LjE3MDIwMjk1OTQuMTcwMjYyOTU5NA..* ga*MTgzMzIxNTA0NC4xNjg2OTM1OTM1* ga 6R71ZMJ3KN*MTcwMjYyOTY2OS44LjEuMTcwMjYzMDcwMS4wLjAuMA..& ga=2.140878065.294008951.1702592401-1833215044.1686935935 [Accessed 10.12.2023].
9. Szymański, S. 'Kobiety opowiadają o doświadczeniach w biznesie: chcemy kształtować swoją karierę'. *Wyborcza.pl*, 27.11.2023. Available at: <https://wyborcza.pl/AkcjeSpecjalne/7,183952,30448684,jak-kszaltowac-swoja-karriere-zawodowa.html> [Accessed 10.12.2023].
10. Wóycicka, I. 'Urlopy rodzicielskie. Tak rząd PiS deformuje równościową politykę UE'. *Wyborcza.pl*, 24.01.2023. Available at: <https://wyborcza.pl/7,75968,29392152,urlopy-rodzicielskie-tak-rzad-pis-deformuje-rownosciowa-polityke.html> [Accessed 10.12.2023].
11. Zaleska, A. 'Im bardziej PiS troszczy się o rodzinę, tym bardziej jej szkodzi'. *Wyborcza.biz*, 05.09.2023. Available at: https://wyborcza.biz/biznes/7,179195,30156640,im-bardziej-pis-troszczy-sie-o-rodzine-tym-bardziej-jej-nie.html? gl=1*1fnq1sp* gcl au*MTIxNzMwMzc3LjE3MDIwMjgzOTcuNTQ4MTI4NzQ1LjE3MDIwMjk1OTQuMTcwMjYyOTU5NA..* ga*MTgzMzIxNTA0NC4xNjg2OTM1OTM1* ga 6R71ZMJ3KN*MTcwNDQxNDcwMC4yMC4xLjE3MDQ0MTQ3NDQuMC4wLjAuMA..& ga=2.205780627.1259198018.1704385712-1833215044.1686935935 [Accessed 10.12.2023].

Secondary Sources:

1. Ahmed, S. 'Feminist Killjoys', in *The Promise of Happiness* (Duke University Press, 2010), pp. 50-87.
2. Bill, S. and Stanley, B. 'Whose Poland is to be? PiS and struggle between monism and pluralism', *East European Politics*, 36(3) (2020) pp. 378-394.
3. Bordieu, P. *Masculine Domination* (Cambridge, Polity Press, 2001).
4. Bryson, V. 'Radical Feminism and the Concept of Patriarchy', in *Feminism Political Theory: an Introduction* (London, Palgrave Macmillan, 2016), pp. 155-166.
5. Butler, J. 'Performative Acts and Gender Constitution: An Essay in Phenomenology and Feminist Theory', in *Theatre Journal*, 40(4) (1988) pp. 519-531.
6. Butler, J. *Undoing Gender* (Taylor & Francis Group, 2004).
7. Cealey Harrison, W. and Hood-Williams, J. *Beyond Sex and Gender* (SAGE Publications, 2002).
8. Council of Europe, *What is gender mainstreaming?*, Available: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/what-is-gender-mainstreaming> [Accessed 02.06.2023].
9. Czepulis-Rutkowska, Z and Mirosław, J. 'Kobiety na rynku pracy a rodzinna polityka społeczna', in *O Racjonalną Politykę Rodziną: Rodzina formacją niezastąpioną?*, edited by Bożena Balcerzak-Paradowska (Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, 2017), pp.139-151.
10. Daly, M. 'Prelude to the First Passage', in *Gyn/Ecology: The Metaethics of Radical Feminism* (Boston, Beacon Press, 1978), pp. 37-42.
11. De Beauvoir, S. *The Second Sex* (London, Vintage Books, 2011).
12. Delecta, P. 'Work-Life Balance', in *International Journal of Current Research*, 3(4) (2011) pp. 186-189.
13. E NOVA365, *Praca zdalna 2023 – zmiany w Kodeksie pracy*. Available at : <https://www.enova.pl/blog/zgodnie-z-prawem/praca-zdalna-2023-zmiany-w-kodeksie-pracy/> [Accessed 01.06.2023].
14. EIGE, *Gender Equality in Academia and Research – GEAR tool*, Available at: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/work-life-balance-and-organisational-culture> [Accessed 31.05.2023].
15. EIGE, *What is gender mainstreaming*, Available at: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming?language_content_entity=en [Accessed 03.06.2023].

16. EIGE, *Work-life balance in the ICT Sector: EU Policies on work-life balance*, Available at: <https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/work-life-balance/eu-policies-on-work-life-balance> [Accessed 31.05.2023].
17. Engels, F. 'The Origin of the Family, Private Property, and the State', in *Marx/Engels Reader*, edited by Robert C. Tucker (New York, 1999), pp. 734-759.
18. European Council, *Work-life balance for parents and carers*. Available at: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/work-life-balance/> [Accessed 01.06.2023].
19. European Parliament 'Work-Life Balance for Parents and Carers', Document No. 32019L1158, Official Journal of the European Union, 20.06.2019, Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158>
20. European Parliament, *Treaty of Amsterdam*, Available at: <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/en/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-amsterdam> [Accessed 02.06.2023].
21. Eurostat, *Country Facts*. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/countryfacts/> [Accessed 10.03.2023].
22. Fairclough, N. 'Critical discourse analysis as a method in social scientific research', in *Methods of Critical Discourse Analysis*, edited by Ruth Wodak and Michael Meyer (London, SAGE, 2001) 121-138.
23. Fairclough, N. 'Critical Discourse Analysis' in *The Routledge Handbook of Discourse Analysis*, edited by Michael Handford and James Paul Gee (New York, Routledge, 2013), pp. 9-34.
24. Fairclough, N. *Language and Power* (Edinburgh, Longman Group, 1989).
25. Fausto-Sterling, A. *Sexing the Body* (Basic Books, 2000).
26. Frame P. and Hartog, M. 'From rhetoric to reality. Into the swamp of ethical practice: implementing work-life balance.', *Business Ethics: A European Review*, 12(4) (2003) pp. 358-368.
27. Friedan, B. *The Feminine Mystique* (W. W. Norton & Company, INC., New York, 1963).
28. Fundacja Share the Care, *Zarząd: Karolina Andrian*. Available at: <https://sharethecare.pl/staff/karolina-andrian/> [Accessed 20.12.2023].
29. Główny Urząd Statystyczny, 'Kobiety i Mężczyźni na Rynku Pracy'(Warsaw, 2014).
30. Górecki, M. and Kukłowicz Paula. 'Gender quotas, candidate background and the election of women: A paradox of gender quotas in open-list proportional representation systems', *Electoral Studies*, 36 (2014) pp. 65-80.

31. Górska, P. 'Polaryzacja polityczna w Polsce. Jak bardzo jesteśmy podzieleni?', in *Centrum Badań nad Uprzedzeniami* (Warszawa, 2019) pp. 1-21.
32. GOV.PL, *Zmiany w prawie pracy w 2023*. Available at: <https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/004386#3> [Accessed 31.05.2023].
33. GOV.PL *Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej*, Available at: <https://www.gov.pl/web/rodzina/informacje-o-urzedzie> [Accessed 13.06.2023].
34. GOV.PL, *Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania*, Available at: <https://www.gov.pl/web/rownetraktowanie/co-robimy2> [Accessed at 15.06.2023].
35. GOV.PL, *Serwis Służby Cywilnej: Work-Life Balance*. Available at: <https://www.gov.pl/web/sluzbacywilna/WLB> [Accessed 01.06.2023].
36. Guba, E. G. and Lincoln, Y. S. 'Competing Paradigms in Qualitative Research', in *Handbook of Qualitative Research*, edited by Norman K. Denzim and Yvonna S. Lincoln (London, SAGE Publications, 1994).
37. Guest, D. E. 'Perspectives on the study of work-life balance', in *Social Science Information*, 41(2) (2002) pp. 255-279.
38. Gwiazda, A. 'Women in parliament: assessing the effectiveness of gender quotas in Poland', *The Journal of Legislative Studies*, 33(3) (2017) pp. 326-347.
39. Heywood, A. *Key Concepts in Politics and International Relations* (Macmillan Education, 2015).
40. INFOR, *Praca zdalna dla rodziców dzieci do lat 4 i 8*. Available at: <https://kadry.infor.pl/zatrudnienie/telepraca/6358549,praca-zdalna-dla-rodzicow-dzieci-do-lat-4-i-8.html> [Accessed 02.06.2023].
41. Jaskulska, J. and Rutkowska, B. 'Remote working in Poland. Legal and social perspective (opportunities and threats)', in *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (2022) pp. 28-34.
42. Juschka, D. *Political bodies/ Body politics. The Semiotics of Gender*. (New York, Routledge Taylor & Francis Group, 2014).
43. Kancelaria Sejmu. 'O zmianie ustawy – Kodeks Pracy oraz niektórych innych ustaw', Document No. 641, 09.03.2023, Available at: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20230000641/T/D20230641L.pdf>
44. Khateeb, F. R. 'Work-Life Balance – A Review of Theories, Definitions and Policies', *Cross-Cultural Management Journal*, 23(1) (2021) pp. 27-55.
45. Kollontai, A. M. 'Selected Writings of Alexandra Kollontai', in *Communism and the Family*, edited by Alix Holt (New York, 1977), pp. 250-260.

46. Ministerstwo Rodziny I Polityki Społecznej ‘Strategia Demograficzna 2040’, November 2022, Available at: <https://www.gov.pl/web/demografia/strategia>
47. Morrow, R and Brown, D. D. ‘Deconstructing the Conventional Discourse of Methodology: Quantitative versus Qualitative Methods’, in *Critical Theory and Methodology*, (SAGE, 1994), pp. 199-215.
48. Naumowicz, K. ‘The impact of remote work regulations during Covid-19 pandemic on work-life balance in Poland’, in *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (2022) p. 23-30.
49. Okin, S. M. ‘Women and the Making of Sentimental Family’, *Philosophy and Public Affairs*. 11(1) (1982), pp. 65-88.
50. PIT.PL, *Urlopu rodzicielskie na nowych zasadach*. Available at : <https://www.pit.pl/macierzynstwo/urlopy-rodzicielskie-na-nowych-zasadach-1008317> [Accessed 02.06.2023].
51. Podgórska-Rykała, J. ‘ Polityka Równości Płci – Wybrane Regulacje Prawa Międzynarodowego i Europejskiego’, *Roczniki Administracji i Prawa*, 15(2) (2015) pp. 57-74.
52. Podgórska-Rykała, J. 'Zasada Równości Płci-Wybrane Regulacje Prawa Krajowego', *Roczniki Prawa i Administracji nr XVII (Zeszyt Specjalny)*, (2017) pp. 19-35.
53. Prawo I Sprawiedliwość, *Prawo I Sprawiedliwość: Partia*, Available at: <https://pis.org.pl/partia/prawo-i-sprawiedliwosc> [Accessed 14.06.2023].
54. Raja, S. and Stein, S. L. ‘Work-Life Balance: History, Costs, and Budgeting for Balance’, *Clinics in Colon and Rectal Surgery*, 27(2) (2014) pp. 71-74.
55. Rakowska-Trela, A. ‘100 years of women suffrage in Poland. From the fight for political rights to gender quotas’, *Przegląd Prawa Konstytucyjnego*, 6(46) (2018) pp. 261-271.
56. Ramazanoglu, C. and Holland, J. *Feminist Methodology: challenges and choices*. (London, SAGE, 2004).
57. Rękas, M. ‘Kobiety-Matki i ich powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka w wynikach badań’, *Wroclaw University of Economics and Business*, (2016) pp. 122-131.
58. Ross, K. *Gender, Politics, News* (John Wiley & Sons, Incorporated, 2017).
59. Ruether, R. R. ‘Dualism and the Nature of Evil in Feminist Theology’, *Studies in Christian Ethics*, 5(1), (1992) pp. 26–39.
60. Sejm Publishing Office, ‘Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej’, art. 213, 02.04.1997.

61. Smoder, A. 'Elastyczne formy pracy jako instrument work-life balance', *Polityka Społeczna*, 1 (2012) pp. 14-19.
62. Szelewa, D. 'Polityka wobec rodziny i rodzicielstwa w Polsce: w pułapce konserwatyzmu?', *Warszawskie Debaty o Polityce Społecznej*, (2014) pp. 1-25.
63. Szyszka, M. 'Kobiety między domem a pracą. Oczekiwane wsparcie i instrumenty polityki rodzinnej na rzecz godzenia ról zawodowych z rodzinnymi', *Studia nad Rodziną*, 1(36) (2015) pp. 1-19.
64. Warner, M. 'Politics of Sexual Shame', in *The Trouble with Normal: Sex, Politics and Ethics of Queer Life* (Harvard University Press, 1999), pp. 1-40.
65. Weatherall, A. *Gender, Language and Discourse* (Taylor & Francis Group, 2002).
66. Wendell, S. 'A (Qualified) Defense of Liberal Feminism', *Hypatia*, 2(2) (1987) pp. 65-93.