

Ze względu na obawę przed konsekwencjami zawodowymi proszę o zachowanie mojego imienia i nazwiska wyłącznie do wiadomości adresatów pisma. W razie jakiegokolwiek publikacji proszę o nieujawnianie moich danych osobowych ani szczegółów stanowiska.

Bydgoszcz, lipiec 2026 r.

Adresaci:

1.
2.
3.
4. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa
5.

PETYCJA

w sprawie systemowej zmiany modelu finansowania opieki nad chorym dzieckiem

— aby macierzyństwo przestało być wadą pracowniczą —

Podstawa prawna: art. 63 Konstytucji RP oraz ustawa z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz.U. 2014 poz. 1195 ze zm.).

I. Stan obecny: Dlaczego pracodawcy boją się matek

Piszę do Państwa jako matka dwójki dzieci i Piszę w imieniu tysięcy kobiet, dla których nocna gorączka dziecka oznacza nie tylko troskę o zdrowie malucha, ale atak paniki o własną przyszłość zawodową.

W Polsce macierzyństwo stało się 'wadą pracowniczą', a chore dziecko — 'awarią systemu'. To nie hiperbola. To logiczna konsekwencja modelu, w którym **cały koszt choroby dziecka spada na pracodawcę** — bezpośrednio lub pośrednio. Pracodawca traci pracownika na stanowisku, musi organizować zastępstwo, pokrywać nadgodziny, ponosić koszty przestoju. Zasiłek opiekuńczy formalnie płaci ZUS, ale lukę kadrową — i frustrację — pokrywa firma.

Efekt jest przewidywalny i udokumentowany: młoda kobieta w oczach pracodawcy to 'pracownik podwyższonego ryzyka'. Nie dlatego, że jest gorszym pracownikiem — lecz dlatego, że system każe pracodawcy ponosić konsekwencje tego, iż małe dzieci chorują. A chorują często: w pierwszych latach żłobka i przedszkola dziecko może chorować przez 2–3 tygodnie co miesiąc–dwa. Dla pracodawcy oznacza to pracownika, który jest obecny 60–70% czasu. Zakazy zwalniania, regulacje antydyskryminacyjne — to nie rozwiązuje problemu. Pracodawca nie zwolni otwarcie, ale uprzykrzy życie, nie przedłuży umowy, nie da premii, nie awansuje.

.....
.....
.....

II. Polska na tle Europy: Porównanie systemów opieki nad chorym dzieckiem

Poniższe zestawienie pokazuje, jak Polska wypada na tle krajów, w których rodzice nie boją się powiedzieć pracodawcy, że dziecko zachorowało.

Szwecja — model VAB (Vård av Barn)

Liczba dni: **do 120 dni rocznie na jedno dziecko** (w Polsce: 60 dni łącznie na wszystkie dzieci i oboje rodziców).

Wiek dziecka: **do 12 lat** (w Polsce: do 14 lat na L4, ale do 8 lat na zdrowe dziecko).

Kto płaci: **państwowa agencja ubezpieczeń Försäkringskassan — bezpośrednio rodzicowi. Pracodawca nie ponosi żadnego kosztu finansowego.**

Wysokość: 80% wynagrodzenia.

Elastyczność: rodzic może przekazać prawo do opieki innej osobie (babcia, sąsiadka, opiekunka), która również otrzyma wynagrodzenie z Försäkringskassan.

Dodatkowe prawo: rodzic dziecka do lat 8 może zmniejszyć wymiar pracy o 25% (przejsć na 75% etatu) bez ryzyka utraty stanowiska.

Kluczowy efekt: system jest tak znormalizowany, że Szwedzi stworzyli czasownik 'att vabba' — 'opiekować się chorym dzieckiem w domu'. Luty nazywają żartobliwie 'VABruary'. Pracodawcy nie boją się zatrudniać rodziców, bo ich choroba dziecka nie generuje żadnego kosztu po stronie firmy. System VAB działa od 1974 roku — to ponad 50 lat sprawdzonego modelu.

Norwegia — Omsorgsdager (dni opieki)

Liczba dni: 10 dni na rodzica rocznie (15 przy trójce+ dzieci). **Samotny rodzic otrzymuje podwójny limit: 20–30 dni w pełni płatnych.**

Kto płaci: pracodawca wypłaca, ale otrzymuje pełny zwrot z państwowego systemu ubezpieczeń (NAV).

Dodatkowe dni przy dziecku z chorobą przewlekłą lub niepełnosprawnością. System rozpoznaje, że nie wszystkie dzieci chorują tak samo.

Irlandia — wsparcie finansowe dla samotnych rodziców

One-Parent Family Payment: samotny rodzic może jednocześnie pracować i pobierać świadczenie — alimenty od drugiego rodzica nie wliczają się do testu dochodowego (od 2024 r.).

Dofinansowanie opieki nad dzieckiem: do ok. 9 100 euro rocznie dla samotnego rodzica o niższych dochodach w ramach National Childcare Scheme.

Ulga podatkowa (SPCCC): do 4 600 euro rocznie oszczędności podatkowych dla samotnych rodziców.

..... Różnica nie polega na mentalności ludzi, lecz na konstrukcji systemu.

Polska — stan obecny

Zasiłek opiekuńczy: 60 dni rocznie — limit wspólny dla obojga rodziców i wszystkich dzieci łącznie.

Wysokość: 80% wynagrodzenia, wypłacana przez ZUS, ale pracodawca ponosi pełny koszt luki kadrowej i organizacji zastępstwa.

Ograniczenie: zasiłek nie przysługuje, jeśli w domu jest inna osoba mogąca zapewnić opiekę (poza dziećmi do 2 lat).

Brak rekompensat dla pracodawcy: żadnych ulg składowych, żadnych bonusów za zatrudnianie rodziców, żadnych rezerw kadrowych.

Podsumowując: Polska daje rodzicom dwukrotnie mniej dni niż Norwegia dla samotnego rodzica, czterokrotnie mniej niż Szwecja — i jako jedyna obciąża pracodawcę konsekwencjami organizacyjnymi bez jakiegokolwiek rekompensaty.

III. Diagnoza: Dlaczego zakazy nie działają i co je powinno zastąpić

Polski system próbuje rozwiązać dyskryminację rodziców od strony zakazów: nie wolno zwolnić, nie wolno dyskryminować, nie wolno pytać o plany rodzicielskie na rozmowie kwalifikacyjnej. To podejście nieskuteczne, ponieważ nie zmienia interesu ekonomicznego pracodawcy — jedynie go ukrywa.

Pracodawca, który nie może zwolnić matki wprost, nie przedłuży jej umowy na czas określony. Nie da premii. Nie awansuje. Przydzieli najgorszą zmianę. Stworzy atmosferę, w której kobieta sama odejdzie. Mechanizmy te są powszechnie znane, trudne do udowodnienia prawnie i niezwykle skuteczne.

Skandynawia wybrała inną drogę: zamiast karać pracodawcę za dyskryminację, **usunęła powód dyskryminacji**. Jeśli chore dziecko nie kosztuje pracodawcy ani złotych — nie ma powodu, by nienawidził matki za L4. Jeśli ojcowie też biorą dni opieki — przestaje to być 'problem kobiet'. Jeśli zatrudnianie rodziców wiąże się z ulgą składkową — staje się opłacalne zamiast ryzykowne.

To jest zmiana paradygmatu: przejście od modelu 'zabronimy pracodawcy dyskryminować' do modelu 'sprawimy, że nie będzie miał powodu dyskryminować'.

IV. Postulaty zmian legislacyjnych

W oparciu o rozwiązania sprawdzone w krajach europejskich postuluję następujące zmiany:

Postulat 1. Pełne przejęcie kosztów opieki nad chorym dzieckiem przez ZUS od 1. dnia nieobecności

Wzór: Szwecja (VAB) — państwo płaci bezpośrednio rodzicowi, pracodawca nie ponosi żadnego kosztu.

Uzasadnienie: To jest fundament zmiany. Dopóki choroba dziecka oznacza stratę dla pracodawcy, każdy rodzic — a zwłaszcza matka — będzie postrzegany jako 'pracownik podwyższonego ryzyka'. Przeniesienie 100% kosztów na ZUS/FUS eliminuje ekonomiczny powód dyskryminacji. Zasiłek opiekuńczy formalnie już jest finansowany z FUS — postulat dotyczy pełnego odciążenia pracodawcy od konsekwencji organizacyjnych: refundacja kosztów zastępstwa, nadgodzin lub rekrutacji pracownika tymczasowego na czas L4 rodzica.

Postulat 2. Zwiększenie limitu zasiłku opiekuńczego do 120 dni rocznie na jedno dziecko do lat 8

Wzór: Szwecja — 120 dni na dziecko rocznie do 12. roku życia.

Uzasadnienie: Obecny limit 60 dni łącznie na wszystkie dzieci i oboje rodziców jest niewystarczający dla rodzin z małymi dziećmi, które w okresie żłobkowym i przedszkolnym chorują regularnie. Samotna matka z dwójką dzieci w wieku 2 i 4 lata może wyczerpać limit zasiłku do marca. Podwyższenie limitu do minimum 120 dni na dziecko do lat 8 — z zachowaniem proporcji dla starszych dzieci — odpowiada rzeczywistemu profilowi zachorowalności dzieci.

Postulat 3. Ulga w składkach ZUS dla pracodawców zatrudniających rodziców dzieci do lat 8

Wzór: podejście 'marchewki zamiast kija' — zmiana logiki z kary za dyskryminację na premię za zatrudnianie.

Uzasadnienie: Obniżenie składek ZUS o np. 30% za każdego pracownika wychowującego dziecko do lat 8 sprawia, że zatrudnienie matki staje się ekonomicznie korzystne. Zamiast widzieć w niej 'ryzyko', pracodawca widzi 'oszczędność'. To odwraca obecną logikę, w której młoda kobieta jest 'pierwsza do odstrzału'. Model taki funkcjonuje analogicznie do istniejących ulg za zatrudnianie osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia czy osób z niepełnosprawnościami.

Postulat 4. Rekompensata finansowa dla rodziców dzieci długotrwale chorujących

Wzór: Norwegia — dodatkowe dni opieki dla dzieci z chorobami przewlekłymi; Polska — projektowane dodatkowe 60 dni (Gazeta Prawna, maj 2026).

Uzasadnienie: Dzieci z chorobami przewlekłymi (ADHD, choroby autoimmunologiczne, alergie, astma) chorują częściej i dłużej. Ich rodzice — zwłaszcza samotne matki — są najbardziej narażeni na utratę pracy. Proponowane przez rząd dodatkowe 60 dni to krok w dobrym kierunku, ale wymaga jednoczesnego odciążenia pracodawcy (postulat 1), aby nie pogłębić problemu dyskryminacji.

Postulat 5. Prawo do obniżenia wymiaru czasu pracy do 75% bez utraty stanowiska — dla rodziców dzieci do lat 8

Wzór: Szwecja — ustawowe prawo do redukcji etatu o 25% z ochroną stanowiska.

Uzasadnienie: W Polsce system jest binarny: albo pełen etat (40+ godzin), albo wypadnięcie z rynku pracy. Matka, która chciałaby pracować 30 godzin tygodniowo, najczęściej traci stanowisko, premie i perspektywę awansu. Ustawowe prawo do 75% etatu z zachowaniem proporcjonalnego wynagrodzenia i pełnego stażu emerytalnego (uzupełnianego składkami z FUS) pozwoliłoby rodzicom pozostać aktywnymi zawodowo bez permanentnego przeciążenia.

Postulat 6. Równomierne rozłożenie kosztów emerytalnych macierzyństwa

Uzasadnienie: Każdy dzień na zasiłku opiekuńczym, każdy miesiąc na niepełnym etacie — to dziura w emeryturze matki, której nikt nie łąta. W Skandynawii składki za czas opieki nad dzieckiem są finansowane z budżetu państwa. Postuluję, aby składki emerytalne za okres pobierania zasiłku opiekuńczego i za okres obniżonego wymiaru pracy w związku z opieką nad dzieckiem były finansowane przez FUS w pełnej wysokości, odpowiadającej wynagrodzeniu sprzed obniżenia.

Postulat 7. Obowiązkowe rezerwy kadrowe w spółkach Skarbu Państwa i podmiotach strategicznych

Uzasadnienie: W sektorze kolejowym, energetycznym, medycznym i służbach mundurowych ciągłość pracy jest warunkiem bezpieczeństwa publicznego. Obsada planowana 'na styk' sprawia, że każda nieobecność rodzica paraliżuje stanowisko i rodzi agresję wobec osoby nieobecnej. Ustawowy wymóg rezerwy kadrowej na poziomie 10–15% ponad minimum w spółkach Skarbu Państwa i podmiotach strategicznych eliminowałby sytuację, w której matka z chorym dzieckiem jest obwiniana za 'sparaliżowanie pracy posterunku'.

V. Podsumowanie: Zmienić interes, nie mentalność

Nie postuluję zmiany mentalności polskich pracodawców. Postuluję zmianę warunków, w których podejmują decyzje.

Szwedzi nie są 'lepszymi ludźmi'. Norwegowie nie są 'bardziej empatyczni'. Oni po prostu przenieśli koszt choroby dziecka z pracodawcy na państwo — i nagle zachowania się zmieniły. Pracodawca nie boi się zatrudnić młodej kobiety, bo jej ciąża i chore dziecko go finansowo nie dotkną. Ojcowie biorą dni opieki, bo mają do nich niezbywalne prawo — i nagle choroba dziecka przestaje być 'problemem kobiet' w oczach rynku pracy.

W Polsce wydajemy miliardy na program 800+, ale nie chronimy rodziców w miejscu pracy. Dajemy pieniądze na dziecko, ale odbieramy możliwość zarobienia na siebie. To nie jest polityka prorodzinna — to jałmużna, która nie rozwiązuje problemu strukturalnego.

Polska nie potrzebuje więcej haseł o 'wspieraniu rodziny'. Polska potrzebuje systemu, w którym nocna gorączka dziecka nie kończy kariery zawodowej jego matki.

Proszę o potraktowanie niniejszej petycji jako głosu obywatelki, która zna oba systemy — polski i zachodnioeuropejski — z własnego doświadczenia.

Widziałam, że inny model jest możliwy, bo w nim żyłam. I widzę, że polski model wymaga nie kosmetycznych poprawek, lecz zmiany fundamentalnej logiki — z logiki kary na logikę wsparcia.

Z poważaniem,

.....
[Imię i Nazwisko]

Matka, Obywatelka, Pracownik