



Elastyczny Pracownik Partnerska Rodzina



EFS EQUAL

# Na te trudniejsze miesiące...



Pogodzić pracę i rodzinę. Zараbiać pieniądze i dobrze wychowywać dzieci. Iść z synkiem czy córeczką do lekarza i na czas stawić się w firmie. Wielu rodziców zastanawia się, jak tego dokonać.

Dziennik

Śr. nakład 19000 egz.

Zasięg lokalny



Czy uszczknąć nieco czasu przeznaczonego na zabawę z dzieckiem, czy lepiej nie do końca poświęcić się obowiązkom służbowym? Realizatorzy Projektu Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina chcą udowodnić, że wcale nie musimy wybierać pomiędzy jednym aspektem życia a drugim. Że pracujący rodzice wcale nie muszą być „złymi” rodzicami i niesprawdzającymi się pracownikami. Jedno z drugim naprawdę da się pogodzić!

Szansą na pogodzenie życia zawodowego z rodzinnym dla wielu rodziców są elastyczne formy pracy i elastyczny czas pracy. Nie powinniśmy się ich wcale obawiać. Korzystajmy z nich, proponujemy je swoim pracodawcom wtedy, kiedy są one potrzebne. Gdy dzieci podrosną – wróćmy do tradycyjnego sposobu pracy.

Na początku jednak musimy przekonać pracodawcę do tego, że wcale nie straci, gdy zgodzi się na telepracę czy pracę w domu. Wręcz odwrotnie – korzyści płynące z takiego rozwiązania odczują i pracujący rodzice, i przedsiębiorca dający im pracę.

## Korzyści dla pracownika:

- ciągłość zatrudnienia
- dochód
- elastyczna organizacja pracy pozwalająca na łączenie obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym lub nauką
- utrzymanie kontaktu z rynkiem pracy w czasie przebywania na urlopie rodzicielskim
- możliwość ciągłego zdobywania nowych doświadczeń zawodowych

## Korzyści dla firmy:

- ograniczenie kosztów stałych
- wyższa motywacja i zaangażowanie pracowników
- wzrost efektywności i wydajności pracy (pracownicy sami sobie organizują pracę, więc bardziej koncentrują się na tym, co robią)
- redukcja godzin nadliczbowych
- redukcja stresu pracowników
- utrzymanie wyszkolonej kadry
- zmniejszenie liczby zwolnień lekarskich
- **POPRAWA WIZERUNKU FIRMY**, która zacznie być postrzegana jako firma nowoczesna, społecznie zaangażowana.

Jeśli więc chcesz zapewnić swojemu dziecku dobrą opiekę, a przy tym nie tracić kontaktu z rynkiem pracy, na bieżąco aktualizować swoje kwalifikacje i – przede wszystkim – zarabiać pieniądze – zastanów się, która forma elastycznego zatrudnienia najbardziej odpowiada tobie i twojemu pracodawcy.

### ■ TELEPRACA

O takim rozwiązaniu powinni pomyśleć przede wszystkim ci, którzy wyko-

Dziennik

Śr. nakład 19000 egz.

Zasięg lokalny



nują badania marketingowe, udzielają porad prawnych, robią tłumaczenia, wprowadzają i analizują dane, prowadzą korespondencję, księgowość, planowanie, logistykę i szkolenia. Jednym słowem ci wszyscy, którzy pracę mogą wykonywać przy użyciu dostępnych technik informatycznych i telekomunikacyjnych, czyli telefonu, internetu, faksu. Pracownik może pracować w domu, przemiennie w domu i w firmie, a nawet w podróży czy u klientów.

#### ■ DZIELENIE PRACY

Tutaj wszystko zależy od „dogadania się”, bowiem na jednym stanowisku pracują dwie lub więcej osób – każda w niepełnym wymiarze godzin. Wynagrodzenie i inne świadczenia są dzielone proporcjonalnie.

Ten rodzaj pracy jest szansą nie tylko dla kobiet wychowujących dzieci. Może być również sposobem na uniknięcie zwolnień.

#### ■ UMOWA O PRACĘ NA ZASTĘPSTWO LUB ZATRUDNIENIE TYMCZASOWE

Jeśli ceniony pracownik idzie na długi urlop wypoczynkowy, macierzyński czy wychowawczy, długie zwolnienie – czas jego nieobecności nie musi się wiązać ze stresem zarówno jego, jak i pracodawcy. Rozwiązaniem jest właśnie umowa o pracę na zastępstwo, która jest po prostu umową na czas określony.

Kiedy pracownik korzysta z urlopu rodzicielskiego, pracodawca na czas jego nieobecności może też korzystać

z tzw. wypożyczenia pracowników z agencji pracy tymczasowej.

#### ■ PRACA W DOMU

Ta forma pracy jest szansą dla wielu rodziców na pogodzenie życia zawodowego z rodzinnym. Powierzone zadania pracownik wykonuje w miejscu wyznaczonym przez siebie, a nie przez pracodawcę.

Praca w domu ma wiele zalet. Jej stosowanie pozwala zatrzymać w przedsiębiorstwie poszukiwanych specjalistów oraz pozwala wzmocnić więzy rodzinne. Z punktu widzenia pracodawców jej stosowanie może przyczynić się do obniżenia kosztów stałych związanych z wykorzystaniem mniejszej powierzchni np. na biura.

PSS Społem Białostok to firma, w której można rodzic dzieci! – zgodnym chórem mówią pracownice administracji: Aneta Piszczkowska, Bożena Dworakowska i Joanna Biała (na zdjęciu od lewej). A wiedzą dokładnie, o czym mówią. Aneta Piszczkowska jest matką pięcioletniej Gabrysi i siedmiomiesięcznej Amelki, Joanna Biała ma siedmioletniego Dominika i dwuletnią Emilkę. Natomiast na Bożenę Dworakowską w domu czeka 4,5-letnia Natalka, a już w sierpniu przybędzie jej nowy członek rodziny. Pani Bożena jest bowiem w ciąży.

Jak wszystkie przynajmniej – żadna z nich nie obawiała się, że nie uda jej się pogodzić macierzyństwa z dobrze wykonywanymi obowiązkami służbowymi. W PSS Społem pracuje 1335 kobiet. W ubiegłym roku 90 z nich urodziło dzieci. Krystyna Sosińska, prezes, zapewnia, że w miarę możliwości firma stara im się ułatwić powrót do pracy. Ich miejsca pracy zwykle na nie czekają. W czasie ich nieobecności zastępują je pracownicy zatrudnieni na czas określony lub oddelegowani z innych sklepów.

Młode matki w miarę możliwości są kierowane na tzw. środkowe zmiany, żeby było im wygodniej. Jeśli chcą – mogą przejść na pół etatu.

Jednak nie wszystkie udogodnienia są możliwe.

– Kiedyś zatrudniałyśmy w niepełnym wymiarze czasu kobiety na urlopach macierzyńskich – mówi Teresa Matys, kierownik działu kadr. – Teraz przepisy się zmieniły.

Czasami jest też problem z tzw. dobowym czasem pracy. Jeżeli jednego dnia kobieta pracuje w godz. 14-22, następnego nie może przyjść do pracy na godz. 6.

– A czasem taka możliwość bardzo by się przydała – przyznaje Teresa Matys.

– Często dziećmi na zmianę opiekują się i matki, i ojcowie. Próbuje więc tak ułożyć sobie grafiki, żeby z dzieckiem zawsze było ktoś z nich.

Niestety, prawo jest nieubłagane – 11-godzinny wypoczynek musi być zapewniony.

Dziennik

Śr. nakład 19000 egz.

Zasięg lokalny



## Potrzebna jest wiedza



### ■ Kurier Poranny: Dlaczego polscy pracodawcy nie stosują elastycznych form zatrudnienia?

Dr Cecylia Sadowska-Snarska, kierownik Projektu: Z naszych badań wynika, że pracodawcy nie dostrzegają korzyści ze stosowania tych form. Nie są przekonani co do tego, że faktycznie coś to zmieni i że będzie to miało pozytywny wpływ na ich wyniki finansowe. Po prostu brakuje im odpowiedniej wiedzy, jak wykorzystać te formy, w jakich sytuacjach. Nawet same terminy są obce i niezrozumiałe.

Należy podkreślić, iż obecnie obowiązujący kodeks pracy dopuszcza stosowanie elastycznych form pracy, a w szczególności organizacji czasu pracy pracownika.

■ Pracodawcy natomiast skarżą się na nowe regulacje prawne. Kiedyś mogli na przykład zatrudniać kobiety na urlopach wychowawczych w niepełnym wymiarze godzin. Teraz jest to niemożliwe.

– Faktycznie, w tym przypadku są obostrzenia. Spowodowane to było naciskami, żeby szczególnie chronić osoby na urlopach macierzyńskich i wychowawczych.

### ■ A jakie są nowe możliwości po regulacjach prawnych?

– To przede wszystkim te nowe formy zatrudnienia, przyjazne rodzinie.

Szczególnie przyjazna młodym rodzicom jest telepraca – nasze prawo jej nie zabrania.

Jednak zwykle to pracobiorca powinien przekonać swego szefa, wyjść z inicjatywą, żeby wyraził zgodę na inną formę pracy.

### ■ A jeśli pracownikowi uda się przekonać pracodawcę, żeby go zatrudnił na innych zasadach, to czy w końcu nie będzie tego żałował? Czy nie zatonie w gąszczu przepisów, w tonach dokumentów? Czy wszystko nie obróci się przeciwko niemu?

– Początki na pewno będą trudne, jeśli zastosujemy nowe rozwiązania. Jednak z doświadczeń firm stosujących elastyczne formy zatrudnienia wynika, że warto spróbować. Firmy nie wycofują się z tego, a wręcz chwalą się swoimi sukcesami i tym, że są przyjazne rodzinie.

### ■ Gdzie zdobywać wiedzę o elastycznych formach zatrudnienia?

– My proponujemy szkolenia dla pracodawców, pracobiorców, dla instytucji rynku pracy, związków zawodowych. Teraz też pracujemy nad specjalnymi poradnikami, jak stosować nowe rozwiązania. Otworzymy też niedługo przy Izbie Przemysłowo-Handlowej punkt porad, gdzie będzie można zdobyć konkretną wiedzę.



Projekt jest realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

Dziennik

Śr. nakład 19000 egz.

Zasięg lokalny

