



„Dobra wola pracodawcy”

Rozmowa z Krystyną Dowgiałło, koordynatorką projektu „Partnerstwo – Rodzina – Równość – Praca”

Drugi realizowany przez Państwa projekt dotyczy telepracy. Dlaczego rekomendujecie ją pracodawcom i pracownikom?

Z analizy zjawisk demograficznych w Polsce wynika, że dramatycznie spada liczba urodzeń, a coraz więcej pań, zwłaszcza tych dobrze wykształconych, aktywnych zawodowo i świetnie sprawdzających się w pracy, boi się podjąć decyzję o macierzyństwie. Wszyscy doskonale wiemy, skąd biorą się dylematy towarzyszące młodym kobietom. Postanowiliśmy spróbować przekonać pracodawców, że po okresie urlopu macierzyńskiego panie nadal mogą być aktywne zawodowo, choć niekoniecznie muszą wykonywać swoje obowiązki w miejscu pracy. Kodeks Pracy dopuszcza wskazanie miejsca wykonywania pracy – równie dobrze może być to mieszkanie. Mamy oczywiście świadomość, że w tej sytuacji należy logistycznie przygotować pracodawców do zmiany organizacji funkcjonowania firmy, często bowiem wydaje im się, że brak bezpośredniego nadzoru oznacza, iż pracownik nie wykonuje swoich zadań. Chcemy więc przedstawić im możliwości kontrolowania pracownika internetowego.

Chyba jednak problem nie do końca leży tylko po stronie pracodawcy...

Owszem. Wiem z doświadczenia, że pojawienie się na świecie dziecka całkowicie zmienia harmonogram życia całej rodziny. Dlatego chcemy przeprowadzić szkolenia z zakresu efektywnej organizacji czasu, na których uczylibyśmy rodziców lepiej nim gospodarować, tak aby możliwe było pogodzenie pracy zawodowej z opieką nad maluchami. Korzystanie z urlopu wychowawczego nie musi być przecież koniecznością. Przy okazji chcielibyśmy przeanalizować efektywność ekonomiczną takiego domowego stanowiska pracy. Jeżeli nasze założenia teoretyczne potwierdzą się w praktyce, to myślę, że mógłby to być pewien nowy sposób podejścia do urlopu wychowawczego.

Tyle że dotyczy to tylko określonej grupy zawodów...

Nie zgadzam się z tym. W Kodeksie Pracy jest zapis, że w przypadku kobiet ciężarnych pracodawca ma obowiązek zastąpienia ciężkiej pracy lżejszą. Nawet jeżeli taka kobieta jest zatrudniona, na przykład, w hipermarkecie, to przecież nie musi siedzieć przy kasie albo wykładać towaru na

półki. Są jeszcze informacja, telefoniczna obsługa klienta, administracja, biura. W tych miejscach nie trzeba mieć bardzo specjalistycznych kwalifikacji. Wiem, że są stanowiska, których nie można zaadoptować do trybu telepracy, bardzo wiele zależy jednak od woli pracodawcy. Jeżeli chce on, aby jego firma dobrze prosperowała, to musi starać się wzbudzić w swoich pracownikach poczucie lojalności.

Jaki będzie produkt tego podprojektu?

Rozwiązania alternatywne dla urlopu wychowawczego. Będzie to wypracowany model, który przedstawimy w postaci podręcznika. Podkreślam, że nie chcemy zastępować normalnego zatrudnienia telepracą, bardzo często jest bowiem tak, że osoba, która długo pracuje poza miejscem zatrudnienia, izoluje się od firmy, przestaje się z nią utożsamiać i następuje coś, co można określić mianem mentalnego wykluczenia społecznego. W naszym przypadku telepraca wprowadzana jest na czas określony, dopóki istnieje taka potrzeba. Można ją później okresowo powtarzać, na przykład gdy dziecko choruje przez 2 tygodnie. Wtedy rodzic może sprawować nad nim opiekę i dalej wykonywać swoje zadania, bez potrzeby korzystania ze zwolnienia lekarskiego.

Jest jeszcze trzeci podprojekt...

Tak. W naszej rzeczywistości to mężczyzna w sposób naturalny jest predestynowany do rozwoju zawodowego. Nawet najbardziej uzdolniona kobieta musi przesunąć swoją chęć samorealizacji na dalszy plan. Zgodnie z tradycją ma ona bowiem wspierać karierę męża lub partnera, ograniczając swoją aktywność zawodową do minimum, tak aby tylko uzupełniać budżet rodziny. Chcemy więc, aby kobiety po odpowiednich szkoleniach zawodowych odbywały „pracę pod patronatem” – pod okiem opiekuna zawodowego – u potencjalnych pracodawców. Zapewnimy im wsparcie psychomotywacyjne i pomoc ekspertów różnych specjalności, opracujemy indywidualną ścieżkę zawodową, przygotujemy je do prowadzenia działalności gospodarczej. Chcielibyśmy też przekonać pracodawców do wspierania rozwoju zawodowego swoich pracowników, zwłaszcza że nie muszą ponosić w tym zakresie całkowitych kosztów. Na rynku funkcjonuje przecież wiele programów szkoleń dla osób pracujących, za które pracodawcy zobowiązani są zapłacić jedynie 20%. Dla całej



grupy beneficjentów biorących udział w projekcie przygotowaliśmy też dodatkową usługę: Punkt Informacyjno-Doradczy.

Na czym polega ta usługa?

Naszym zdaniem wiele problemów rodzinnych znalazłoby rozwiązanie, gdyby istniały miejsca oferujące odpowiednie wsparcie fachowca.

W naszym Punkcie Informacyjno-Doradczym wszyscy beneficjenci uzyskają bezpłatną pomoc pedagoga, psychologa, prawnika, specjalisty, który doradzi, jak efektywnie prowadzić firmę. Mówiąc najkrócej, będzie to miejsce, gdzie każda z pań otrzyma wiedzę niezbędną do przezwyciężenia problemów, na jakie napotyka, próbując pogodzić życie rodzinne z pracą zawodową.

Toruń, listopad 2006