



Elastyczny Pracownik Partnerska Rodzina



EFS EQUAL

# Pracująca pani domu

**Telepraca to dobre rozwiązanie** ■ Czasami bywa ciężko sprostać wszystkim obowiązkom domowym i zawodowym. Ale dzięki temu, że pracuję w domu, swoje dziecko mam cały czas na oku – mówi Wioletta Wiatrowska, pracownica biblioteki uniwersyteckiej.

**W**staje rano, ale nie wychodzi z domu. Zarabia pieniądze, ale cały czas opiekuje się dzieckiem. – Telepraca to rozwiązanie stworzone z myślą o mnie – śmieje się Wioletta Wiatrowska, młoda mama, a zarazem pracownica Biblioteki Uniwersytetu w Białymstoku.

W bibliotece pani Wioletta pracuje od początku – od 2003 roku. Jej obowiązki to uzupełnianie bazy danych.

– Kopiuje z centralnej bazy danych i wklejam do naszej – tłumaczy. – Spokojnie mogę to robić w domu, jeśli mam podłączenie do internetu.

Jeszcze gdy była w ciąży, usłyszała, że Projekt „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” będzie testował telepracę. Nie zastanawiała się długo. Porozmawiała z szefami i gdy wyrazili zgodę, zgłosiła się do EPPR.

– Na szczęście spełniłam wszystkie wymagania – mówi.

Pożyczono więc jej laptopa, Projekt przez rok opłaca jej internet i służbowe połączenia telefoniczne.



Filip skończył już dziewięć miesięcy. Jest coraz bardziej ruchliwy. Być może więc będę musiała pomyśleć o jakiejś pomocy – mówi Wioletta Wiatrowska

– To dla mnie duże udogodnienie. Pracuję, a cały czas mam na oku moje dziecko – przyznaje pani Wioletta. – Chociaż nie wiem, jakbym się odnalazła w tradycyjnym rozwiązaniu. Nie mam porównania, to moje pierwsze dziecko – dodaje z uśmiechem.

Na razie radzi sobie sama. Pracuje, gdy Filip śpi lub grzecznie się

bawi, lub gdy mąż przyjdzie z pracy. Jednak dziecko jest coraz starsze, bardziej ruchliwe.

– Być może będę musiała poszukać pomocy – mówi pani Wioletta.

Jednak mimo to telepraca bardzo jej odpowiada. Jedyne, czego jej brakuje, to kontakt z ludźmi.

– Ale nie ma idealnych rozwiązań – przyznaje pani Wioletta. ■

Nieregularne

Śr. nakład 19000 egz.

Zasięg lokalny



**TELEPRACOWNIK** - Biznesplany i wnioski o dofinansowania wysyła mejlem

## Dokumenty mogą wziąć do domu

Dla moich szefów najważniejsza jest efektywność. Nie sprawia im różnicy, gdzie pracuję: czy w firmie, czy w domu – zapewnia Marcin Andraka, specjalista od projektów unijnych w firmie Mar-ka.

Pan Marcin ma synka: niemal półtorarocznego Krzysia.

Gdy z żoną usłyszeli o tym, że Projekt „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” będzie testował telepracę, żona właśnie wracała do pracy po urlopie macierzyńskim.

– Wtedy i żona, i ja pracowaliśmy od 8 do 16. Baliśmy, że Krzyś „wylądzuje” na 10 godzin w przedszkolu. Ale dzięki temu, że jestem telepracownikiem, Krzyś może naprawdę dużo czasu przebywać w domu – opowiada pan Marcin.

Nad tym, żeby testować telepracę, nie zastanawiali się ani chwili.

– Padło na mnie, bo ja mam nieco luźniejszą pracę. Żona pracuje w sklepie, więc telepraca w jej przypadku byłaby niemożliwa – opowiada Marcin Andrako.

Firma, gdzie pracuje pan Marcin, zajmuje się pozyskiwanie funduszy unijnych.



Telepraca świetnie się sprawdza – mówi Marcin Andraka

– Pomagamy pisać biznesplany, wnioski o dofinansowania, rozliczamy projekty unijne, robimy analizy marketingowe – wymienia pan Marcin. – Część z tych rzeczy da się zrobić w domu – zapewnia.

W jego zapewnienia uwierzyli szefowie formy. Zaufali mu, że będzie rzetelnie pracował w domu i się nie zawiedli. Pan Marcin doskonale wywiązuje się z obowiązków. Choć – jak sam przyznaje, gdy może wyjść z pracy nieco wcześniej – pierwsze kroki kieruje do żłobka i zabiera Krzysia do domu.

– Pracuję, gdy synek ma popołudniową drzemkę lub gdy żona wróci z pracy – mówi pan Marcin.

Nie wstydzi się tego, że uczestniczy w obowiązkach domowych. Wręcz odwrotnie, z dumą opowiada, z jaką superpodział – zmywa, sprząta, zajmuje się dzieckiem ten, kto ma akurat więcej czasu. Bo nie codziennie może być telepracownikiem.

– Niektórzy klienci preferują kontakt mejlowy. Inni wolą omówić sprawę osobiście – tłumaczy. ■

Nieregularne

Śr. nakład 19000 egz.

Zasięg lokalny



## ROZMOWA - Rodzice powinni mieć wybór – mówi Bożenna Balcerzak-Paradowska

# Trzeba pomóc kobietom

▪ **Kurier Poranny:** Czy w Polsce łatwo być kobietą?



**Bożenna Balcerzak-Paradowska, dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie:**

Na pewno ze względu na podwójną rolę: pracownika zawodowego i matki, nie jest łatwo. W Polsce dominuje tradycyjne podejście do kobiet – i takie też są rozwiązania systemowe, chociażby do niedawna macierzyński tylko dla mam. Dopiero od jakiegoś czasu zwraca się uwagę na potrzebę rozszerzenia rozwiązań umożliwiających godzenie tych dwóch ról.

▪ **Jakie to rozwiązania?**

– Rodzice powinni mieć np. wybór, czy powierzą opiekę nad dziećmi dziadkom, czy instytucjom państwowym. Jednak ta możliwość wyboru zależy od dostępności ofert opieki świadczonej przez wyspecjalizowane placówki. Wiąże się z rozwojem infrastruktury, ich

lokalizacją, zasadami funkcjonowania (elastyczny zakres usług, godziny otwarcia), podniesieniem standardu usług oraz zasadami odpłatności. Warto też pomyśleć nad wydłużeniem urlopów macierzyńskich, ale tak, aby nie pogorszyć sytuacji kobiet na rynku pracy. Wymaga to monitorowania każdorazowych zmian. Zachętą do korzystania z urlopu wychowawczego byłaby zmiana koncepcji świadczeń za czas urlopu wychowawczego (np. przejście od świadczenia socjalnego na powszechnie) oraz uelastycznienie tego urlopu, czyli możliwość wykorzystania go w różnym wymiarze w okresie dłuższym niż obecnie określony granicą wieku dziecka.

▪ **A co z pracodawcami?**

– Należy tworzyć zachęty dla pracodawców, umożliwiające respektowanie przez nich prawnych gwarancji zapewnienia kobietom powracającym z urlopów rodzicielskich miejsca pracy i włączanie kobiet okresowo zdezaktywizowanych w działania zapewniające im łączność z zawodem (szkolenia i zakładem pracy (np. prace zlecone w okresie urlopu wychowawczego)).

Nieregularne

Śr. nakład 19000 egz.

Zasięg lokalny



## Telepraca – to się opłaca

### ▪ Korzyści dla pracownika:

- utrzymanie ciągłości zatrudnienia
- regularny i stały dochód
- możliwość elastycznej organizacji pracy, która pozwala na połączenie obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym albo nauką
- możliwość zatrudnienia również w przypadku osób niepełnosprawnych
- utrzymanie kontaktu z rynkiem pracy w czasie przebywania na urlopie rodzicielskim
- możliwość ciągłego zdobywania nowych doświadczeń zawodowych.

### ▪ Korzyści dla firmy:

- ograniczenie kosztów stałych (np. energia)
- wyższa motywacja i zaangażowanie pracowników
- wzrost efektywności i wydajności pracy (pracownicy sami sobie organizują pracę, więc bardziej koncentrują się na wykonywanych obowiązkach)
- mniej pracy w godzinach nadliczbowych
- zmniejszony stres i większy komfort pracy u pracowników
- utrzymanie wyszkolonej kadry bez konieczności przerw związanych np. z wychowywaniem dzieci
- zmniejszenie liczby zwolnień lekarskich
- poprawa wizerunku firmy, która zacznie być postrzegana jako firma nowoczesna i społecznie zaangażowana.

## ▪ Telepraca już legalna

16 października weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy wprowadzająca zmiany uregulowań dotyczących telepracy. Zmiany przepisów miały na celu stworzenie podstaw prawnych wykonywania pracy w formie telepracy. W nowelizacji znajdziemy m.in.: definicję telepracy i telepracownika, sposoby wprowadzania telepracy i „stawania się” telepracownikiem, zasady odstępowania od wykonywania pracy w formie telepracy, obowiązki pracodawcy i telepracownika (stosowne przepisy zostały zamieszczone w nowym rozdziale IIb „Warunki zatrudnienia pracowników w formie telepracy” Kodeksu pracy).



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

Nieregularne

Śr. nakład 19000 egz.

Zasięg lokalny

