

Firmy pomocne matkom

– dobre praktyki pracodawców

Istnieje wiele firm, które przyjmując kobiety do pracy wysyła je na przymusowe badania lekarskie do ginekologa. Są i takie, które każą podpisać zobowiązanie, że w razie zajścia w ciążę dobrowolnie odejdą z pracy. Równie często słyszy się od młodych matek o niezadowolonych szefach i zwolnieniach po powrocie z urlopu macierzyńskiego. Część firm przestrzega przepisów kodeksu pracy, trudno im jednak zdobyć się na jakiegokolwiek więcej kroki ułatwiające pracę kobietom w ciąży i młodym matkom. Na szczęście w naszym kraju pojawia się coraz więcej firm przyjaznych rodzinom z małymi dziećmi. Wiele spośród nich przekonało się, że pewien kompromis się opłaca. Że pracownik, któremu firma poszła na rękę jest bardziej wydajny, że czuje się zobowiązany i wdzięczny, a przez to bardziej lojalny i zaangażowany. W niektórych zakładach pracy stwierdzono także, że mężczyźni, którzy biorą część urlopu wychowawczego do opieki nad dzieckiem po powrocie stają się dużo bardziej empatyczni i zdolni do współpracy.

Międzynarodowe koncerny posiadające filie w Polsce posiadają już jako element polityki korporacyjnej programy dla młodych matek, które w dużej mierze stanowią odpowiedź na istniejące na świecie przepisy antydyskryminacyjne.

Jest wiele sposobów, aby pracodawca mógł wyjść naprzeciw potrzebom kobiet w ciąży lub młodym matkom. Trudno jednoznacznie określić, które rozwiązania są najlepsze. Wiele zależy od specyfiki firmy, oczekiwań i możliwości młodych matek oraz charakteru ich pracy, a także potrzeb pracodawcy.

Dłuższy urlop

W niektórych firmach przyjaznych młodym matkom kobiety dostają po kilka tygodni urlopu macierzyńskiego ponad dodatkowe 16 tygodni urlopu ustawowego. W tym czasie otrzymują od 80 do 100 proc. normalnego wynagrodzenia. Zdarza się i tak, że już pod koniec ciąży szef wysyła swoją pracownicę na taki dodatkowy urlop bądź pozwala jej

na wykonywanie swoich obowiązków w domu. Czasem mimo nieobecności w pracy kobiety te są także uwzględniane przy podwyżkach i premiach. W czasie urlopu pracownicę na bieżąco informuje się o tym co dzieje się w firmie. Otrzymują również na ten czas telefon komórkowy lub laptopa, a nawet samochód służbowy. Są w ciągłym kontakcie z firmą, co znacząco ułatwia im późniejszy powrót do pracy. Są także takie zakłady pracy, w których kobieta w ciąży w razie złego samopoczucia może zwolnić się z pracy lub do niej nie przyjść, nie okazując w zamian żadnego zwolnienia.

Dodatkowa pomoc

W niektórych miejscach pracy kobiety w ciąży otrzymują rozszerzony pakiet usług medycznych i dzięki temu mogą się zdecydować na poród ze znieczuleniem w sali o podwyższonym standardzie oraz indywidualną opiekę położnej. Osoby, które właśnie zostały rodzicami dostają od swoich firm kwiaty i gratulacje, jak również wsparcie finansowe

cy zapewniają opiekę medyczną i stomatologiczną dla swoich pracowników i ich rodzin, zwłaszcza zaś dla dzieci. Istnieje również możliwość skorzystania z całodobowej opieki pediatrycznej w domu. Czasem także firmy opłacają wyjazdy młodych rodzin do zakładowych ośrodków wypoczynku. Inne systematycznie przekazują produkty swojej firmy nowo narodzonym dzieciom (dzieje się tak w przypadku firm produkujących kosmetyki, żywność i inne akcesoria dla niemowląt). Istnieją także takie sytuacje, w których kierownictwo firmy przez jakiś czas decyduje się na zakup np. mleka w proszku dla dzieci swoich pracowników. Miłym akcentem jest również zamieszczanie zdjęć rodzinnych w intranecie.

Po powrocie

Istnieją firmy, które opłacają opiekunki do dziecka swoich pracowników, aby ci mogli jak najszybciej wrócić do swoich obowiązków. Taka inwestycja się opłaca zawsze gdy młoda matka jest do-



w postaci „becikowego” – najczęściej w wysokości około 1500 zł bądź wyprawkę dla noworodka. W takich firmach obchodzony jest także Dzień Dziecka i Mikołajki. Nie do rzadkości należą sytuacje, w których zakłady pra-

brym, przeszkolonym i kompetentnym pracownikiem. Inną formą dostosowania się do potrzeb młodych rodziców jest elastyczny czas pracy. Chodzi tu zarówno o zmniejszenie wymiaru godzin pracy, jak i o możliwość wykonywania jej

w domu na zasadach telepracy lub tzw. home office, na innym stanowisku lub w dogodnych godzinach. Są na przykład takie firmy, w których praca polega na kontaktach z klientami na mieście – wystarczy dobra wola pracodawcy, aby młoda mama mogła, niejako po drodze, podrzucić dziecko do przedszkola lub babci. Niektórzy szefowie proponują swoim podwładnym przez jakiś czas pracę w dłuższym wymiarze godzin, ale przez trzy, a nie jak dotychczas przez pięć dni w tygodniu. Bywa i tak, że w razie choroby dziecka matka nie musi brać zwolnienia, może przyjść do pracy na krótko, zaś resztę swoich obowiązków wykonać w domu. Czasem także, w razie konieczności, rodzic może swoje dziecko zabrać ze sobą do pracy. A jeśli jego pociecha nie skończyła 3 lat jest zwolniony z jakichkolwiek wyjazdów służbowych, dyżurów popołudniowych i nadgodzin. W praktyce okazuje się, że młode matki i ojcowie najchętniej korzystają właśnie z elastycznego czasu pracy, wolą rozliczenia z efektów ich wysiłków zawodowych, nie zaś z czasu spędzonego w biurze.

W zakładach pracy przyjaznych matkom tworzy się także pokoje socjalne dla ciężarnych i karmiących kobiet oraz dla dzieci. A bywa i tak, że na terenie firm są powoływane do życia mini przedszkola, do których w każdej chwili może zajrzeć rodzic, odrywając się tylko na chwilę od swoich obowiązków służbowych.

Zagraniczne ciekawostki

W Szwecji zdecydowano się położyć główny nacisk na skłonienie obu rodziców do opieki nad dzieckiem w czasie odpowiednika naszego urlopu macierzyńskiego i wychowawczego. Płatny urlop rodzicielski (80 proc. normalnego wynagrodzenia) wynosi tam aż 480 dni i może być w dowolny sposób wykorzystany przez matkę i ojca, przy czym minimum 60 dni przysługuje temu rodzicowi, który nie wykorzystuje reszty urlopu. Kobieta może zrezygnować z pracy na 60 dni przed planowanym porodem. W tym czasie także ojciec może otrzymać kilka dni płatnego urlopu o ile uczestniczy wraz z partnerką w zajęciach w szkole rodzenia. W niektórych firmach szefostwo dopłaca ojcom brakujące 20 proc. pensji, aby zdecydowali się na wzięcie urlopu do opieki

nad dzieckiem. Takim zakładom pracy zależy na budowaniu pozytywnego wizerunku firmy. Urlop rodzicielski należy wykorzystać przed skończeniem przez dziecko ośmiu lat. W tym czasie istnieje także możliwość podjęcia pracy na pół etatu i uzupełnienia budżetu domowego z przysługujących pieniędzy rodzicielskich.

Kobietom w ciąży nie wolno ograniczać możliwości awansu i rozwoju zawodowego, ani zwalniać ich z pracy. O naruszeniu tych praw informowane są związki zawodowe lub przedstawiciel rządu czuwający nad równouprawnieniem kobiet i mężczyzn.

Po powrocie do pracy w wielu firmach funkcjonuje polityka elastycznego czasu pracy, nie ma również problemów z wyjściem z biura, aby np. zobaczyć przedstawienie w przedszkolu z udziałem własnego dziecka.

We Włoszech urlop macierzyński trwa od pięciu do sześciu miesięcy. Kobieta w ciąży może pracować do 8 miesiąca, później tylko na własną prośbę, o ile nie jest to niebezpieczne dla dziecka. Również kobiety prowadzące własną działalność gospodarczą mają prawo do urlopu macierzyńskiego i pozostałych świadczeń. O urlop wychowawczy może się starać każde z rodziców – do 6 miesięcy, jednak wspólnie nie więcej niż o 10 miesięcy. Jeśli ojciec wykorzysta 3 miesiące urlopu jednym ciągiem otrzymuje on jeden miesiąc dodatkowy. Urlop wychowawczy przez pierwsze 6 miesięcy jest płatny w wysokości 30 proc. wynagrodzenia. Przez okres ciąży aż do ukończenia przez dziecko 1 roku życia nie wolno zwalniać z pracy młodych matek, z wyjątkiem sytuacji, w której pracownica dopuści się ciężkiego naruszenia praw pracowniczych. W przypadku choroby dziecka w wieku do 3 lat rodzic ma prawo do 30 dni urlopu rocznie. Potem już do 5 dni. Cenną inicjatywą jest powstawanie mini żłobków na terenie firm lub w pobliżu kilku małych zakładów pracy jednego dla wszystkich np. z siecią webcam, która pozwala rodzicom obserwować na ekranie komputera własne dziecko. Wydatki na żłobek mogą sobie odpisywać od podatku zarówno rodzice jak i pracodawcy. Rodzice, których dzieci nie przebywają w żłobkach mają prawo do codziennego odpoczynku. Jego długość zależy od wymiaru czasu pracy i ilości najmłodszego posiadającego potomstwa (od godziny do 4 go-

dzin). Ci rodzice, których dzieci są w żłobkach mogą wykorzystać pół godziny takiego odpoczynku.

W Ameryce kobiety otrzymują bardzo krótki płatny urlop macierzyński (6-10 tygodni). Firmy starają się jednak wspierać matki w inny sposób. Tworzą żłobki i przedszkola, finansują również inne formy opieki nad najmłodszymi. Opłacają opiekę zdrowotną dla dzieci swoich pracowników, fundują im także stypendia naukowe. Kobiety w ciąży mają zagwarantowane miejsca parkingowe blisko wejścia do zakładu pracy. Nie do rzadkości należą także praktyki opłacania młodym rodzicom terapeutów pomagających rozwiązać konflikty domowe powstałe w związku z łączeniem życia zawodowego z rodzinnym. Powszechną praktyką jest elastyczny czas pracy i gwarancje ochrony przed zwolnieniem z pracy przez jakiś czas po powrocie z urlopu macierzyńskiego (od 26 do 52 tygodni). Do niekonwencjonalnych form pomocy należy również zapewnienie młodym rodzicom obiadów, niemowlętom mleka w proszku, zaś samym matkom fryzjera bądź trenera do spraw zdrowia i rekreacji. Czasem firmy proponują nawet konserwację samochodów swoich pracowników.

W firmie, w której pracodawca wychodzi naprzeciw kobiecie w ciąży oraz młodym rodzicom wszystkim niewątpliwie przynosi to określone korzyści. Zauważono, że większość kobiet po powrocie z urlopu macierzyńskiego na niepełny etat jest doskonale zorganizowanych, zaś swoją pracę wykonują w krótszym czasie bez uszczerbku dla jej jakości. Takie zaangażowanie może wynikać z wielu przyczyn, ale na pewno jedną z nich jest wdzięczność za okazane zrozumienie. Młodzi rodzice, których potrzeby i oczekiwania wzięto pod uwagę, są dużo bardziej lojalni wobec pracodawcy, rzadziej szukają innej posady, co pozwala zmniejszyć koszty fluktuacji kadr. Wzrasta także ich produktywność, zaś wśród młodych ojców zdolność do współpracy. Dzięki ich lepszemu samopoczuciu rzadziej chorują na przypadłości związane ze stresem.

Wystarczy tak niewiele: nienormowany, elastyczny czas pracy, możliwość negocjacji zakresu obowiązków lub szansa na wykonywanie ich w domu oraz zwykła ludzka życzliwość...

Tekst i fot.

Olga Dyżakowska