

REKOMENDACJE dotyczące WARUNKÓW ŁĄCZENIA PRACY ZAWODOWEJ Z FUNKCJAMI RODZINNYMI w kontekście POLITYKI PRORODZINNEJ

I. Wynikający z realizacji w ramach IW EQUAL, projekt „RODZIC - PRACOWNIK” pozwala na przedstawienie rekomendacji, dla których cel jest jasno określony: **POPRAWA WARUNKÓW GODZENIA RÓL ZAWODOWYCH I RODZINNYCH (w kontekście: ELASTYCZNOŚCI RYNKU PRACY ORAZ STYMULACJI WZROSTU WSKAŹNIKA DZIETNOŚCI).**

Osiągnięcie tego celu wymaga realizacji zadań generalnych oraz szczegółowych, ale przede wszystkim odpowiednich narzędzi.

II. ZADANIA SZCZEGÓŁOWE - w odniesieniu do relacji: rodzic – pracownik (faza urlopu wychowawczego):

II.1. *Wzrost skali wykorzystywania urlopu wychowawczego, czy to w pełnej formule, czy fazowej, czy skróconym czasie – tak, by przeciętnie ok. 70 – 75% uprawnionych korzystało z urlopu wychowawczego (w tym - ważne: wzrost udziału mężczyzn w podejmowaniu opieki rodzicielskiej, wychowawczej, czyli promowanie partnerstwa w realizacji funkcji opiekuńczych wobec dzieci). Wymaga to:*

- *Promocji partnerskiego modelu rodziny i współodpowiedzialności za wychowywanie dzieci, co wiąże się z możliwością planowania urlopu wychowawczego jako zadania dzielonego na 4 fazy, zgodnie z ramami legislacyjnymi. W każdej z faz odpowiedzialność za obowiązki rodzinne może spoczywać w większej mierze – raz na jednym partnerze, raz na drugim (zmiana w pracy i realizacji urlopu wychowawczego, raz mężczyzna, raz kobieta)*
- *Wprowadzenia rozwiązania - obligatoryjnego fragmentu/fazy urlopu wychowawczego podejmowanego przez mężczyznę (jeśli jest w związku partnerskim z kobietą), choćby przez okres 3 miesięcy w całym okresie urlopu wychowawczego*
- *Wprowadzenie rozwiązań dotyczących wzrostu składek na ubezpieczenie emerytalne dla kobiet pobierających zasiłek wychowawczy (rozwiązania proponowane w rządowym pakiecie programu na rzecz rodziny) oraz rozwiązań sprzyjających traktowaniu oszczędności emerytalnych jako wspólnoty majątkowej partnerów*
- *Wprowadzenie jako fakultatywnej, ale alternatywnej formy korzystania z dotychczasowej postaci urlopu wychowawczego, tzw. „kontraktu opiekuńczego”, którego istotą byłoby: łączenie elastycznej formy zatrudnienia i pracy z pełnieniem funkcji wychowawczych wobec małego dziecka na zasadach określonych w umowie między pracodawcą a pracownikiem, ale wedle ram, które winny obejmować: zobowiązania pracownika do czasowej aktywności zawodowej (od ½ etatu w miejscu pracy, przez pracę domową typu homesourcing o zmniejszonym planie zadaniowym lub pracy w skali jednego miesiąca w roku, czy jakiejś formie job sharing) i udziału we wszystkich szkoleniach w firmie – oraz zobowiązania pracodawcy do zapewnienia warunków realizacji tego kontraktu, wraz z gwarancją 18 miesięcznego zatrudnienia pracownika po zakończeniu okresu urlopu wychowawczego przy subsydiowaniu pracy w tym okresie gwarancji poprzez zmniejszenie wysokości składek na ubezpieczenie społeczne.*

Biuro Partnerstwa:



Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie, ul. Mennicza 1, 50-057 Wrocław
tel. 071/341-85-38, fax. 071/372-41-21 e-mail: equal@frdl-cd.org.pl www.rodzic-pracownik.pl

Projekt realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal

II.2. *Wzrost zatrudnienia kobiet w formule pracy w niepełnym wymiarze czasu, co wymaga innego sfunkcjonalizowania tej elastycznej formy zatrudnienia, promowania jej wykorzystywania w określonych warunkach, np. właśnie w łączeniu funkcji zawodowych z domowymi (choć także w późniejszej fazie życia, okresie opieki albo nad starszymi rodzicami, albo wnukami). Wymaga to:*

- *Zmniejszenia obciążeń pracy* - pozapłacowymi kosztami, czyli obniżenia klina podatkowego, by realnie uzyskiwane w part –time job dochody netto nie były aż tak niskie (przy generalnie stosunkowo niskich wynagrodzeniach Polsce)
- *Stosowania tego rozwiązania z jednej strony w sytuacjach, gdy dochody z tytułu takiej pracy mają charakter uzupełniający w dochodach rodziny (ktoś już pracuje), a z drugiej, gdy to rozwiązanie sprzyja szansie poprawy pozycji na rynku pracy osobie z niego korzystającej poprzez - wsparcie ponownego startu zawodowego, wyzwolenie się od zależności od systemu pomocy społecznej, utrzymanie aktywności zawodowej w okresie godzenia funkcji rodzinnych z zawodowymi*
- *Promocji stosowania tej formy zatrudnienia w okresie urlopu wychowawczego oraz usunięcie z Kodeksu Pracy zapisów art. 186⁷ mówiącego o obowiązku obniżenia wymiaru czasu pracy osobie uprawnionej do urlopu wychowawczego na jej wniosek do wymiaru nie niższego niż ½ etatu, ale przy równoczesnej utracie przez tę osobę ochrony zatrudnienia płynącej ze statusu bycia na urlopie wychowawczym*
- *zmiana art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz. U. nr 90 poz. 844 z późn. zm., przez dodanie art. 186¹. Obecny stan prawny umożliwia rozwiązanie umowy o pracę w trybie przewidzianym ustawą z osobą przebywającą na urlopie wychowawczym, jeżeli upłynęły już okresy, których mowa w art. 5 ust. 3 ustawy. W ust. 5 został wymieniony szeroki wachlarz stanowisk, pracowników, którzy podlegają ochronie. W związku z tym wydaje się jedynie przeoczeniem ustawodawcy nie wskazanie w tym miejscu również pracowników przebywających na urlopie wychowawczym*
- *Promocji stosowania tej formy zatrudnienia w adekwatnych sektorach, dziedzinach, zawodach i na określonych stanowiskach (w pracach z większym użyciem wiedzy i nowoczesnych technologii, w usługach) – generalnie więc wśród osób z raczej wyższymi poziomami kwalifikacji*
- *Poprawy warunków funkcjonowania opieki nad dziećmi (dostęp do żłobka i przedszkoli).*

II.3. *Odpowiednie i niewymuszone, wykorzystywanie elastycznych form zatrudnienia oraz organizacji i czasu pracy (we wszystkich grupach pracowników, ale szczególnie wśród kobiet) - zatrudnienia na czas określony, ale z gwarancjami inwestowania w rozwój zawodowy; pracy tymczasowej – jako „bramki” wejścia na rynek pracy oraz formy pracy dorywczej, zależnie od rodzinnego budżetu czasu; pracy w domu, czyli homesourcingu, telepracy rozumianej jako pracy w domu z wykorzystaniem nowoczesnych teleinformatycznych technologii; pracy na zamianę; pracy weekendowej; skróconego tygodnia pracy; pracy typu job sharing i job rotation, a także wydłużania okresu rozliczeniowego czasu pracy poprzez rozwój indywidualnych kont czasu pracy. Wymaga to:*

Biuro Partnerstwa:



Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie, ul. Mennicza 1, 50-057 Wrocław
tel. 071/341-85-38, fax. 071/372-41-21 e-mail: equal@frdl-cd.org.pl www.rodzic-pracownik.pl

Projekt realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal

- Stworzenia *warunków dla telepracy* – tak, by jasne reguły zachęcały obie strony: pracodawców i pracowników do wyboru tej formy pracy jako najbardziej odpowiedniej dla łączenia pracy zawodowej z funkcjami rodzinnymi w okresie urlopu wychowawczego i nie tylko, we właściwych sektorach i na pasujących do tej formy zatrudnienia stanowiskach (*aneks 1. - Analiza możliwości wdrożenia elastycznych form zatrudnienia w kontekście istniejących rozwiązań prawnych i technologicznych wraz z rekomendacjami*)
- Stworzenia warunków dla wykorzystywania w okresie urlopu wychowawczego zatrudnienia poprzez *stosowanie job sharing*, na nowo wypracowanych zasadach (*aneks 2. - Warunki dla rozwoju job sharing w Polsce*)
- Stworzenia warunków dla *rozwoju pracy w domu w okresie urlopu wychowawczego*, z wykorzystaniem (lub nie) nowoczesnych technologii. Wymaga to jednak uwzględniania w ramowych założeniach do umów o pracę w okresie urlopu wychowawczego warunków dla: *organizacji przestrzeni pracy w domu* (bez nadmiaru biurokratycznych obciążeń dla pracodawcy, ale i bez nadmiaru zobowiązań dla pracownika, czyli z uwzględnieniem jego możliwości lokalowych), *organizacji czasu pracy i mechanizmu jego rozliczania* (z jasnym dopasowaniem zadań i czasu niezbędnego na ich wykonanie do realnych możliwości – np. istotne jest, czy dana osoba będąc na urlopie wychowawczym, ale pracując w domu może liczyć na pomoc w opiece nad dziećmi, czy nie), *samej organizacji pracy* (nakreślanie zadań i ich rozliczanie merytoryczne, kontakty z pracodawcą i współpracownikami), co wymaga od pracodawcy dodatkowego wkładu wysiłku, ale też i umiejętności menedżerskich, na tyle wszechstronnych, iż pozwalających na wykorzystanie praktyki typu HR. Praktycznie - każdy z korzystających z formy pracy w domu powinien posługiwać się (i pracodawca, i pracownik) – specjalną *Kartą Zadań*.
- Dbłości o *nie wymuszanie formy prawnej elastycznego zatrudnienia* w okresie urlopu wychowawczego - jeśli np. miałby to być ze względów kosztowych kontrakt cywilnoprawny, czy umowa o dzieło, to tylko za zgodą pracownika. Warto jednak promować rozwiązania, w których pracownik na urlopie wychowawczym, podejmujący jakąś formę zatrudnienia - nie straci stabilności funkcjonowania własnego ubezpieczenia społecznego (*aneks 3. – Przesłanki treści umów o pracę w warunkach urlopu wychowawczego*).
- Promocji *różnych form pracy dorywczej* – poprzez stworzenie osobom przebywającym na urlopiach wychowawczych możliwości (stymulacja poprzez np. lekkie subsydiowanie zatrudnienia w formie dotacji do składki ubezpieczeniowej przy kooperacji z *agencjami pracy czasowej*, dla których posiadanie zasobu w postaci listy osób przebywających na urlopiach wychowawczych, gotowych do podjęcia krótkoterminowych prac dorywczych - byłoby biznesowo opłacalne).
- Promocji *wykorzystywania elastycznych form organizacji pracy i czasu pracy dla osób pragnących łączyć pracę z urlopem wychowawczym* - wśród pracodawców jako *przedsięwzięcia o obopólnych korzyściach*.

II.4. Wzrost udziału w szkoleniach osób pełniących w rodzinie funkcje opiekuńcze, czy to na urlopie wychowawczym, czy to zatrudnionych elastycznie ze względu na łączenie funkcji domowych z zawodowymi, co można mierzyć poprzez: wzrost udziału zatrudnionych elastycznie w działaniach szkoleniowych, wzrost wskaźników udziału w szkoleniach osób

Biuro Partnerstwa:



Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie, ul. Mennicza 1, 50-057 Wrocław
tel. 071/341-85-38, fax. 071/372-41-21 e-mail: equal@frdl-cd.org.pl www.rodzic-pracownik.pl

Projekt realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal

przebywających na urloпах wychowawczych, wzrost wskaźników udziału w szkoleniach osób powracających do pracy po urloпах wychowawczych. Wymaga to:

- *Umieszczania planów rozwoju i udziału w szkoleniach* osób będących na urloпах wychowawczych, czy z nich powracających - w postulowanych „kontraktach opiekuńczych”, czy w ramach umów o pracę, z *możliwością (do rozważenia) – dofinansowania z środków publicznych* (Fundusz Pracy, w części np. na utrzymanie zatrudnienia osób w szczególnych sytuacjach rodzinnych) działań, jakie w tym zakresie byłyby podejmowane przez pracodawców.
- Promocji projektów „podtrzymywania aktywności zawodowej” osób będących na urloпах wychowawczych – dostępnych w ramach sieci dostępu do modelu LLL (life-long learning), czyli uczenia się przez całe życie.

II.5. *Poprawa dostępności* (sieć, dostępność przestrzenna, godzinowa i cenowa) *przedszkoli zarówno w systemie publicznym* (dzisiaj tylko 16% rodzin korzysta z publicznej opieki nad dziećmi), *jak i pozapublicznym* w celach opiekuńczych oraz edukacyjnych („bon przedszkolny” na każde dziecko – czyli środki za dzieckiem idące w celu sfinansowania edukacyjnej części opieki), co wymaga specjalnego zaangażowania samorządów w realizację takich projektów.

II.6. *Wzrost udziału przedsiębiorstw w realizacji programów równowagi pracy i życia*, szczególnie zorientowanych na wsparcie młodych rodziców w łączeniu funkcji zawodowych z rodzinnymi (promocja przykładów i stworzenie benchmarku), przy dbałości o równowagę i obopólność interesów - rola działów HR i polityki zarządzania różnorodnością w firmach. W ramach tych programów mogłyby funkcjonować:

- Postulowane jako fakultatywne (choć może z odniesieniami do Kodeksu Pracy) tzw. „kontrakty opiekuńcze”, czy stosowanie rozwiązań dotyczących promocji rozwoju zawodowego (udział w szkoleniach) osób będących na urloпах wychowawczych
- Różne formy *dogodnej dla osób wychowujących dzieci, bardziej elastycznej organizacji pracy oraz czasu pracy* - tak, by łatwiej było godzić obowiązki domowe i zawodowe (nawet dla osób nie biorących urlopu wychowawczego)
- Różne formy *wsparcia korzystania przez rodziców z opieki nad dziećmi* - własne inicjatywy żłobkowo – przedszkolne, czy dofinansowanie z ZFŚS kosztów opieki nad dziećmi, co - chyba wymaga zmiany ustawy o ZF ŚS, by dołączyć takie działanie do możliwych kierunków wsparcia.

III. WNIOSKI KOŃCOWE:

Przedstawione rekomendacje należy poddać publicznej debacie oraz dokonać pełnej analizy uwarunkowań prawnych ich wdrażania - by wiedzieć, które z rozwiązań wymagają promocji i pomysłów organizacyjnych, a które zmian legislacyjnych i jakiego rodzaju.

16 kwietnia 2007 r.

Think Tank projektu
 Dr Michał Boni
 Dr Krzysztof Heller
 Bartłomiej Piotrowski
 Aleksandra Rusielewicz
 Mateusz Walewski

Biuro Partnerstwa:



Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie, ul. Mennicza 1, 50-057 Wrocław
 tel. 071/341-85-38, fax. 071/372-41-21 e-mail: equal@frdl-cd.org.pl www.rodzic-pracownik.pl

Projekt realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal