

Warszawa, 27 lipca 2010

Komentarz ekspercki: Telepraca a macierzyństwo

Szybkie tempo życia, konieczność utrzymania pozycji zawodowej i jej połączenia z nowymi obowiązkami rodzinnymi, to dla młodych matek wyzwanie na miarę naszych czasów. Coraz więcej kobiet - próbując sprostać zadaniom związanym z rolą mamy oraz z karierą zawodową - decyduje się na elastyczną formę zatrudnienia. Telepraca okazuje się dla nich doskonałym rozwiązaniem, szczególnie w trakcie pierwszych trzech lat życia dziecka. Stwarza bowiem młodym matkom możliwość zachowania ciągłości pracy i utrzymania płynności finansowej, a jednocześnie pozwala być blisko dziecka i cieszyć się macierzyństwem.

Zgodnie z wynikami badania przeprowadzonego przez Instytut Badawczy MillwardBrown SMG/KRC w ramach kampanii „Mama w Pracy”¹, jednym z przykładów udogodnień dla młodych matek ze strony pracodawców jest właśnie możliwość zdalnego zatrudnienia, czyli praca z domu. Dzięki telepracy młode mamy mogą dużo łatwiej połączyć macierzyństwo z aktywnością zawodową, a ponadto pozostać konkurencyjne na rynku pracy i podnosić swoje kwalifikacje. Dla wielu kobiet przejście na urlop wychowawczy to zawodowy regres. Większość z nich zdobyła gruntowne wykształcenie i posiada równie wysokie lub nawet wyższe kwalifikacje zawodowe niż mężczyźni na analogicznych stanowiskach. W sytuacji, kiedy pojawia się dziecko, wiele młodych kobiet obawia się trudności w wykonywaniu obowiązków zawodowych, boi się utraty pracy po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub nie chce pogodzić się z wyłączeniem z życia firmy.

Mamy wspomagają rozwój gospodarki

Liczba dostępnych w Polsce udogodnień dla młodych matek jest nadal niewspółmierna w stosunku do potrzeb. Wiele kobiet obawia się, że zachodząc w ciążę może utracić dotychczasową pozycję zawodową. Telepraca daje im elastyczność. Istotą sprawy jest jednak podejście właścicieli i dyrektorów zarządzających przedsiębiorstwami, szczególnie z sektora MSP. Aktywność zawodowa kobiet - także w okresie macierzyństwa i opieki nad małym dzieckiem - stymuluje rozwój małych firm. Właściciele spółek często nie doceniają tego, jak wielki potencjał gospodarczy tkwi w sile kobiecej przedsiębiorczości. Zawodowa aktywność kobiet wzmacnia budżet rodzinny, zmniejsza bezrobocie w państwie i zwiększa zaangażowanie w sprawy społeczne. Telepraca młodych mam jest także formą przeciwdziałania przejawom dyskryminacji kobiet w miejscu pracy. Zdalna forma zatrudnienia nie tylko umożliwia zdobywanie doświadczenia, rozwój kwalifikacji, lecz także daje stabilność finansową, większą niezależność, satysfakcję oraz urozmaicenie w codziennej opiece nad dzieckiem. Ponadto, telepraca pozwala pracodawcy ograniczyć koszty, np. związane z wynajęciem przestrzeni biurowej.

¹ Organizatorem kampanii oraz konkursu „Mama w Pracy” jest Fundacja Świętego Mikołaja. Badanie przeprowadził Instytut Badawczy MillwardBrown SMG/KRC w 2006 roku, na zlecenie Fundacji Świętego Mikołaja.



Zadaniowy model pracy

Dopóki w Polsce nie będzie dobrze zorganizowanej sieci żłobków i przedszkoli, systemu stołówek, który odciąży pracujące kobiety od codziennych obowiązków i ułatwi im rozwój zawodowy, kobiety nadal będą szukać innych rozwiązań. Podstawą idei zatrudniania telepracowników jest **zadaniowy model wykonywania obowiązków**. Pracownik rozliczany jest nie tyle z liczby przepracowanych godzin, ale przede wszystkim z określonych zadań, które zobowiązany jest wykonać. Jest to podstawa elastyczności tej formy zatrudnienia, kiedy pracownik może połączyć styl życia i domowe obowiązki z zadaniami zawodowymi. Dla młodych kobiet telepraca jest alternatywą dla bierności zawodowej. Dlatego tak wiele z nich decyduje się na tę formę zatrudnienia. W ten sposób pracują przedstawiciele wolnych zawodów, jest jednak wiele branż, w których młode mamy mogą w ramach telepracy z sukcesem realizować wyzwania zawodowe. Działania takie, jak opracowywanie wszelkiego rodzaju pism, przygotowywanie projektów graficznych, organizowanie spotkań i konferencji można z powodzeniem wykonywać z domu przy użyciu narzędzi telekomunikacji, czyli telefonu i komputera z Internetem.

Telepracownik na równych zasadach

W zależności od określonej przez pracodawcę i w porozumieniu z pracownikiem umowy oraz charakteru współpracy, telepracownik uzyskuje takie same prawa jak osoba zatrudniona w biurze firmy. Przy podpisywaniu umowy o pracę, w treści dodatkowo określa się warunki jej wykonywania, zgodne z definicją telepracy, uwzględniające specyfikę wykonywania zadań przez telepracownika. Bardzo istotne jest **doprecyzowanie miejsca wykonywania usług poza siedzibą firmy oraz narzędzi elektronicznych**, przy użyciu których zatrudniony pracownik będzie się rozliczał z wypracowanych efektów. W zależności od rodzaju umowy, telepracownik ma dostęp do ubezpieczenia socjalnego oraz odprowadzaną comiesięczną składkę do ZUS.

Marcin Opas, Zarządzający usługą „Telepraca - nowa forma organizacji pracy w przedsiębiorstwach”

Usługa „Telepraca - nowa forma organizacji pracy w przedsiębiorstwach” wspiera pracujące mamy, a celem organizowanych szkoleń jest propagowanie pracy zdalnej wśród przedsiębiorców oraz pracowników małych i średnich firm. „Telepraca - nowa forma organizacji pracy w przedsiębiorstwach” to usługa realizowana na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, na podstawie wniosku o dofinansowanie projektu „Ogólnopolski program promocji i szkoleń dla przedsiębiorców Telepraca II”. Szkolenia są współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Więcej na www.telepraca.gov.pl