

*Marlena Maląg**Szanowni Państwo,*

jednym z niesłyszanych ważnych elementów polityki prorodzinnej jest stworzenie rodzicom, a szczególnie matkom, które chcą pracować zawodowo, takich warunków pracy, żeby mogły bez trudu łączyć aktywność zawodową z rolą mamy.

Podległe Państwu urzędy, zatrudniające w przeważającej większości kobiety, mogą w tym względzie wykazać daleko idące zrozumienie dla macierzyństwa własnych pracownic. Warto zacząć od zmiany atmosfery: od tego, żeby pracownice nie musiały bać się, że wraz z podjęciem decyzji o macierzyństwie ich etat będzie zagrożony bądź wiadomość o ich ciąży spowoduje zauważalne niezadowolenie przełożonych. Co więcej, nie mogą czuć niepokoju, że po urlopie macierzyńskim etat nie będzie na nie czekał.

A kiedy już jako mamy wrócą do pracy, będą o wiele bardziej związane z pracodawcą, jeśli zostaną im zapewnione odpowiednie warunki pracy. I nie chodzi tylko o nieutrudnianie im korzystania z przysługującego im prawa do przerw na karmienie piersią, ale o pójście o krok do przodu, np. o udostępnienie w urzędzie osobnego pokoju przeznaczonego do karmienia dzieci (przywiezione na ten moment przez opiekunki). Takie rozwiązanie funkcjonuje np. w Urzędzie Miasta w Świdnicy.

Urząd Miasta w Świdnicy zaproponował także inne udogodnienia swoim pracownikom: tzw. równoważny i zadaniowy czas pracy. To niezwykle ułatwia rodzicom dzielenie się opieką nad małym dzieckiem. Czasami taki drobiazg, jak możliwość rozpoczęcia i zakończenia pracy pół godziny później (który nie zakłóca funkcjonowania urzędu) może zadecydować o podjęciu pracy zawodowej przez mamy. Na tym jednak nie koniec. Władze Świdnicy zdecydowały się także na zaproponowanie pracownikom możliwości pracy zdalnej. I nawet jeśli korzysta z tej możliwości znikoma część pracowników, to dla niektórych z nich jest to jedyny sposób na łączenie rodzicielstwa z pracą zawodową. W żadnym razie nie powoduje to utrudnień w zarządzaniu urzędem, natomiast ułatwia pracę zawodową rodzicom.

W regulaminie Urzędu Miasta Świdnicy można przeczytać m.in. następujące zapisy: „W równoważnym systemie czasu pracy rozpoczęcie pracy następuje w godzinach 6.00 – 10.00, a zakończenie pracy odpowiednio w godzinach 14.00 – 22.00. (...) Bezpośredni przełożony: 1) opracowuje miesięczny harmonogram czasu pracy dla podległych pracowników odpowiadający okresowi rozliczeniowemu w sposób pozwalający na zapewnienie ciągłości pracy podległej mu komórki organizacyjnej Urzędu, oraz ciągłości obsługi interesantów, w godzinach 7.30-15.30. (...) Zadaniowy system czasu pracy dotyczy: 1) pracowników zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych na podstawie umowy o telepracę, 2) pracowników obsługi zatrudnionych (...). Wymiar czasu pracy w zadaniowym systemie czasu pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym miesięcznym okresie rozliczeniowym. W tym systemie można zobowiązać pracownika do wykonywania pracy w określonych porach dnia albo do rozliczania się z wykonanych zadań w wyznaczonych terminach. (...) Na pisemny wniosek pracownika Prezydent Miasta może w uzasadnionych przypadkach ustalić indywidualny rozkład czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty”.

Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu także zaoferował swoim pracownikom możliwość ruchomego czasu pracy, pracy zdalnej (telepracy), a także możliwość podjęcia pracy na część etatu, co jest ważne szczególnie dla matek wracających z urlopów macierzyńskich czy wychowawczych.

Urzędy jako największy pracodawca w Polsce, mogą zaproponować także inne, własne rozwiązania prorodzinne, które ułatwią rodzicom pracę zawodową i równoczesną opiekę nad dziećmi. Zachęcam Państwa do takich działań, nie tylko dlatego, że mogą one w dłuższym okresie być czynnikiem pronatalistycznym, ale również dlatego, że są z korzyścią dla pracodawcy. Bo zadowolony pracownik, to lojalny i wydajny pracownik.

z wyrazami szacunku

M. Maląg

Marlena Maląg

Wicewojewoda Wielkopolski

Przewodnicząca Rady Rodziny