

Elastyczna praca w zamian za długi macierzyński. Pracodawcom bardziej zależy na wprowadzeniu w firmach ruchomego czasu pracy niż dopłatach na utrzymanie stanowisk rodziców korzystających z uprawnień rodzicielskich. **B5**

Elastyczna praca w zamian za długi urlop

Pracodawcom bardziej zależy na wprowadzeniu **ruchomego czasu pracy** niż dopłatach na utrzymanie stanowisk rodziców na macierzyńskim

Lukasz Guza

lukasz.guza@infor.pl

Z wprowadzenia półrocznego urlopu rodzicielskiego mogą cieszyć się wszyscy, ale nie pracodawcy. Skoro ten dodatkowy czas na opiekę nad dzieckiem ma być płatny (60 lub 80 proc. zasiłku macierzyńskiego), rodzice chętnie będą z niego korzystać. A to oznacza, że znacznie wydłuży się czas nieobecności rodziców w pracy związany z urodzeniem się dziecka. Co więcej, matka i ojciec będą mogli wymieniać się nowymi uprawnieniami. Umożliwi im to łatwiejsze godzenie życia prywatnego z zawodowym, ale dla pracodawcy może oznaczać trudności z organizacją pracy, skoro nie wie, czy w najbliższym czasie dany pracownik nie zdecyduje się na dłuższą absencję w firmie.

Dostosowani rodzice

– Wprowadzenie nowych rozwiązań nie spędza snu z powiek pracodawcom, bo wiedzą, że muszą liczyć się z częściowym przejmowaniem niektórych obowiązków państwa wobec obywateli. Zapowiadając wprowadzenie nowych rozwiązań dla rodziców, premier podkreślał jednak, że przygotowany będzie cały pakiet zmian, w tym te dotyczące elastycznego czasu pracy w firmach – mówi Monika Gładoch, radca prawny i ekspert Pracodawców RP.

Podkreśla, że firmy właśnie na takie rozwiązania czekają. Chodzi przede wszystkim o możliwość wprowadzenia ruchomego czasu pracy, czyli systemu umożliwiającego rozpoczynanie i kończenie pracy w danym dniu nie o konkretnej godzinie, ale w konkretnym przedziale czasowym. Rodzic mógłby – w zależno-

Długa nieobecność rodziców w firmie

Po wprowadzeniu urlopów rodzicielskich rodzice przez rok po urodzeniu dziecka będą mogli opiekować się dzieckiem, pobierać zasiłek macierzyński i wymieniać się uprawnieniami

• Jak długo może trwać absencja (przy urodzeniu jednego dziecka)

■ 20 tygodni – zwykły urlop macierzyński

Po 14. tygodniu matka dziecka może zrzec się dalszej części urlopu na rzecz ojca

■ 6 tygodni – dodatkowy urlop macierzyński

Może z niego korzystać albo matka, albo ojciec dziecka

■ 26 tygodni – urlop rodzicielski

Może być wykorzystany w co najwyżej trzech częściach trwających co najmniej 8 tygodni (np. na zmianę przez matkę i ojca)

■ 1–2 miesiące – urlop wypoczynkowy bezpośrednio po urlopie rodzicielskim

Pracodawca musi go udzielić, jeśli pracownik złoży wniosek

■ 3 lata (ale tylko do ukończenia przez dziecko 4. roku życia) – urlop wychowawczy

Zamiast wykorzystać urlop, pracownik może obniżyć swój wymiar czasu pracy maksymalnie o połowę

ści od potrzeb – rozpoczynać pracę np. między 7.00 a 10.00 i kończyć ją, w zależności od momentu rozpoczęcia pracy, od 15.00 do 18.00. Pracodawca nie płaciłby dodatku za nadgodziny, gdy danego dnia zatrudniony rozpocznie pracę wcześniej niż dnia poprzedniego (teraz musi, mimo że pracownik nie pracuje dłużej, a jedynie dwukrotnie rozpoczyna pracę w ciągu 24 godzin).

Wprowadzenie takiego rozwiązania zakładają propozycje zmian w dziale szóstym kodeksu pracy, przedstawione przez rząd do negocjacji z partnerami społecznymi w komisji trójstronnej.

Lepsze niż dopłaty

Pracodawcom bardziej zależy na elastycznym czasie pracy niż na zapowiadanych przez resort pracy dopłatach do utrzymania stanowisk pracy osób, które decydują się na

roczną absencją z powodu narodził się dziecka.

– Dopłaty zawsze preferują część firm, które spełniają warunki do jej otrzymania, a więc powodują nierówne traktowanie podmiotów jednego rynku. Z elastycznego czasu pracy mogliby skorzystać wszyscy pracodawcy – tłumaczy Grażyna Spytek-Bandurska, ekspert PKPP Lewiatan.

– Na pewno trzeba byłoby też zapewnić środki nie tylko na dopłaty dla pracodawców, lecz także na doksztalcenie rodziców, aby poprzez długą nieobecność w firmie nie tracili oni konkurencyjności na rynku pracy – dodaje Monika Gładoch.

Podkreśla, że trzeba będzie też liczyć się z przypadkami nadużyć. Część firm może przecież specjalnie zatrudniać osoby, które mają plany rodzicielskie, tylko po to, aby otrzymywać dofinansowanie

(w tym przede wszystkim członków rodzin).

Firmy zwracają za to uwagę na możliwość uruchomienia środków z Funduszu Pracy na telepracę. Ten rodzaj zatrudnienia ułatwiłby łącznie długi urlop z pracą i powodowałby, że rodzice nie traciliby niezbędnych kompetencji. Łatwiejszy byłby też ich późniejszy powrót do firmy.

Są terminy

Już teraz niektóre przepisy dotyczące uprawnień rodzicielskich są wprowadzane z myślą o pracodawcach. Aby nie byli oni zaskakiwani z dnia na dzień decyzjami pracowników o wykorzystaniu uprawnień w związku z urodzeniem się dziecka, zatrudnieni muszą wcześniej im to zgłosić. Na przykład jeśli pracownica będzie chciała wykorzystać roczny urlop macierzyński i pobierać za ten czas zasiłek w wysokości 80 proc., będzie musiała złożyć wniosek w tej sprawie 14 dni przed planowaną datą porodu. Z kolei wniosek o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego należy złożyć na siedem dni przed rozpoczęciem korzystania z niego.

– Wprowadzanie takich rozwiązań na pewno ułatwia organizację pracy w firmie. Warto jednak zadbać o to, aby obowiązki pracowników w tym zakresie były precyzyjne, by w przyszłości nie było wątpliwości, kiedy i w jaki sposób należy dokonać zgłoszenia – przekonuje **Grzegorz Ruszczyk**, radca prawny z **Kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**.

Zdaniem Pracodawców RP obecne terminy na zgłoszenie skorzystania z uprawnień rodzicielskich są zbyt krótkie. Nie wykluczają, że w trakcie konsultacji zmian będą wnioskować o ich wydłużenie.