

Mama w pracy, tata w domu – dlaczego nie?

RODZICE | Choć kodeks pracy chroni mamy, to w praktyce pracodawcy nadal je dyskryminują.

JOLANTA OJCZYK

Monika Dąbrowska, mama bliźniaków (1,5 roku), w październiku po urlopie macierzyńskim wróciła do pracy w agencji public relations. Na przełomie listopada i grudnia spędziła dwa tygodnie na zwolnieniu lekarskim z tytułu opieki nad dziećmi. Chłopcy zachorowali na zapalenie płuc.

– Pierwszego dnia po powrocie ze zwolnienia szef zaproponował mi rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron i półroczną odprawę – opowiada pani Monika. Podczas rozmowy usłyszała, że nie da się pogodzić opieki nad dziećmi z pracą na trzy czwarte etatu. Czas pracy obniżyła na podstawie art. 186⁷ kodeksu pracy. Dzięki temu pracodawca nie może jej wypowiedzieć umowy przez dwanaście miesięcy od dnia złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy.

– Opisana sytuacja pokazuje brak zaufania do pracownika – uważa Monika Gładoch, radca prawny, ekspert Pracodawców RP. Dodaje, że zachowanie części pracodawców to konsekwencja nieuczciwości niektórych pracowników.

– Nie zamierzam pracować kosztem dzieci. Jeśli muszę, idę na zwolnienie, bo mam takie prawo. Ich zdrowie jest ważniejsze. Propozycji nie przyjąłem – mówi pani Monika.

Jest lepiej

Z danych fundacji MaMa można jednak wnioskować, że w ostatnich dwóch latach w wyniku zmian w kodeksie pracy sytuacja pracujących mam się poprawiła.

– W tym roku skargi na złe traktowanie przez pracodawcę stanowiły ok. 33 proc., w poprzednich latach było ich o

10 proc. więcej – wyjaśnia Patrycja Dołowy, wiceprezes fundacji MaMa.

Większość spraw dotyczy mobbingu, czyli zastraszania, zaniżania samooceny, ośmieszania, izolowania lub wyeliminowania z zespołu współpracowników. Pracodawcy boją się zatrudnić kobiety, bo to im dezorganizuje pracę.

– Na początku grudnia zadzwonił do mnie szef i poprosił, abym załagodziła konflikt między najważniejszym klientem a firmą, biorąc na siebie winę za czyn, którego nie popełniłam – opowiada Anna Jankowska, mama czteroletniej Zosi i dwumiesięcznego Kacpra, obecnie na urlopie macierzyńskim.

Anna odmówiła, twierdząc, że tak poważnych spraw nie da się załatwić między karmieniem a przewijaniem. Usłysza-

– Jego koordynatorka większość czasu spędziła na zwolnieniu lekarskim lub urlopie macierzyńskim, a w tak małym zespole znalezienie kogoś na zastępstwo nie jest łatwe – mówi Małgorzata Józefaciuk, dyrektor FERK.

Pracodawcy, bojąc się posądzenia o dyskryminację ze względu na płeć, unikają pytania pracownic o plany życiowe.

– Zwykle pytanie, czy zamierza pani powiększyć rodzinę, nabrało rangi świętokradztwa. Zakładając dobrą wolę wielu pracodawców, nie chodzi o zwolnienie pracownicy, ale o zaplanowanie pracy. Nagle zwolnienie, a potem wielomiesięczna nieobecność jest dużym zaskoczeniem. Aby dobrze zaplanować pracę, trzeba o niej wiedzieć wcześniej – mówi Monika Gładoch.

Brak równości

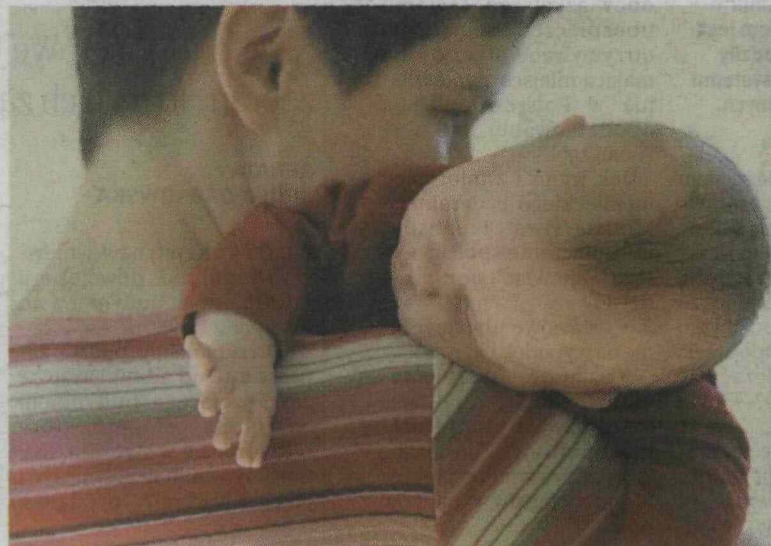
Patrycja Dołowy uważa jednak, że obecne przepisy regulujące uprawnienia rodzicielskie (dział ósmy kodeksu pracy) są dobre. Pozwalają jednak w drodze negocjacji czy przed sądem wyegzekwować prawa mam. Jej zdaniem należy walczyć o zmianę świadomości Polaków.

– W Polsce przyjęło się, że to kobieta opiekuje się dziećmi. Gdyby dzieliła obowiązki z mężem, nie byłyby to tak źle postrzegane przez pracodawców – wyjaśnia Patrycja Dołowy.

Mąż Moniki Dąbrowskiej synami opiekował się przez dwa tygodnie, kiedy byli leczeni w domu. Mama poszła na zwolnienie, gdy trafili do szpitala.

– Takie przykłady to wyjątek, a nie reguła – uważa Patrycja Dołowy.

Dlatego fundacja MaMa wraz z 13 stowarzyszeniami i



• Gdyby ojcowie częściej opiekowali się dziećmi, kobiety byłyby lepiej postrzegane na rynku pracy

ROBERT GARDZIŃSKI

fundacjami działającymi na rzecz mam i dzieci walczy o równość kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Pod koniec grudnia zaapelowały one m.in. do prezydenta Bronisława Komorowskiego i Władysława Kosiniaka-Kamysza, ministra pracy i polityki społecznej, o rozszerzenie uprawnień ojców, tak aby urlop macierzyński realnie dotyczył obojga rodziców. Jak to osiągnąć?

– Wystarczy wydłużyć urlop ojcowski z dwóch do sześciu tygodni – odpowiada Patrycja Dołowy.

Bez takiego przedsięwzięcia zapowiedziane przez premiera Tuska wydłużenie urlopu macierzyńskiego ponownie pogorszy sytuację kobiet na rynku pracy. Tak uważają prawnicy specjalizujący się w

prawie pracy. Eksperti podkreślają, że bardzo trudno pogodzić dwie wartości, jakimi są rodzicielstwo i interes pracodawcy.

Urlop rodzicielski

– Dla zatrudniającego znaczenie ma przede wszystkim długość nieobecności. Zwolnienie na opiekę to 60 dni w roku kalendarzowym bez względu na liczbę dzieci, a urlop macierzyński trwa co najmniej 14 tygodni – mówi Magdalena Zwolińska, adwokat z DLA Piper.

Jeśli z tych uprawnień korzysta tylko mama, staje się mniej atrakcyjnym pracownikiem. Dlatego należy zadbać o to, żeby długi urlop nie pogor-

zył pozycję kobiet. Zdaniem Magdaleny Zwolińskiej należy zwiększyć udział ojców w sprawowaniu opieki nad dzieckiem.

Z taką opinią zgadza się **Sławomir Paruch**, radca prawny z **kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**.

– Jeżeli zmieniać obowiązujące regulacje, to raczej w kierunku wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Ciekawym pomysłem jest koncepcja urlopu rodzicielskiego wykorzystywanego zarówno przez matki, jak i ojców – mówi.

– Takie rozwiązanie stanowiłoby kluczowy element kampanii na rzecz aktywnego ojcostwa. Same hasła na plakatach to za mało – podsumowuje Patrycja Dołowy. ■

”
To obyczaj, a nie przepisy pogarszają sytuację kobiet na rynku pracy

ła, że szef poszuka menedżera mężczyzny, bo ten nie pójdzie na macierzyński.

– Teoretycznie pracodawcy powinni być przygotowani na wszelkie sytuacje – nie tylko na nieobecność pracownika, ale też np. na wypadek w pracy – mówi Monika Gładoch.

W Fundacji Edukacji Rynku Kapitałowego (FERK) zatrudniającej od dwóch do pięciu osób w ciągu trzech lat urodziło się pięcioro dzieci. W tym czasie FERK prowadziła unijny projekt „Rekiny przedsiębiorczości”.

• UPRAWNIENIA PRACUJĄCYCH RODZICÓW

Prawie dziewięć tygodni wolnego na chorujące dziecko

■ Zgodnie z art. 180 kodeksu pracy urlop macierzyński wynosi **24 tygodnie** na jedno dziecko (20 tygodni urlop podstawowy i cztery tygodnie urlop dodatkowy). Po 14 tygodniach mama może wrócić do pracy, a pozostałą część urlopu przekazać ojcowi. Oprócz tego są **dwa tygodnie** urlopu ojcowskiego. Może je wykorzystać tylko ojciec (art. 182 k.p.). Taki urlop opłaca Zakład Ubezpieczeń Społecznych w wysokości 100 proc. wynagrodzenia. Bezpośrednio po macierzyńskim lub ojcowskim pracownik może pójść na urlop wypoczynkowy (art. 163 k.p.). Pracodawca musi go udzielić.

■ Ponadto mama czy tata mogą mieć **60 dni**

wolnych od pracy w ciągu roku w celu sprawowania opieki nad dzieckiem, które nie ukończyło 14 lat, np. z powodu choroby. Prawo takie ma każdy objęty ubezpieczeniem chorobowym, czyli nie tylko rodzic zatrudniony na umowę o pracę, ale też zleceniobiorca. To świadczenie także wypłaca ZUS, ale w wysokości 80 proc. wynagrodzenia.

■ Osoba mająca umowę o pracę wychowująca co najmniej jedno dziecko do lat 14 może także wykorzystać prawo do zwolnienia od pracy na **dwa dni** z prawem do wynagrodzenia. Jest to tzw. zwolnienie na opiekę (art. 188 k.p.). Z tego uprawnienia może korzystać w danym roku kalendarzowym tylko jeden rodzic.