

Młoda Mama pracuje - etat to nie wszystko



Przed ciążą wiele kobiet jest aktywnych zawodowo - realizują coraz to nowe zadania, pną się po szczeblach kariery. Po porodzie i urlopie macierzyńskim część z nich zmienia swoje dotychczasowe życie zupełnie i postanawia zostać z dzieckiem w domu. Inne - przeciwnie - wracają szybko do pracy.

Jest jednak i trzecia grupa - kobiet, które nie chcą wrócić do pracy w takim wymiarze, jak przed porodem, ale też nie chcą zostawać następne 2-3 lata w domu z dzieckiem. Jeszcze kilka lat temu była to sytuacja niepozwalająca na dobre rozwiązanie, jednak obecnie funkcjonuje pojęcie tzw. elastycznych form pracy, które pozwalają na taki kompromis.

Wśród elastycznych form pracy najpopularniejszym pojęciem jest **telepraca**. Daje ona możliwość pracy w domu, w ustalonych (czasem w dowolnych) godzinach - w zależności od stanowiska i obowiązków. Najczęściej o ustalonej godzinie pracownik loguje się do odpowiedniego systemu (albo nawiązuje łączność poprzez komunikator z firmą) i realizuje ustalone na dany dzień, czy na dany tydzień zadania. Kontakt z firmą odbywa się na bieżąco za pomocą maili, telefonu albo wspomnianych komunikatorów (Gadu-Gadu, Skape, Jabber). Spotkania (fizycznie) z przełożonymi odbywają się raz na tydzień, czasem rzadziej.

Istnieje również odmiana częściowej telepracy - gdy np. 3 dni zadania wykonywane są z domu, a dwa dni w biurze. Jest to przydatne wówczas, gdy wiele zadań jest realizowanych w pracy grupowej.

Dzięki takiemu systemowi pracy, młoda mama ma znacznie większą możliwość przebywania z dzieckiem, oszczędza też czas, który musiałaby przeznaczyć na dojazdy do pracy. Nawet jeśli w danym czasie wykonuje swoje zadania, a dziecko jest w innym pokoju z opiekunką, to matka ma poczucie stałej kontroli, przez co łatwiej jest jej skupić się, nie zamartwiając się czy dziecku nie dzieje się krzywda - w razie potrzeby może w ciągu kilku sekund zajrzeć do drugiego pomieszczenia.

W przypadku takiej umowy o pracę i pracy na prywatnym sprzęcie, można zwrócić się do firmy o ekwiwalent za wykorzystywanie sprzętu, o dofinansowanie abonamentu internetowego lub telefonicznego. Jest to jednak dobra wola pracodawcy, a nie jego obowiązek.

Bardziej elastyczną formą jest **zadaniowy czas pracy**. Może być realizowany zarówno w systemie standardowej pracy w biurze, jak i w systemie telepracy (jest wówczas chyba najbardziej elastyczną z możliwych form pracy). Jest możliwy wówczas, gdy obowiązki pozwalają na ścisłe wyodrębnienie zadań i nie są związane z pracą w grupie, a także, gdy zapotrzebowanie na pracę jest zmienne, a sama praca może być wykonywana w różnych godzinach (jej realizacja nie jest np. uzależniona od pracy innych osób, albo od pracy innych firm, urzędów, itp.).

Taka forma pracy pozwala na niemal stuprocentowe samodzielne planowanie pracy, ze ścisłym uwzględnieniem potrzeb dziecka, a także na własne tempo pracy. Dzięki takim warunkom mama może pracować np. wtedy gdy dziecko śpi, albo popołudniu/wieczorem, gdy ojciec dziecka wróci z pracy i może przejąć na nim opiekę.

Warto jednak pamiętać, że zadaniowy czas pracy może też zawierać pułapki przy braku ścisłych dookreśleń zadań (np. po wykonaniu zadania może się okazać, że w jego ramach pracownik ma wykonać jeszcze coś, albo -w przypadku bardzo sprawnej realizacji zadań, będą się szybko pojawiać nowe, zwiększając ilość pracy), dlatego podczas podpisywania umowy należy dokładnie określić normy czasu pracy na wykonanie poszczególnych typów zadań, a potem pilnować, by były one przestrzegane, a zlecenia opisywane dokładnie. Należy również zadbać o to, by była jedna osoba pełniąca rolę "opiekuna", która będzie odpowiadać za przydział zadań i za rozliczanie z nich.

Kolejną możliwością, jaką dają niektórym pracodawcy, to **elastyczne godziny pracy**. Jest to możliwość pracy w dowolnych godzinach w określonym przedziale czasowym (np. 8 godzin ma być wykonane pomiędzy godziną 8, a 20 danego dnia - kiedy dokładnie i w jakich "porcjach" - zależy od pracownika). Godziny pracy mogą być również rozliczane w przedziale tygodniowym (rzadsze rozwiązanie, ale również stosowane) - dzięki temu - w razie potrzeby - mama może poświęcić dziecku nawet cały dzień, o ile w pozostałe 4 (lub 5 - z możliwością pracy w sobotę) przepracuje pełne 40 godzin.

Znacznie rzadziej spotykanym rozwiązaniem jest **job-sharing** (jest to godzinowe dzielenie stanowiska pracy - np. 2 osoby wykonują te same obowiązki na jednym stanowisku pracując na nim po 4h dziennie, na zmianę). Pozwala na pracę w zmniejszonym czasie (idealne rozwiązanie, gdy na takim samym stanowisku pracowały dwie młode mamy, które teraz nie chcą pracować na pełny etat, lub gdy przyszła nowa osoba, która radzi sobie z łatwymi zadaniami, ale wymaga wprowadzenia w bardziej skomplikowane). Pracująca w ten sposób osoba utrzymuje cały czas kontakt z firmą, jest na bieżąco - zarówno ze zmianami, jakie zachodzą wśród ludzi, jak i ze zmianami technologicznymi. Taka forma pozwala również na elastyczniejsze zarządzanie czasem pracy i - w razie potrzeby - nie ma problemu z zastępstwem (przykładowo - jeżeli jedna z osób rozchoruje się, nie będzie problemu dotyczącego zastępstwa, ponieważ druga osoba dokładnie zna wszystkie obowiązki i bieżące sprawy).

Należy również pamiętać, że młoda mama ma prawo zmniejszyć swój zakres godzin pracy i przejść na część etatu (jest to dobre rozwiązanie, gdy pracodawca nie zgadza się lub nie może się zgodzić na elastyczne formy pracy, a mama chce mieć więcej czasu, który może poświęcić dziecku, a równocześnie nie być poza rynkiem pracy).

Warto także przyjrzeć się projektom, które pozwalają mamom na utrzymywanie kontaktu z rynkiem pracy, choć nie są alternatywnymi sposobami pracy. Poniżej przedstawiamy dwa z nich: - **"dzienna mama"** (projekt Fundacji Pro Europa) - bezrobotne mamy pomagają pracującym tworząc mini przedszkola (do 5 dzieci). Niewątpliwym plusem takiego przedszkola jest "stała" opieka (opiekunka nie zmienia się co kilka miesięcy, czy nawet tygodni, na dodatek jest opcja, że w przypadku wyjazdu pracującej mamy w delegację, dziecko nocuje "u cioci"); jest to również sposób aktywizacji bezrobotnych mam, które łączą opiekę nad własnym dzieckiem z pracą (takie przedszkole jest płatne, ale stawki ustalane są przez mamy we własnym zakresie); - **"bank czasu matek"** wymyśliła Fundacja MaMa; jest to projekt dla mam, które z pewnych względów nie mają szans na powrót do pracy, ale nie chcą tylko siedzieć z dzieckiem przez kilka miesięcy lub lat. Mogą wówczas zaoferować na zasadzie barteru swoje umiejętności innym. Możliwości jest wiele - zaczynając od pomocy w opiece nad dzieckiem (np. od położnej, czy pielęgniarki, która nauczy pielęgnacji i zajmowania się dzieckiem młodą mamę, aż do podziału opieki - np. dziś ja, jutro ty), a kończąc np. na pomocy księgowej w zamian za naukę języka obcego.

Anna Watza