



Skrócenie o godzinę czasu pracy jednemu z rodziców dzieci do 10 roku życia nie przyczyni się do lepszego godzenia życia zawodowego z rodzinnym, wpłynie natomiast negatywnie na organizację pracy - uważa Konfederacja Lewiatan, oceniając poselski projekt zmian Kodeksu pracy.

Projekt zakłada, iż czas pracy pracownika, będącego rodzicem lub opiekunem dziecka do ukończenia przez nie 10 lat, nie będzie mógł przekraczać 7 godzin. Pracownik zachowa prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany. Ponadto, jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z takiego uprawnienia będzie mogło korzystać jedno z nich.

Autorzy projektu nie analizują skutków takiej zmiany dla organizacji pracy oraz innych pracowników (bezdziatnych albo posiadających dzieci starsze niż 10 lat). Nowe przepisy dotyczyłyby potencjalnie ok. 1,157 mln osób. W stosunku do nich, pracodawcy będą zmuszeni do wprowadzenia szczególnych rozkładów czasu pracy. Nie będzie ich obejmował system równoważnego czasu pracy, a praca zmianowa straci sens. Powstaje pytanie jak mają zorganizować pracę pracodawcy, u których praca odbywa się w systemie pracy wielobrygadowej (ośmio i dwunastogodzinny cykl pracy)? W praktyce pracodawcy będą często zmuszeni do organizowania odrębnych zespołów złożonych z pracowników-rodziców dzieci do 10 roku życia.

– Nowe przepisy doprowadzą do „rozregulowania” organizacji pracy u poszczególnych pracodawców. Rzesza osób korzystających z obniżonej normy czasu pracy, podlegającej ciągłej rotacji, będzie wynosiła kilkaset tysięcy. W skali tygodnia, pracownik objęty

Krótszy czas pracy dla rodziców małych dzieci to zły pomysł

proponowaną regulacją przepracuje 5 godzin mniej, a w skali miesiąca przeciętnie 20-22 godziny. Pracodawcy ze względu na „sztywną” dobową normę (czyli zawsze brak jednej godziny) nie będą mieli innej możliwości jej uzupełnienia, jak nadgodziny innych pracowników. W praktyce nowe rozwiązanie wymusi na innych pracownikach konieczność realizacji zadań, których nie zdoła zrealizować pracownik z obniżoną normą czasu pracy. Zmiana organizacji pracy wynikająca z obniżenia norm czasu pracy odbije się na współpracownikach. Wpłynie to na atmosferę w zakładach pracy i stosunki pomiędzy pracownikami – mówi Robert Lisicki, ekspert Konfederacji Lewiatan.

Konfederacja Lewiatan promuje i wspiera rozwiązania umożliwiające lepsze godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Już obecnie rodzice mają prawo korzystać z rocznych płatnych urlopów (macierzyński i rodzicielski), okres ten może być wydłużony o kolejne 32 tygodnie w przypadku łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą, część urlopu rodzicielskiego może być wykorzystana do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat. Rozszerzono katalog osób, które w określonych okolicznościach mogą korzystać z uprawnień rodzicielskich – inny najbliższy członek rodziny.

Ojcowie mają prawo do 2 tygodniowego urlopu ojcowskiego. Wykorzystanie przez pracownicę, pracownika uprawnień rodzicielskich wraz z urlopem wychowawczym może skutkować nabyciem dodatkowo 104 dni urlopu wypoczynkowego (przy stażu ponad 10 letnim). Niezależnie od powyższego wzmacnia się infrastrukturę opieki nad dziećmi.

Kodeks pracy przewiduje także możliwość zatrudniania pracowników w ramach telepracy. W zakresie regulacji czasu pracy już mamy rozwiązania umożliwiające godzenie życia zawodowego z rodzinnym m.in. tzw. ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy, ograniczenia w pracy w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych w przypadku pracowników opiekujących się dzieckiem w wieku do ukończenia 4 lata, czy prawo do zwolnienia od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w przypadku pracownika wychowującego przynajmniej jedno dziecko w

Krótszy czas pracy dla rodziców małych dzieci to zły pomysł

wieku do 14 lat.