

*Komentarz ekspercki*

*Warszawa, 13 kwietnia 2011*

## **Dlaczego boimy się telepracy?**

Znajomość pojęcia telepracy deklaruje aż **89%** przedsiębiorców - niestety liczba organizacji stosujących elastyczne formy zatrudnienia nie jest już tak imponująca, w dalszym ciągu telepraca budzi obawy. Dlaczego? Największym problemem, który ogranicza rozwój telepracy w Polsce jest mentalność pracodawców i pracowników. Pierwsi nie chcą tracić stałego nadzoru nad pracownikiem, drudzy uznają zdalne zatrudnienie za mniej atrakcyjne od standardowej umowy o pracę.

Praca zdalna dla większości Polaków niestusznie kojarzy się głównie z telemarketingiem, informacją telefoniczną czy akwizycją. Do najczęstszych obaw związanych z podjęciem telepracy należą:

- **brak podpisania stałej umowy o pracę;**
- **utrata kontaktów międzyludzkich;**
- **brak wsparcia ze strony pracodawcy;**
- **zatarcie granicy między życiem prywatnym i zawodowym;**
- **odizolowanie od społeczności firmy i związane z tym poczucie wykluczenia;**
- **brak możliwości uzyskania podwyżki, czy awansu.**

Telepraca to forma zatrudnienia polegająca na regularnym wykonywaniu przez pracownika obowiązków poza zakładem pracy, przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej. Należy jednak pamiętać, że pracodawca nie może nakazać wykonywania pracy w domu. Jeżeli pracownik sam wyraża chęć podjęcia elastycznych form zatrudnienia i może dany rodzaj pracy swobodnie wykonywać w domu, to pracodawca nie powinien mieć przeciwwskazań do zmiany warunków pracy.

Zakres i forma umowy o pracę w systemie telepracy zależy od indywidualnych ustaleń z pracodawcą i bardzo często jest podpisywana na takich samych zasadach, jak w przypadku pracowników stacjonarnych. Na zatrudnieniu telepracownika **zyskuje przedsiębiorstwo, którego koszty związane z utrzymaniem stanowiska pracy maleją nawet o 30%**. Inne korzyści płynące z elastycznych form zatrudnienia to m.in.: **poprawa konkurencyjności przedsiębiorstwa, likwidowanie barier biurokratycznych, budowanie wizerunku nowoczesnego przedsiębiorstwa wykorzystującego niekonwencjonalne formy zatrudnienia, wzrost elastyczności sposobów współpracy z firmą, możliwość zatrudnienia trudnodostępnych kadr pracowników (np.**

---

[Dodatkowych informacji udzielają:](#)

**Monika Właźniak, Kornelia Orchowska**  
Tel. (22) 327 1690, (601) 367-771

niedogodności geograficzne), wzrost wydajności pracy pracowników. Wszystkie te czynniki są bardzo ważne i przemawiają na korzyść stosowania telepracy w przedsiębiorstwach.

Telepraca nie jest jednak odpowiednią formą zatrudnienia dla każdego. Osoby, które nie potrafią pracować samodzielnie lub brakuje im samodyscypliny nie powinny podejmować tego rodzaju zatrudnienia. Konieczna jest także zmiana myślenia pracodawców - zmniejszenie kontroli na rzecz rozliczania efektywności. Pracodawcy muszą skoncentrować się na zadaniach, które pracownik ma wykonać - obojętnie gdzie i kiedy to zrobi. Umiejętne wykorzystanie telepracy jest szansą na rozwój i aktywizację różnych grup społecznych. Z badań przeprowadzonych przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości wynika, że:

- 92,4% firm i pracowników uważa telepracę za szansę na zatrudnienie osób niepełnosprawnych,
- 69,4% ankietowanych stwierdziło, że elastyczne formy zatrudnienia umożliwiają godzenie pracy i życia rodzinnego,
- 50% jest zdania, że praca zdalna obniża koszty pracy.<sup>1</sup>

Do elastycznych form zatrudnienia przekonali się już kraje wysoko rozwinięte np. USA, Wielka Brytania czy Włochy. Powinniśmy pójść w ich ślady i zrobić wszystko, żeby w XXI wieku nie liczył się czas spędzony w firmie, a efekty naszej pracy.

Anna Świebocka-Nerkowska, Dyrektor Departamentu Rozwoju Kapitału Ludzkiego Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

## "Telepraca - nowa forma organizacji pracy w przedsiębiorstwach"



Telepraca to elastyczna forma zatrudnienia na odległość, która cały czas zyskuje na popularności. Sprzyja temu usługa „Telepraca - nowa forma organizacji pracy w przedsiębiorstwach” realizowana na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, w ramach projektu „Ogólnopolski program promocji szkoleń dla przedsiębiorców Telepraca II”. Usługa ma na celu **popularyzację zatrudnienia telepracowników przez polskich przedsiębiorców**. W ramach działań na terenie całej Polski trwają dofinansowane szkolenia, w których weźmie udział, co najmniej **2000 właścicieli i pracowników mikro, małych i średnich przedsiębiorstw**.

Więcej informacji na [www.telepraca.gov.pl](http://www.telepraca.gov.pl)

<sup>1</sup> Dane pochodzą z opracowania pierwszej z pięciu fal badania mającego na celu:

- zbadanie efektywności ogólnopolskiej kampanii realizowanej przez PARP w latach 2009-2011;
- zbadanie efektywności kampanii świadomościowej realizowanej w ramach usługi „Telepraca – nowa forma organizacji w przedsiębiorstwach”, realizowanej w ramach projektu „Ogólnopolski program promocji szkoleń dla przedsiębiorców Telepraca II”.

Badanie zostało przeprowadzone na próbie 800 respondentów dla realizacji każdego z dwóch celów badania. Pierwsza fala badania miała charakter pretestu i została przeprowadzona w lutym 2010 roku przez Instytut Badawczy MillwardBrown SMG/KRC.

Dodatkowych informacji udzielają:

Monika Właźniak, Kornelia Orchowska  
Tel. (22) 327 1690, (601) 367-771