

**RAFAŁ HUBCZYK** o zainteresowaniu w telepracę

## Przywileje dla telepracowników nie będą korzystne dla firm

**Telepracacy boją się zarówno pracodawcy, jak i sami pracownicy. Ci ostatni obawiają się, że brak obecności w firmie zwiększa możliwość ich zwolnienia.**

### ROZMOWA

URSZULA MIROWSKA:

**Dlaczego tylko 2 proc. firm zatrudnia telepracowników?**

RAFAŁ HUBCZYK\*:

Bo to nowa forma zatrudnienia. Przez wiele lat pracodawcy byli przyzwyczajeni do zatrudniania pracowników świadczących pracę w siedzibie firmy, a nie na odległość. Wydaje im się, że w takiej sytuacji mają mniejszą kontrolę nad pracownikami.

**To jak ich do niej przekonać?**

Pracodawcy muszą wiedzieć, że telepracownik ma zagwarantowane takie same prawa, ale też obowiązki jak zwykły pracownik. Główna różnica polega na tym, że ten pierwszy nie pracuje w siedzibie firmy, a np. w domu. Dlatego telepracownika rozlicza się z efektów dostarczonej pracy.

**Co stanowi największy problem dla firm w zatrudnianiu telepracowników?**

Najwięcej problemów wywołuje konieczność zapewnienia sprzętu, łączy i oprogramowania, jak również odpowiednich warunków pracy zgodnych z przepisami BHP. Dylematy pojawiają się także przy ustalaniu zasad kontroli telepracownika. Wszystkie te kwestie wymagają uzgodnienia i są jak najbardziej możliwe do wdrożenia, choć wymagają uregulowania w umowie z telepracownikiem.

**A co do telepracy zniechęca pracowników?**



Przede wszystkim obawa przed wyłączeniem ze spraw firmowych oraz przeświadczenie, że nie pokazując się na co dzień w firmie, szef i koledzy mogą pomyśleć, że telepracownik nie pracuje tak ciężko jak ci w biurze. Pojawia się również w ich przekonaniu zagrożenie, że w dobie kryzysu to telepracownik będzie pierwszy do zwolnienia.

**Jakie zmiany są konieczne w ustawie o telepracy, aby z tej formy zatrudnienia częściej korzystali pracodawcy?**

Należy wprowadzić pewne uproszczenia w zatrudnianiu telepracowników. Nie może to jednak doprowadzić do zbyt dużego uprzywilejowania tej grupy pracowników. To mogłoby bowiem spowodować masowe wysyłanie przez firmy pracowników do telepracy, a przecież nie każdy do niej się nadaje. Warto również doprecyzować wymogi dotyczące tego, jaki sprzęt pracodawca musi zapewnić telepracownikowi, a także jak np. kontrolować jego pracę.

\*Rafał Hubczyk

ekspert ds. telepracy w firmie doradztwo gospodarcze DGA SA