



Najtrudniejsza jest rekrutacja

Rozmowa z Szymonem Gawryszczakiem, dyrektorem Fundacji Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskiego

Elastyczne formy zatrudnienia, a więc przede wszystkim telepraca niekoniecznie muszą być idealnym rozwiązaniem dla każdego pracownika...

Zdajemy sobie z tego sprawę. Dla jednych praca w domu może się okazać zbawieniem, ale dla innych przekleństwem. Pracownicy często przyzwyczajeni są do kontroli i prowadzenia za rękę. Jeżeli nie będą mieli obok siebie przełożonego, to może się okazać, że w takiej formule się nie sprawdzają. Wydaje nam się, że wykonywanie pracy w domu może mieć również wpływ na relacje z partnerem. I właśnie dlatego w naszym projekcie otoczmy opieką psychologiczną osoby, które do niego przystąpią, po to, aby stworzyć w przyszłości system wsparcia psychologicznego dla matek i ojców, którzy wychowując dziecko będą podejmowali pracę. Chcemy też stworzyć rozwiązania informatyczne, które pracodawca będzie musiał wprowadzić w swoim przedsiębiorstwie, aby stosować telepracę. Dzięki badaniom, które przeprowadzamy będziemy w stanie zidentyfikować te obszary gospodarki i te stanowiska pracy, w których warto lub można stosować elastyczne formy zatrudnienia.

Jakie to obszary?

Najbardziej podatna na elastyczne formy zatrudnienia jest administracja publiczna i edukacja. Jednak w zasadzie w każdym obszarze gospodarki można stosować takie formy. Księgowy, informatyk, grafik, to typowe zawody, które można wykonywać w trybie telepracy. Takie osoby na co dzień mają styczność z komputerem i ich właśnie będziemy poszukiwać do naszego projektu. Poprzez włączenie do Partnerstwa Związku Zawodowego „Solidarność” chcemy zwrócić szczególną uwagę na to, aby w rozwiązaniach dotyczących elastycznych form zatrudnienia były zagwarantowane prawa pracownicze. Obawiamy się bowiem, że pracodawcy mogą wykorzystywać tę formę zatrudnienia i np. wymagać wykonania zadania w bardzo krótkim czasie lub choćby w trakcie świąt. Chcemy, aby stosowne zapisy uniemożliwiające takie praktyki znalazły się w umowach o pracę.

Na jakim etapie realizacji projektu jesteście Państwo w tej chwili?

Projekt nabiera rozpędu, ponieważ rozpoczęliśmy rekrutację 30 par beneficjentów. To wcale nie jest łatwe i jeśli uda nam się przez to przebrnąć, to będzie to kamień milowy w naszym projekcie. W październiku zacznie bić serce projektu, czyli ruszy proces testowania rozwiązań. Ważne jest też to, że w ramach naszego Partnerstwa tworzymy forum międzysektorowe, które ma skupiać instytucje zainteresowane wdrażaniem rozwiązań, nad którymi pracujemy, czyli pracodawców, pracodawców oraz tzw. regulatorów rynku pracy. Mamy już za sobą dwa fora, odbywają się one w myśl starej zasady „nic o nas bez nas”. Jeżeli nie będziemy na bieżąco konsultować naszych rozwiązań, to mogą one być ułomne. Dlatego wymyśliliśmy partnerstwo ponadsektorowe i mam nadzieję, że będzie ono trwało również po zakończeniu projektu. Mamy także za sobą badania i analizę rozwiązań stosowanych w innych krajach.

Jakie Pana zdaniem warunki muszą być spełnione, żeby projekt zakończył się sukcesem?

Jeżeli zwiększy się zainteresowanie pracodawców elastycznymi formami zatrudnienia to będzie niewątpliwie nasz sukces. Sukcesem będzie również to, że rekomendacje na temat pożądanych zmian w istniejącym prawie, nad którymi pracujemy spotkają się z zainteresowaniem i zostaną wdrożone. O prawdziwym sukcesie będę mógł jednak powiedzieć wówczas, gdy za trzy lata przeczytam wyniki badań, według których małżonkowie nie będą mieli już tak dużego dylematu polegającego na dokonywaniu wyboru pomiędzy karierą zawodową, a rodzicielstwem.

Wrocław, 19 czerwca 2006