



Namiastka biura

Radom, Garwolin i Pułtusk – w tych trzech miastach testowany jest system wspierający stosowanie elastycznych form zatrudnienia przez małych i średnich przedsiębiorców wypracowany w ramach projektu „ElaStan”. Jego podstawowym elementem są e-Centra Telepracy, modelowe placówki umożliwiające realizację zleceń poza miejscem stałego zatrudnienia.

Jednym z celów projektu „ElaStan” jest promocja nowych rozwiązań na rynku pracy, które posłużą zwiększeniu efektywności i konkurencyjności przedsiębiorstw. *Telepraca była tylko jednym z zagadnień, którymi się zajmowaliśmy – mówi **Gabriela Sempruch**, koordynator operacyjny projektu. Staraliśmy się podejść szerzej do kwestii elastycznych form zatrudnienia. Materiały, które powstały w ramach projektu, dotyczą zarówno form zatrudnienia na podstawie kodeksu pracy, jak i elastycznych form zatrudnienia na podstawie kodeksu cywilnego. O elastycznych formach pracy mówimy zarówno w kontekście formy prawnej, jak i czasu oraz metod pracy.*

Elastyczne umowy

Z badań przeprowadzonych przez Partnerstwo w trakcie Działania I wynikało, że zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników brakuje rzetelnej wiedzy na temat elastyczności rynku pracy. Dlatego jednym z pierwszych zadań, jakie postawili sobie realizatorzy projektu, było przygotowanie i przetestowanie metodologii szkoleń dotyczących elastycznych form zatrudnienia. *Wybraliśmy z obowiązujących przepisów 23 wzory umów, które dają naszym zdaniem największe możliwości zatrudnienia na elastycznym rynku pracy – mówi **Zenona Bańkowska**, dyrektor ds. informacji, promocji i PR w firmie Procesy Inwestycyjne będącej administratorem projektu. Były one zresztą wraz z rekomendacjami oceniane przez zespół roboczy pod kierownictwem ministra Michała Boniego. Pod tym kątem też prowadzone były nasze kursy. Trenerzy uświadamiali pracodawcom, która z umów jest najwłaściwsza w konkretnym przypadku zastosowania elastycznego zatrudnienia. To samo dotyczyło pracowników. Ten pakiet szkoleń był jednym z pierwszych naszych produktów.*

W trakcie szkoleń, w których uczestniczyło ponad 800 osób z sektora małych i średnich przedsiębiorstw, odbywały się też warsztaty i gry symulacyjne. Przedsiębiorcy rozwiązywali konkretne casusy dotyczące zastosowania w danej sytuacji elastycznej i tradycyjnej formy zatrudnienia. Oceniali też, jakie miałyby to skutki dla funkcjonowania firmy.

e-Geodeci

Kolejnym rezultatem projektu są e-Centra Telepracy. Pilotażowe placówki działają od kilku miesięcy w trzech miastach województwa mazowieckiego. *Wybraliśmy Radom, Pułtusk i Garwolin, ponieważ są to miasta położone mniej więcej w podobnej odległości od Warszawy, a różnią się diametralnie. Radom jest byłym miastem wojewódzkim, Pułtusk to miasteczko na trasie turystycznej, które nie rozwija się zbyt prężnie, a Garwolin w ogóle nie wykazuje dynamiki rozwoju, co powoduje, że wielu jego mieszkańców pracuje w stolicy. Chcemy w ten sposób sprawdzić, jak e-Centra Telepracy będą się rozwijały w różnych miejscach. Na tej podstawie po zakończeniu projektu zaproponujemy konkretne modele funkcjonowania e-Centrow – mówi **Zenona Bańkowska**.*

E-Centra to w pełni wyposażone informatycznie, telekomunikacyjnie i biurowo pomieszczenia, z których telepracownicy mogą korzystać od poniedziałku do piątku przez 10 godzin dziennie. W e-Centrach w Pułtusku i Garwolinie zorganizowano po 11 stanowisk pracy, natomiast w Radomiu ze względu na duże zainteresowanie tą formą zatrudnienia zwiększono ich liczbę o 5. Pracują tam między innymi informatycy, księgowi, telemarketerzy, dziennikarka, a nawet pracownik policji. W Radomiu jeden z przedsiębiorców oddelegował do pracy w e-Centrum cały sześcioposobowy dział geodetów. Do ich dyspozycji są komputery z podstawowym oprogramowaniem, ale w sytuacji, gdy jest to konieczne, realizatorzy zapewniają również oprogramowanie specjalistyczne. Osoby pracujące w e-Centrach mogą także skorzystać z pomocy przeszkolonych w ramach projektu trenerów-doradców. *E-Centra to rozwiązanie pośrednie, bo telepraca sensu stricto to przeniesienie pracy z firmy do domu pracownika – mówi **Zenona Bańkowska**. E-Centrum jest namiastką biura, a jednocześnie osoba, która wykonuje tu pracę, nie traci czasu na dojazdy do dużego miasta, ma większą swobodę planowania czasu prywatnego i rozwoju rodziny. Ważnym aspektem funkcjonowania naszych placówek z punktu widzenia pracownika jest też to, że tworzymy rodzaj społeczności pracującej na tych samych zasadach. Pracownik nie czuje się więc wyalienowany, a tym samym ma świadomość, że jest potrzebny firmie.*

Warszawa, luty 2008