



#### 4. KOSZTY

Kiedy pracodawca zatrudnia etatowego pracownika, rzeczą oczywistą jest, że aby mógł on skutecznie wykonywać swoje służbowe obowiązki, musi mieć ku temu zapewnione odpowiednie warunki oraz narzędzia. Inaczej jednak sytuacja wygląda w przypadku pracy zdalnej.

Po pierwsze pracodawca (nazwijmy go stacjonarnym) musi kupić lub wynająć i opłacić lokal, w którym jego firma będzie funkcjonować. Po drugie zaopatrzyć ten lokal w niezbędne meble. Po trzecie – w zależności od profilu prowadzonej działalności – musi zapewnić też niezbędny sprzęt, do którego najczęściej zaliczają się komputery, telefony, drukarki, tonery, kserokopiarki, papier, długopisy oraz wszelkiego rodzaju inne akcesoria biurowe. Oprócz tego w gestii obowiązków pracodawcy leży m.in. także dostarczenie odpowiedniego oprogramowania, w tym przede wszystkim zabezpieczenia antywirusowego oraz stworzenie dostępu do sieci internetowej, co de facto stanowi absolutny priorytet. Dochodzą do tego koszty zapewnienia zaplecza kuchennego, w którym powinna zawsze dostępna być woda mineralna, ekspres do kawy, kubki do picia etc. Do tego należy doliczyć jeszcze naturalnie opłaty za media, typu prąd, wodę, gaz, ogrzewanie, a w miesiącach letnich klimatyzację. Ponadto są jeszcze typowe koszty zatrudnienia i dodatkowe opłaty z nimi związane.

Tymczasem patrząc z perspektywy osoby zatrudnionej, zdecydowanie bardziej opłacalną formą jest praca zdalna, która to z automatu korzystnie wpływa na przykład na nasz (tj. pracowników) domowy budżet. Nie musimy już bowiem wydawać pieniędzy na takie sprawy, jak choćby: paliwo do samochodu, bądź na bilety, gdy podróżujemy środkami komunikacji miejskiej. Dzięki pracy w domu zaoszczędzimy także na jedzeniu, które – w najczęstszych przypadkach – kupowalibyśmy sobie podczas przerw obiadowych na mieście lub w firmowej stołówce.

Z drugiej zaś strony, relatywnie do korzyści e-pracownika, którego zatrudnienie wiąże się ze znacznym ograniczeniem kosztów, pracodawca zatrudniający ludzi w trybie zdalnym również odnosi na tym obszarze wymierne korzyści. Oszczędza bowiem w tej sytuacji na przykład na kosztach utrzymania biura, a więc organizacji stanowiska pracy dla poszczególnych pracowników, wynajmu znacznie większej przestrzeni biurowej, a także płaci o wiele mniejsze rachunki za prąd, wodę, czy ogrzewanie. Ponadto nie musi też organizować miejsca ani sprzętu niezbędnego do typowej pracy w biurze. Niemniej jednak, w niektórych firmach pracownik takowy sprzęt – laptop, tablet, telefon – otrzymuje, a czasem jest on też zamieniany na comiesięczny finansowy ekwiwalent. W zasadzie wszystko zależy od konkretnych ustaleń między pracownikiem a pracodawcą. Tak więc, generalnie rzecz biorąc, profity są tutaj oczywiście jak najbardziej wymierne i obopólne; tyleż samo dla podmiotu zatrudnianego, jak i zatrudniającego.

To naturalnie tylko niektóre z wymienionych powyżej zalet. Na koniec warto jeszcze dodać, iż zdalny model pracy może wiązać się z większym wynagrodzeniem, ponieważ jeśli pracodawca oszczędza na organizacji miejsca pracy, rachunkach i sprzęcie dla pracownika, może tym samym przeznaczyć więcej środków na jego pensję lub ewentualne premie. Aczkolwiek nie jest to obowiązującą regułą.