

---

---

## **Analiza systemowa telepracy**

*Piotr Sienkiewicz, Halina Świeboda*

### **Wprowadzenie**

Obserwowane od lat 50. zmiany zachodzące pod wpływem – coraz dynamiczniej wkraczających w każdą sferę życia społeczeństwa – technologii informatycznych, wywarły piętno na zmianach dokonujących się w strukturze zatrudnienia a te na rynku pracy i w strukturze zawodowej. Zmiany społeczne i ewolucja tych zmian doprowadziła do powstania zjawiska społeczeństwa informacyjnego.

Jedną z charakterystycznych przemian tego okresu była coraz większa dominacja sektora usług, a także rozwój sektora informacyjnego (tej dziedziny gospodarki, w której podstawą zatrudnienia jest udział w realizacji procesów zbierania, przesyłania, przetwarzania, przechowywania i udostępniania/rozpowszechniania informacji) i ich znaczący udział w zatrudnieniu i produkcie narodowym brutto (PNB).

W krajach wysoko rozwiniętych (USA, Japonia, kraje skandynawskie, Niemcy, Francja, Australia) udział sektora informacyjnego w PNB już w końcu lat 80. przekraczał 60%, a zatrudnienie w tym sektorze dochodziło lub przekraczało 50%.

W rozwijającym się sektorze usług powstawała większość dodatkowo wykreowanych miejsc pracy, szczególnie koncentrując się w usługach rynkowych (informatyka, turystyka, transport lotniczy, usługi biznesowe), usługach publicznych (edukacja, zdrowie) oraz usługach osobistych (np. kultura, rekreacja i wypoczynek). W wielu tradycyjnych usługach (handel detaliczny, usługi pocztowe, bankowe, ubezpieczeniowe, administracja publiczna) wzrost zatrudnienia był niewielki, a nawet wystąpił regres.

### **Zatrudnienie i praca w XXI wieku**

Rozwój i postęp w dziedzinie technik i technologii informatycznych oraz rozwój systemów informacyjnych przyczyniły się do przekształceń w społecznej info sferze, zarówno w skali lokalnej państwa czy regionu, jak i globalnej.

Wysoki odsetek pracujących w sektorze usług można przyjąć jako jeden z podstawowych wyróżników społeczeństwa informacyjnego (tab. 1).

W 2002 roku zatrudnienie w poszczególnych sektorach gospodarki w Polsce wynosiło: rolnictwo – 25%, przemysł – 34%, usługi – 41%<sup>1</sup>. Porównując te dane ze strukturą za-

---

<sup>1</sup> Źródło: [www.oecd.org](http://www.oecd.org)

trudnienia w Unii Europejskiej wynika, że jesteśmy krajem przemysłowo-rolniczym. Zatrudnienie w usługach jest u nas o  $\frac{1}{3}$  mniejsze niż w Unii Europejskiej. Szczególnie niekorzystna w stosunku do państw rozwiniętych jest struktura zatrudnienia w rolnictwie, pięciokrotnie wyższa niż w krajach Piętnastki.

Ponieważ sektor usług jest najdynamiczniej rozwijającym się współcześnie sektorem gospodarki, w nim będzie powstawało najwięcej miejsc pracy.

Zmiany technologiczne stymulują<sup>2</sup>:

- powstawanie nowych zawodów,
- redukcję lub eliminację istniejących,
- zwiększenie lub zmniejszenie wymagań dotyczących kwalifikacji w niektórych zawodach,
- zmiany charakteru wymaganych kwalifikacji.

**Tabela 1**

Sektorowa struktura zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej (w %)

Państwo	1990			1999		
	Rolnictwo	Przemysł	Usługi	Rolnictwo	Przemysł	Usługi
Austria	7,9	36,8	55,3	6,2	29,8	64,0
Belgia	3,5	29,3	67,2	2,4	25,8	71,8
Dania	5,6	27,4	67,0	3,3	26,9	69,8
Finlandia	8,2	30,9	60,9	6,4	27,7	65,9
Francja	6,4	30,4	63,2	4,3	26,3	69,4
Grecja	23,9	25,9	50,2	17,0	22,9	60,1
Hiszpania	12,0	33,6	54,5	7,4	30,6	62,0
Irlandia	15,3	28,3	55,9	8,6	28,5	62,9
Holandia	4,7	26,3	69,1	3,2	22,3	74,5
Niemcy	3,7	40,1	56,2	2,9	33,8	63,3
Portugalia	18,7	39,2	42,1	12,6	35,3	52,1
Szwecja	3,7	28,9	67,3	3,0	25,0	72,0
Wielka Brytania	2,2	32,3	65,5	1,6	26,0	72,4
Włochy	9,0	32,4	58,6	5,4	32,4	62,2
<b>Unia Europejska</b>	<b>6,7</b>	<b>33,3</b>	<b>60,1</b>	<b>4,4</b>	<b>29,3</b>	<b>66,3</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych: Employment in Europe 2000, EC Luxemburg, 2000, [www.oecd.org](http://www.oecd.org)

Nowe zawody pojawią się, bądź już się pojawiły, w obszarach:

- informatyki, telekomunikacji i technologii informacyjnej,
- biotechnologii,
- ochrony środowiska,
- obsługi procesów integracji regionalnej i europejskiej,
- elektronicznych operacji finansowych, bankowości, handlu,

<sup>2</sup> Opracowane na podstawie załączników: Goban-Klas T., Sienkiewicz P., *Spoleczeństwo informacyjne: szanse, zagrożenia, wyzwania*, Wyd. Postępu Telekomunikacji, Kraków 1999, s. 139–157.

- ochrony zdrowia, edukacji zdrowotnej, domowej opieki medycznej,
- informacji i kultury,
- edukacji.

Wzrasta popyt na pracowników wszechstronnie wykształconych, posiadających wiedzę i doświadczenie charakterystyczne niekiedy dla kilku różnych dziedzin.

Zmieniają się zasady podziału społecznego, powstaje nowa stratyfikacja społeczna, która rodzi się na poziomie umiejętności posługiwania się techniką komputerową i umiejętności korzystania z informacji.

Nowe linie podziału mają przebiegać między:

- cogitariatem (ci, co wiedzą),
- digitariatem (szczebel pośredni obsługujący),
- profitariatem (ci, co z wiedzy żyją).

Spada zapotrzebowanie na fachowców od obróbki surowców naturalnych i procesów przemysłowych. Obecnie rosnąć będzie zapotrzebowanie na specjalistów od obróbki informacji – nie tylko informatyków, ale też i tych, którzy potrafią informacje wyszukiwać czy zarządzać ich zasobami (np. brokerzy informacji). Do efektywnego korzystania z zasobów w sieci będzie potrzebna coraz większa wiedza.

Na rynku pracy występuje także duże zapotrzebowanie na matematyków, którzy potrafią opracować algorytmy, dające możliwości efektywnego wykorzystania olbrzymich zasobów informacyjnych w firmowych hurtowniach danych. Firmy zatrudniać będą osoby specjalizujące się w wyszukiwaniu informacji, powstanie więc nowy zawód – odpowiednik zachodniego *researchera*, czyli menedżera informacji.

Duże zmiany dokonują się wciąż na rynku informatycznym i teleinformatycznym. Stały i charakterystyczny dla ostatnich lat wzrost popularności telefonii bezprzewodowej sprawił, że specjaliści teleinformatycy cieszą się dużą popularnością wśród pracodawców z tej dziedziny. Także niedawno pojawiły się u nas zawody związane choćby z reklamą (np. *copywriter*, *art director*), *public relations*, marketingiem, zarządzaniem (np. menedżer projektu, specjalista ds. zasobów ludzkich).

Wielkie zmiany w stosowanych technikach i technologiach sprawiły, że także w tradycyjnych zawodach potrzebna jest dziś zupełnie nowa wiedza i umiejętności. Dotyczy to przede wszystkim obsługi komputera.

Dokonujący się postęp sprzyja kształtowaniu nowych sposobów wykonywania pracy i tworzeniu nowych zawodów.

Rozwój Internetu oraz internetowych i telekomunikacyjnych aplikacji wywarł wpływ na pracę i sposób prowadzenia biznesu. Powoli – w miarę rozwoju gospodarki – zmieniają się determinanty paradygmatów pracy okresu industrialnego i informacyjnego (tab. 2).

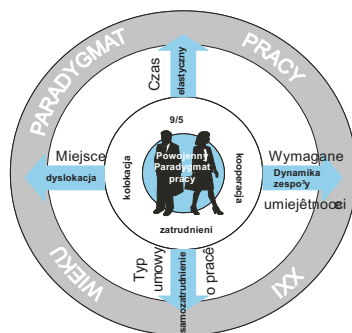
Obecnie szczególne nadzieje wiąże się z problematyką telepracy, coraz popularniejszym i szybko rozwijającym się sposobem zatrudnienia i prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Tabela 2

Porównanie determinant paradygmatów pracy okresu industrialnego i informacyjnego (poindustrialnego)

Determinanty industrialnego paradygmatu pracy:	Determinanty informacyjnego paradygmatu pracy:
Stałe zatrudnienie z umową o pracę. Zatrudnienie na całe życie. Standardowe godziny pracy (9/5). Zatrudnienie na pełny etat (35–40 godz./tydzień). Zabezpieczenia socjalne gwarantowane przez państwo. Lokalizacja miejsc pracy w centralnych budynkach. Silna współpraca wewnątrz organizacji oparta na spotkaniach twarzą w twarz, a kontakty zewnętrzne skanalizowane w specjalnych wydziałach (zaopatrzenie, dystrybucja).	Przestrzenna dyslokacja – „wszędzie”. Własna działalność – odpowiedzialność za zabezpieczenie socjalne. Elastyczny i różnicowany czas pracy – „o każdej porze”. Transgresja granic w komunikacji i kooperacji.

Źródło: tłumaczenie własne na podstawie ECaTT Final Report, Empirica, 2000.



Rys. 1

Paradygmat pracy XXI wieku

Źródło: opracowanie własne na podstawie ECaTT Final Report, Empirica, 2000.

### Pojęcie i istota telepracy

W corocznym raporcie *Status Report on European Telework*, Komisja Europejska uważa, że istniejąca mnogość definicji telepracy utrudnia porównywanie i analizę wyników wszelkich badań. Jednakże spośród wielu terminów można – jej zdaniem – wyróżnić wspólne elementy charakterystyczne: *the use of computers and telecommunications to change the accepted geography of work* – użycie komputerów i mediów telekomunikacyjnych w celu zmiany zwyczajowo przyjętej „geografii pracy”, to najbardziej ogólna i pojemna definicja telepracy.

Cechami definiującymi telepracę są:

- geografia pracy – elastyczne miejsce pracy, następuje zrelatywizowanie fizycznego miejsca pracy (praca uniezależnia się od fizycznego miejsca pracy),

- czas pracy – elastyczny czas pracy, praca staje się również niezależna od tradycyjnych ośmiu godzin (od 7.00 do 15.00),
- użycie technologii teleinformatycznych,
- zawody informatyczne.

Telepracę można zasadniczo podzielić na następujące grupy:

- *Home-based teleworking* – obejmującą personel, który wykonuje większość pracy w domu lub poza siedzibą firmy, komunikując się za pomocą komputera i innych form technologicznych z pozostałą częścią załogi,
- *Nomadic teleworking* – obejmującą inżynierów eksploatacyjnych, pracowników działów sprzedaży, którzy pracując na etacie nie spędzają większości roboczego dnia w biurze, ale posługując się telefonem komórkowym, laptopem czy pagerem uzyskują większą niezależność i swobodę wykonywania swojej pracy,
- *Ad hoc teleworking* – obejmującą personel, który w normalnych warunkach wykonuje pracę w biurze i tylko w sporadycznych, okazjonalnych, precyzyjnie określonych przypadkach, może wykonywać swoją pracę w domu.

Ursula Huws<sup>3</sup>, opisując wyniki badań przeprowadzonych przez Britain Survey, zdefiniowała następujące typy telepracy:

- *Multilocations* – częściowo wykonywana w domu, częściowo w biurze,
- *Telehomeworking* – cała wykonywana w domu,
- *Freelance teleworking i mobile working* – rodzaje pracy podejmowanej przez personel ds. sprzedaży.

Stosując jako kryterium status prawny, telepracowników można podzielić na: najemnych (zatrudnionych na podstawie klasycznej umowy o pracę), samodzielnych (uprawiających wolne zawody) i pracujących na własny rachunek (tzw. SOHO – *Small Office/Home Office*).

Autorka ta określa telepracowników jako osoby, które poświęcają telepracy u konkretnego pracodawcy 10 dni w miesiącu i spędzają przynajmniej 50% efektywnego czasu pracy w domu. Ich podstawowymi narzędziami pracy są komputer i telefon.

Z badań przeprowadzonych w 2001 roku przez ten sam zespół (Britain Survey) w Wielkiej Brytanii, wyłania się następujący obraz „typowego telepracownika”. Jest to: częściej mężczyzna niż kobieta, na ogół w środkowym okresie kariery zawodowej (wiek 35–54 lata), pozostaje w związku małżeńskim (73%), pracuje na całym etacie (77%). Nieco częściej są to osoby wykonujące pracę podporządkowaną (52%), niż pracujący na własny rachunek (47%); ponad dwukrotnie częściej specjaliści niż inni pracownicy. Co trzeci wykonujący telepracę reprezentuje bankowość, finanse lub usługi biznesowe. Osoby niepełnosprawne stanowią niecałe 10% telepracowników – dokładnie tyle samo, ile wśród ogółu zatrudnionych w tradycyjnych formach.

<sup>3</sup> Z brytyjskiego Institute for Employment Studies, the director of Analytica of Teleworking since the 1970s. [www.dspace.dial.pipex.com/analytica](http://www.dspace.dial.pipex.com/analytica)

Obraz „typowego telepracownika” może być jednak odmienny w różnych krajach i będzie kształtowany, podobnie jak powszechność telepracy, poprzez:

- stopień rozwoju gospodarki i nowoczesnych technologii,
- poziom urbanizacji,
- charakter gospodarstw domowych (głównie ich wielkość i strukturę),
- system zabezpieczenia społecznego,
- kulturę organizacji pracy.

W aranżacji telepracy według argumentów U. Huws, najważniejszymi czynnikami gwarantującymi powodzenie są:

- dokładna selekcja telepracowników, polegająca na doborze tylko tych osób, które są dojrzałe i rozsądne, warte zaufania, samodyscyplinowane, posiadające umiejętność gospodarowania czasem i zdolności komunikacyjne,
- właściwe zarządzanie – menedżerowie telepracowników powinni zarządzać rezultatami, a nie procesami: zdefiniować jasne cele, w ramach których pracownicy zmuszeni będą do podejmowania ryzyka oraz ustalić zrozumiałe dla wszystkich procedury i zapewnić doskonałą komunikację.

Można to ująć jako dwa główne problemy telepracy:

- problem kompetencji,
- problem zarządzania.

Rick Knukle<sup>4</sup> wyróżnia podstawowe dwie tendencje na rynkach pracy, które pozytywnie wpływają na rozwój telepracy:

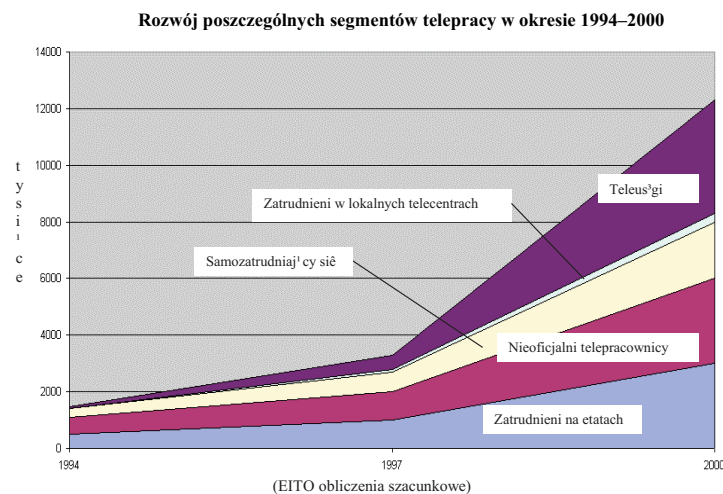
- 1) zmniejszająca się wielkość organizacji – wynikająca z presji na redukcję kosztów (obecnie jest to pewna strategia, w wyniku której zmniejsza się personel, zwłaszcza na średnim poziomie zarządzania, a zwiększa się udział techników i profesjonalistów w zawodach związanych z wiedzą),
- 2) bardziej płaska struktura organizacji – organizacje doświadczają spłaszczenia hierarchii w wyniku eliminacji, zwłaszcza pośredniego szczebla zarządzania i stanowisk urzędniczych, przy wzrastającym znaczeniu struktury pracy zespołowej.

Ponadto rozwój telepracy związany jest z odpowiednimi i wysokimi kompetencjami (kształcenia ustawiczne). Kurt Reymers<sup>5</sup> podaje, że telepraca doprowadziła do wytworzenia się dwóch kategorii telepracowników:

- 1) znakomicie wykształconych profesjonalistów (konsultanci zarządzania, analitycy systemów), dla których telepraca jest krokiem w kierunku przedsiębiorczości,
- 2) słabo wykształconych kobiet (maszynistki, wprowadzające dane, itp.), dla których telepraca jest krokiem od bezrobocia.

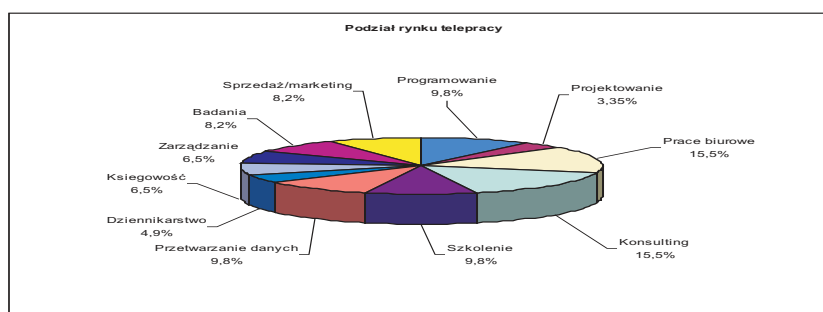
<sup>4</sup> Knukle R. 2000: *Perspectives on Successful Telework Initiatives*, WSU Cooperative Extension Energy Program, kwiecień.

<sup>5</sup> Department of Sociology University at Buffalo, [www.acsu.buffalo.edu](http://www.acsu.buffalo.edu)



**Rys. 2**  
Podział rynku telepracy

Źródło: M. Sewera, *Praca na odległość*, NetWorld Nr 2/2003.



**Rys. 3**  
Podział rynku telepracy

Źródło: M. Sewera, *Praca na odległość*, NetWorld Nr 2/2003.

### Wady i zalety telepracy

Korzyści wprowadzania telepracy należy rozpatrywać w kategoriach szans i zagrożeń. Wiele cech wymienionych po stronie wad czy zalet nie posiada tej cechy w sposób absolutny. Te same aspekty – w zależności od poprawnego lub błędnego podejścia – mogą owocować pozytywnymi lub negatywnymi skutkami.

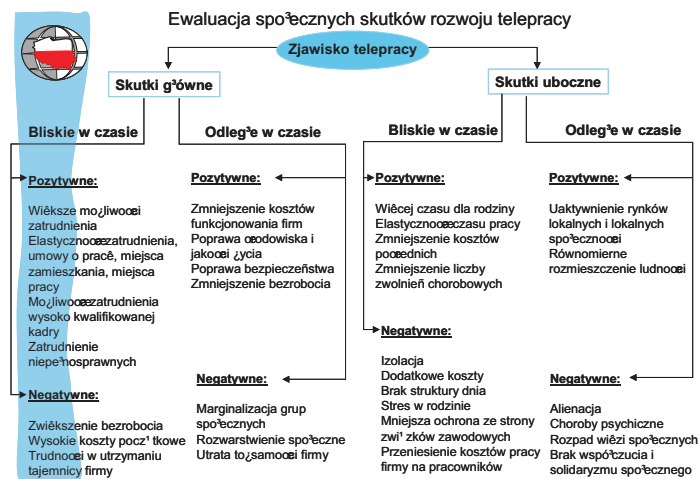
- Niewątpliwymi zaletami telepracy, niosącymi korzyści dla społeczeństwa, są:
- poprawa środowiska i jakości życia – wskutek zmniejszenia ilości spalin wydanych przez samochody, mniejsze zatłoczenie transportu publicznego, mniejsze zużycie paliw i innych nośników energii,
  - poprawa bezpieczeństwa – wynika z ograniczenia ilości wypadków na skutek zmniejszonych dojazdów do pracy, co przekłada się na mniejsze koszty społeczne w odszkodowaniach, zasiłkach chorobowych, świadczeniach rentowych,
  - zmniejszenie bezrobocia w grupach najbardziej na nie narażonych – osoby niepełnosprawne, wychowujące małe dzieci, mieszkańcy wiejskich obszarów,
  - uaktywnienie rynków lokalnych i lokalnych społeczności – możliwość pracy w miejscu zamieszkania pozwala wydawać tam zarobione pieniądze, wspierając tym samym gospodarkę swojego regionu,
  - równomierne rozmieszczenie ludności – telepraca stwarza szansę na powstrzymanie napływu ludności do bardziej uprzemysłowionych, ale już przeludnionych regionów. Istnieje szansa na odwrócenie tej tendencji.

**Tabela 3**  
Wady i zalety telepracy

<b>Dla pracownika</b>	
<b>Zalety</b>	<b>Wady</b>
Większe możliwości zatrudnienia Elastyczność zatrudnienia, umowy o pracę, miejsca zamieszkania i miejsca pracy Zmniejszenie kosztów pośrednich Zlikwidowany lub zredukowany dojazd do pracy Więcej czasu dla rodziny Uzależnienia od techniki	Izolacja i alienacja, poczucie wyobcowania Dłuższy dzień pracy, a także brak struktury dnia Stres w rodzinie Dodatkowe koszty Mniejsza ochrona ze strony związków zawodowych Nieuregulowany status prawny (w Polsce)
<b>Dla firmy</b>	
Zmniejszenie kosztów funkcjonowania Zwiększona wydajność Zmniejszenie liczby zwolnień chorobowych Brak spóźnień Możliwość zatrudnienia osób niepełnosprawnych i na urloпах wychowawczych Pozyskanie i wykorzystanie wykwalifikowanego personelu Płaca za efekty Ograniczenie niekorzystnego wpływu wzajemnego oddziaływania pracowników	Duże koszty początkowe Trudności w utrzymaniu tajemnicy firmy Trudności w zarządzaniu Brak bezpośredniego nadzoru nad pracownikiem Utrata tożsamości firmy

Źródło: na podstawie Informatora, Telepraca rynek bez barier, Sienkiewicz P., *Zatrudnienie i praca w społeczeństwie informacyjnym*. Warszawa 2001, s. 15.





Rys. 4

Źródło: opracowanie własne.

## Telepraca w Unii Europejskiej

Szacunki dotyczące rozpowszechnienia telepracy w krajach Europy Zachodniej są zróżnicowane i wynikają w dużej mierze z faktu, iż przyjmuje się odmienne definicje telepracy, co utrudnia interpretację i porównanie zebranych wyników.

W krajach Unii Europejskiej łączna liczba telepracowników w 1999 roku osiągnęła 9 mln, z czego najwięcej przypada na Niemcy i Wielką Brytanię, a najmniej na Irlandię i Danię. Między poszczególnymi regionami i krajami występują znaczne różnice w rozpowszechnieniu telepracy. Kraje skandynawskie i Holandia wyraźnie przodują przed krajami południa Europy.

Autorzy corocznych raportów dotyczących telepracy wskazując na przyczyny różnicowania, wymieniają m.in.:

- poziom rozwoju sektora telekomunikacyjnego,
- względną gęstość zaludnienia,
- wielkość odpowiednich pomieszczeń w mieszkaniach prywatnych,
- stopień skomputeryzowania biur,
- różnice kulturowe.

W krajach Unii prawie 3 mln telepracowników praktykuje telepracę domową. Według raportów, zdecydowana większość z nich, nie zrezygnowała jednak ze stanowiska pracy w siedzibie firmy i zamiennie pracuje w domu i w przedsiębiorstwie.

Dane brukselskiego raportu<sup>6</sup> pokazują, że około 1,38 mln telepracowników funkcjonuje w ramach tzw. SOHO. Jest to wynikiem dążenia pracobiorców do samozatrudnienia

<sup>6</sup> Status Report on European Telework New Methods of Work 1999, Brussels.

w mikroskopijnych quasi-firmach, które często tworzą strukturę wirtualnych przedsiębiorstw. Ponad 2,3 mln zatrudnionych w krajach piętnastki to telepracownicy mobilni. Ta odmiana telepracy cieszy się największą popularnością w Holandii. Raport prezentuje również liczby dotyczące osób, które poświęcają telepracy mniej niż jeden pełny dzień pracy tygodniowo – jest ich prawie 3 mln.

**Tabela 4**  
Telepraca w Europie w 1999 roku

	Telepraca domowa		Samozatrudnienie w tzw. SOHO		Telepraca mobilna		Suma *kolumna 1-3		Telepraca okazjonalna		Łącznie (suma kolumn 4-5)	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	w tys.	w % siły roboczej	w tys.	w % siły roboczej	w tys.	w % siły roboczej	w tys.	w % siły roboczej	w tys.	w % siły roboczej	w tys.	w % siły roboczej
Dania	121	4,54	37	1,38	56	2,08	176	6,58	104	3,90	280	10,48
Finlandia	142	6,71	47	2,24	55	2,61	229	10,80	126	5,96	355	16,77
Francja	272	1,23	45	0,20	182	0,82	499	2,25	136	0,61	635	2,87
Hiszpania	162	1,28	32	0,26	65	0,51	259	2,04	97	0,77	357	2,81
Holandia	285	3,96	166	2,31	308	4,29	593	8,25	451	6,27	1044	14,53
Irlandia	14	1,01	8	0,56	4	0,31	26	1,88	35	2,56	61	4,44
Niemcy	538	1,53	536	1,52	520	1,47	1562	4,43	570	1,61	2132	6,04
Szwecja	207	5,29	61	1,55	90	2031	313	7,98	282	7,19	594	15,17
Wielka Brytania	630	2,37	234	0,88	550	2,07	1273	4,78	754	2,83	2,027	7,62
Włochy	315	1,57	90	0,45	270	1,35	584	2,92	135	0,67	720	3,59
Łącznie**	259	1,62	129	0,81	205	1,28	524	3034	270	169	804	5,03
<b>Unia Europejska</b>	<b>2945</b>	<b>1,96</b>	<b>1385</b>	<b>0,92</b>	<b>2305</b>	<b>1,54</b>	<b>6048</b>	<b>4,03</b>	<b>2960</b>	<b>1,97</b>	<b>9,009</b>	<b>6,00</b>

\*suma może być mniejsza niż wynika z prostego dodania kolumn 1-3, gdyż pracownicy mobilni kolumna 3) mogą należeć również do kategorii ujętej w kolumnie 1 lub 2.

\*\* szacunkowa łączna wartość dla Austrii, Belgii, Grecji, Luksemburga i Portugalii.

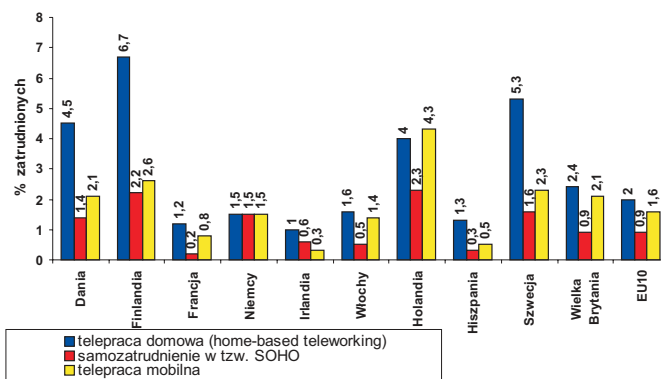
Źródło: Status Report On European Telework New Methods of Work 1999, Brussels 1999, s. 25.

W konkluzji raportu podkreśla się stale wzrastającą liczbę telepracowników co prognozuje, utrzymanie się trendu wzrostowego. Telepraca w Unii Europejskiej rozwija się od około dwudziestu lat i zyskuje coraz bardziej na popularności. Telepraca odzwierciedla najnowsze trendy, które mogą określić przyszłość świata pracy wynikającą z potrzeby uelastycznienia – zmieniającą się dynamicznie technikę, wzrost znaczenia wiedzy i informacji oraz potrzebę uelastycznienia form zatrudnienia. To odpowiedź rynku pracy na owe tendencje i z tego względu zasługuje ona na uwagę.

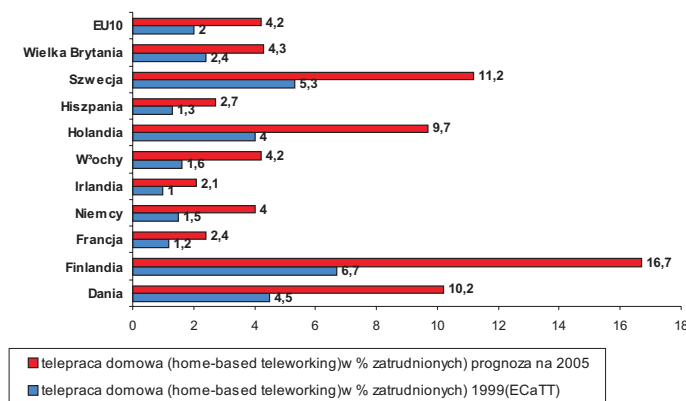
Wykresy przedstawiane poniżej ilustrują zmiany zachodzące w poszczególnych segmentach telepracy zawierają również prognozę jej rozwoju do 2005 roku.

Rozwój społeczeństwa informacyjnego, a tym samym rozwój nowej formy zatrudnienia, był wspierany przez władze Unii Europejskiej. 10 lipca 1990 roku Parlament Europejski przyjął projekt zarządzenia dotyczącego nietypowych kontraktów i innych form stosunków pracy. Wiele z jego dyrektyw ma zastosowanie w przypadku telepracy.

W styczniu 1992 roku powstało, pod auspicjami Komisji Europejskiej, Forum Unii Europejskiej do Spraw Telepracy i Telematyki (*European Community Telework, Telematics Forum ECTF*) jako niezależne stowarzyszenie „non-profit”. Promuje ono oraz dokonuje wymiany informacji pomiędzy projektami na rzecz telepracy a organizacjami zainteresowanymi telepracą.



Rys. 5

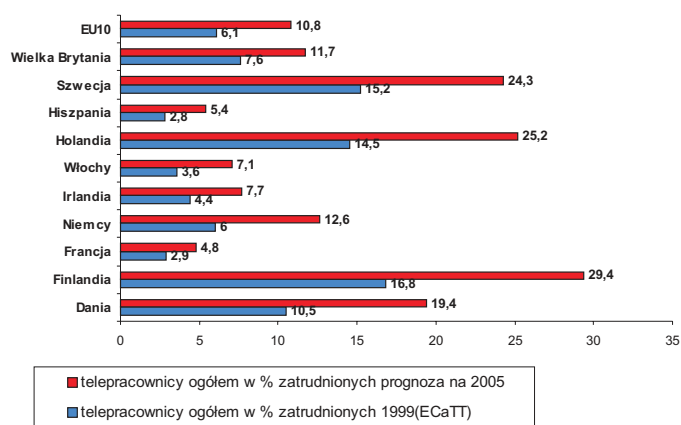


Rys. 6

W maju 1994 roku Raport Bangemanna *Europa a globalne społeczeństwo informacyjne: Wytyczne dla Rady Europy* stwierdza, że społeczeństwo informacyjne stworzy nowe perspektywy dla całej Europy, dla poszczególnych osób, konsumentów, twórców, regionów europejskich, rządów i administracji, SME, operatorów technologii informacyjnej i elektroniki.

Według raportu trzy grupy działań mają stanowić filary społeczeństwa informacyjnego:

- 1) umocnienie współcześnie istniejących sieci i przyspieszenie powstania nowych (eu-ro-isbn i ibc),
- 2) stworzenie nowych usług takich, jak: poczta elektroniczna, transfer danych, interaktywne multimedia,
- 3) wykorzystywanie telepracy do tworzenia *more jobs and new jobs, for a mobile society*.



Rys. 7

30 listopada 1994 roku Parlament Europejski przyjął uchwałę „Drogi Europy do społeczeństwa informacyjnego: plan działania”. Uchwała mówi o konieczności ustanowienia specyficznych uregulowań dotyczących wprowadzania w życie społeczeństwa informacyjnego.

Unia Europejska wprowadza projekty dotyczące telepracy i telewspółpracy, ponieważ odgrywają ważną rolę w relokacji pracy i biznesu w Europie na tereny upośledzone, przestarzałe przemysłowo, peryferia.

### Perspektywy rozwoju telepracy w Polsce

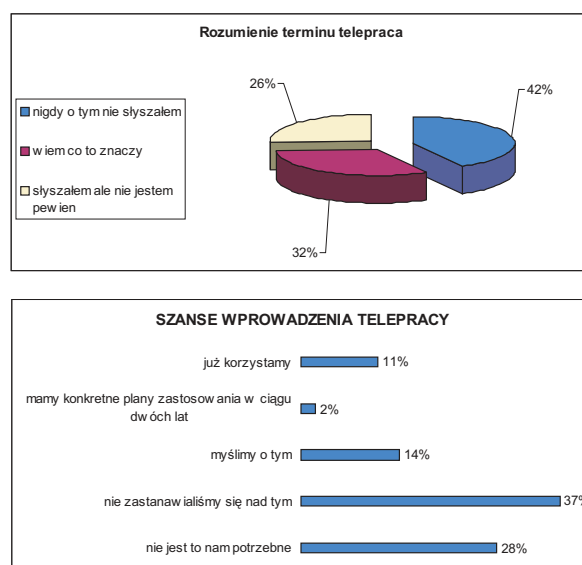
W Polsce perspektywą rozwoju telepracy zajęła się głównie Fundacja Centrum Promocji Kobiet (*Perspektywy telepracy w Polsce*, Raport Fundacji Promocji Kobiet, 2000). Na jej zlecenie w 2000 roku przeprowadzono badania, które miały pokazać, czy polscy pracodawcy są skłonni korzystać z możliwości, jakie niesie to niestandardowe zatrudnienie pracowników, a także odpowiedzieć na pytanie, jakie są szanse telepracy w Polsce. Fundacja ta była również animatorem, jak i realizatorem dwóch projektów związanych z telepracą: *Telepraca szansą dla kobiet* (1999–2001) i *Eastern Europe E-Work* (od 2001).

Celem pierwszego było określenie możliwości telepracy kobiet w Polsce, drugiego – promowanie telepracy w krajach kandydujących do Unii Europejskiej.

Telepraca jest również szansą na zatrudnienie osób niepełnosprawnych. W 2001 roku Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych uruchomił pilotażowy pro-

gram celowy wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych w poszukiwanych zawodach wykorzystujących techniki informatyczne – „Telepraca”.

Z sondażu przeprowadzonego przez Pracownię Badań Społecznych w Sopocie wynika, że nadal panuje przekonanie, iż pracownik pracujący w domu to raczej chałupnik niż nowoczesny telepracownik. Między innymi dlatego tylko 31% pracujących Polaków chciałoby pracować w domu, podczas gdy 62% zdecydowanie woli pracę poza domem (w tym 66% kobiet i 59% mężczyzn). Jak na razie, w Polsce, co trzeci pracownik umysłowy i co trzeci z wyższym wykształceniem jest przygotowany psychicznie do podjęcia pracy w systemie telepracy.



**Rys. 8**

Źródło: „Perspektywy telepracy w Polsce”, Raport Fundacji Promocji Kobiet, 2000.

Obecnie pracę w domu wykonuje tylko 2% Polaków, w tym 9% stanowią osoby w wieku 18–24 lata. Najczęściej prowadzą oni własne firmy lub pracują dla pracodawcy z sektora prywatnego. Przeważają osoby z małych miejscowości i wsi. Częściej są to mężczyźni niż kobiety.

Jednym z problemów trudnych do pokonania są koszty połączeń internetowych, tzw. impulsy standardowe i dość drogie łącza stałe. Z telepracą związana jest także konieczność zalegalizowania tej właśnie formy pracy w Kodeksie Pracy. Eksperti Komisji Europejskiej wskazują, że telepraca stosowana jest przede wszystkim w małych firmach w celu obniżenia kosztów pracy, rozwija się najszybciej w usługach informacyjnych i doradczych oraz w wydawnictwach. Stosunkowo popularna jest też wśród księgowych i tłumaczy.

### Podsumowanie

Unia Europejska może poszczycić się w miarę zrównoważonym rozwojem telepracy jako sposobu zatrudniania i prowadzenia własnej działalności. W polityce unijnej ta alternatywna forma pracy ma stanowić przyczynek do ożywienia regionów zmarginalizowanych i służyć uaktywnieniu ludzi niepełnosprawnych.

W Polsce w obecnej chwili trudno przesądzać o ekspansji telepracy, w szczególności gdy weźmie się pod uwagę niedostatecznie rozwiniętą infrastrukturę, nikły entuzjazm pracodawców a także potencjalnych pracowników. Bariera jest również potrzeba dobrego merytorycznego wykształcenia, kreatywnego myślenia i odpowiedzialności za podejmowane zobowiązania.

### Bibliografia

- [1] Drucker P. 2000: *Zarządzanie w XXI wieku*, Muza SA, Warszawa.
- [2] EcaTT Final Report, Empirica, 2000.
- [3] ePolska Plan działań na rzecz rozwoju społeczeństwa informacyjnego w Polsce na lata 2001-2006, Ministerstwo Gospodarki.
- [4] Goban-Klas T., Sienkiewicz P. 1999: *Spółeczeństwo informacyjne: szanse, zagrożenia, wyzwania*, Wyd. Postępu Telekomunikacji, Kraków.
- [5] Kevin Kelly, *Out of control*, [www.well.com/user/kk/OutofControl](http://www.well.com/user/kk/OutofControl) Knukle R. April 2000: Perspectives on Successful Telework Initiatives, WSU Cooperative Extension Energy Program, Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich na lata: 2000–2006.
- [6] Raport Fundacji Promocji Kobiet 2000: *Perspektywy telepracy w Polsce*.
- [7] Report EITO 2001.
- [8] Sienkiewicz P. i in. 2001: *Szanse i zagrożenia rozwojowe w warunkach społeczeństwa informacyjnego*, AON, Warszawa.
- [9] Sienkiewicz P. 2001: *Zatrudnienie i praca w społeczeństwie informacyjnym*, „Informator Telepraca rynek bez barier”, Warszawa.
- [10] Status Report on European Telework 1999: [www.eto.org.uk](http://www.eto.org.uk). Status Report on New Ways to Work in the Knowledge Economy 2002.
- [11] Telework-raport 2001: Helsinki, Finlandia.