

*Uniwersytet Mikołaja Kopernika
Katedra Gospodarowania Zasobami Pracy*

Hanna Karaszewska

TELEPRACA – SZANSE I ZAGROŻENIA

Zarys treści. Przedmiotem artykułu jest telepraca stanowiąca specyficzną formę zatrudnienia nietypowego. W artykule zawarto analizę jej uwarunkowań, form, zalet i ograniczeń.

Słowa kluczowe: telepraca, telepracownik.

1. WSTĘP

Rozwój nowych technologii, w tym technologii informacyjnych, postępujący proces globalizacji i towarzyszące mu coraz trudniejsze warunki konkurencji, ekspansja sektora usług powodują zmiany we wszystkich dziedzinach życia społecznego. Ich konsekwencją jest pojawienie w sferze ekonomii elastycznych przedsiębiorstw, których w obszarze zatrudnienia rdzeń stanowią pracownicy zatrudnieni na mocy tradycyjnego stosunku pracy. Ekspansja nietypowych form zatrudnienia wyraża się nie tylko rosnącym udziałem pracowników, których zatrudnienie odbiega od jego klasycznej formuły, ale również ich różnorodnością. Nowe formy wykonywania pracy rodzą łatwość przystosowywania zatrudnienia do wymogów ewoluującego rynku i generują korzyści kosztowe, dla pracowników oferują możliwość większej samodzielności w realizacji powierzonych zadań oraz możliwość łatwiejszego pogodzenia życia zawodowego z prywatnym.

2. SPECYFIKA TELEPRACY

Telepraca jest skutkiem dynamicznego rozwoju nowych technologii telekomunikacyjnych i informatycznych. Ta nietypowa forma zatrudnienia, jako zjawisko, narodziła się w Stanach Zjednoczonych w latach 70. XX w. Jednak jako najnowsza forma organizacji pracy zaczęła sporadycznie pojawiać się już w końcu lat 60. ubiegłego stulecia. Była wówczas integralną częścią technologii

stosowanych zarówno w biurach i zakładach produkcyjnych (Czobot, 2004). Wielki kryzys naftowy spowodował, że znaczna część Amerykanów z powodu braku benzyny nie mogła dotrzeć do pracy. W tym czasie amerykański fizyk Jack Nilles poszukiwał pomysłu na ograniczenie zużycia paliwa (Toffler, 1986). Przedstawił wówczas ideę telepracy jako powiązania osiągnięć nowoczesnej telekomunikacji i prób ograniczenia uciążliwości dojazdów do pracy. Według Jacka Nillesa telepraca to każdy rodzaj zastępowania podróży, związanych z pracą, techniką informacyjną (np. telekomunikacją i komputerami); „przemieszczenie” pracy do pracowników zamiast pracodawcy do pracy (Nilles, 2003). Do koncepcji telepracy nawiązywał także Alvin Toffler (Toffler, Toffler, 1995). W swoich książkach pisał o idei pracy w domu, która staje się elementem wioski elektronicznej. Jest ona istotną częścią działań związanych z tworzeniem społeczeństwa informacyjnego.

Pojęcie „telepracy” niesie za sobą pewne problemy definicyjne. Definicje telepracy składają się z dwóch elementów: miejsca pracy i użycia telekomunikacji. Miejsce pracy oznacza ogólnie lokalizację inną niż tradycyjna siedziba pracodawcy. Natomiast przez użycie telekomunikacji rozumie się stosowanie środków telekomunikacyjnych, takich jak: komputer, telefon, faks. Telepraca może mieć różnorodny charakter: od prostych rutynowych prac polegających na uzupełnianiu danych do bardzo skomplikowanych i kreatywnych prac badawczych, konsultacyjnych i artystycznych.

Telepraca jest elementem koncepcji tzw. elastycznego biura, w którym jest mniej stanowisk pracy niż pracowników, oraz ruchomego biura, które pracownik nosi ze sobą w komputerze (Toffler, Toffler, 1995). Jest ona także sposobem na tworzenie rozproszonych zespołów zatrudnionych, którzy przebywają w różnych miejscach, jednak pracują w tej samej przestrzeni wirtualnej. Dzięki temu widzą nawzajem wyniki swojej pracy oraz komunikują się za pomocą różnych środków przekazu.

Specyfikę telepracy tworzą więc następujące jej cechy:

- 1) miejsce wykonywania pracy znajduje się poza przedsiębiorstwem, na rzecz którego jest wykonywana;
- 2) skupianie się przez pracodawcę na rezultatach pracy (nie jest ważne, co robi dany pracownik, istotne jest, aby dostarczył końcowy produkt na czas i zgodnie z wytycznymi), a nie na nadzorowaniu konkretnych czynności lub obecności pracownika w miejscu pracy;
- 3) ruchomy i najczęściej niekontrolowany czas pracy;
- 4) wykorzystanie środków komunikacji elektronicznej;
- 5) umowa z telepracownikiem może być realizowana w formie umowy agencyjnej, koncesji, kontraktu lub działalności gospodarczej (Kryńska, 2001).

W odbiorze społecznym telepraca kojarzy się z pracą świadczoną w domu, głównie przez dwie grupy społeczne: inwalidów ruchowych oraz kobiety. Jest to mylne skojarzenie. Z dobrodziejstw telepracy korzystają najczęściej pracownicy telemarketingu oraz działów obsługi klienta. Telepraca to doskonałe rozwiązanie nie tylko dla specjalistów, przedstawicieli wolnych zawodów i pracowników wykonujących zadania nomadycznie, ale również dla osób niepełnosprawnych czy zamieszkujących tereny odległe od aglomeracji miejskich. Jest ona związana z zawodami, które można wykonywać zdalnie oraz polegają na operowaniu informacjami i danymi.

Do najczęstszych prac wykonywanych w domu w systemie telepracy należą: tłumaczenia, przeprowadzanie ankiet, projektowanie stron www, tworzenie baz danych, działalność marketingowa i sprzedaż na telefon, redagowanie tekstów, raportów i sprawozdań. Pojawia się też coraz więcej zawodów i rodzajów pracy związanych z informatyką, polegających na zaświadczeniu usług intelektualnych, które mogą być wykonywane w dowolnym miejscu: analitycy systemowi, programiści komputerowi. Telepraca dotyczy zatem w dużej części usług telekomunikacyjnych (np. obsługa gorących linii telefonicznych) i informacyjnych. Ta forma zatrudnienia jest powszechna w przedsiębiorstwach wysokich technologii, o wysokiej kulturze zarządzania, a także w firmach, których produktem jest informacja, a nie materia. Umożliwia ona lepsze wykorzystanie najbardziej doświadczonej kadry, której wiedza i zdolności nie stanowią problemów geograficznych. Wykorzystując możliwości telepracy, firma może rekrutować kadre z rozproszonego obszaru geograficznego, co powoduje pozyskanie lepszych specjalistów mniejszym kosztem. Telepraca otwiera przed przedsiębiorstwem możliwość współpracy z osobami o rzadkich umiejętnościach i trudno dostępnymi, którzy nie zgodziliby się na współpracę wymagającą od nich częstych podróży. Z drugiej strony firmy nie byłoby stać na zatrudnienie takiej osoby, gdyby musiała pokrywać koszty podróży i pobytu. Takie rozwiązanie umożliwia organizację przedsiębiorstwa wokół najbardziej wartościowej siły roboczej. Oznacza to, że telepraca pozwala zatrudniać najbardziej kompetentnych pracowników w zespołach rozproszonych oraz uwalnia te zespoły od ograniczeń geograficznych. Dzięki telepracy zyskuje się większą elastyczność w organizowaniu pracy.

Telepraca nie musi i zazwyczaj nie jest jedyną pracą danej osoby, najczęściej łączy się z tradycyjną formą zatrudnienia. Należy zauważyć, że proporcje czasu telepracy do pracy tradycyjnej mogą być zróżnicowane i zależeć od wielu czynników. Dlatego można mówić o okazjonalnym charakterze telepracy, może ona stanowić istotną część czasu pracy danej osoby, a także mieć charakter podstawowy.

Znaczenie telepracy można rozpatrywać na kilku płaszczyznach: makro- i mikroekonomicznej, społecznej i gospodarczej (Szewczyk, 2004). Skala

makrospołeczna telepracy wiąże się głównie z równomiernym zaludnieniem krajów. W dłuższej perspektywie można się spodziewać, że na wsi będą mieszkać nie pracownicy rolni, ale pracownicy zajmujący się tworzeniem, gromadzeniem i przekazywaniem informacji. Natomiast w skali kraju bardziej równomierne rozłożenie pracy jest nadzieją dla regionów o wysokim wskaźniku bezrobocia. W tym miejscu należy zwrócić uwagę na fakt, że wiele zależy od kwalifikacji samych pracowników, gdyż nie ma zbyt wielu ludzi, którzy byliby zdolni świadczyć usługi wymagające dużego wkładu intelektualnego. Dlatego znaczenie telepracy dla takich regionów to raczej dostarczanie za pomocą sieci pracy wysoko kwalifikowanej przez osoby z regionów lepiej rozwiniętych, np. miast. W ten sposób telepraca może przyczynić się do pobudzenia lokalnej przedsiębiorczości. Ta forma pracy to nie tylko ekonomiczno-społeczne korzyści, ale również koszty. Jeśli nie będą niwelowane negatywne skutki telepracy, to doprowadzi ona do dezintegracji form pracowniczych. Jest ona negatywnie oceniana przede wszystkim przez związki zawodowe, które podkreślają, że wzrastająca niepewność i brak stałości zatrudnienia prowadzi do braku bezpieczeństwa ekonomicznego i patologii. Można powiedzieć, że efektami ubocznymi telepracy są koszty społeczne. Dlatego należy podjąć działania, by utrzymać trend ku tworzeniu równych szans i zapobiec podziałowi siły roboczej na „trzon” złożony z uprzywilejowanych kategorii pracowników i „peryferie” złożone z przedstawicieli upośledzonych grup społecznych (Wojakowska, 1998).

Telepraca jest specyficzną formą zatrudnienia, wykonywaną w domu pracownika bez bezpośredniego nadzoru pracodawcy lub na zasadzie własnej odpowiedzialności pracownika. Jest ona rezultatem wdrażania nowych technologii, a więc stanowisko pracy powinno być nowoczesne, oparte na aktualnej wiedzy i doświadczeniu. Należy podkreślić fakt, że telepraca jest formą zatrudnienia o zasięgu międzynarodowym i ma duże znaczenie w promowaniu równych szans na rynku pracy dla kobiet i mężczyzn.

3. FORMY TELEPRACY

W literaturze przedmiotu wyróżnia się wiele form telepracy. Wymienia się tu telepracę w domu, przemienną, mobilną oraz telecentra (Kryńska, 2001; Najmiec, 2003). Podobny podział typów telepracy jest prezentowany w projekcie FCaTT. Wyróżnia się w nim dwie duże grupy telepracowników: regularnych (stałych) i okazjonalnych (dorywczych), którzy pełnią rolę kadry uzupełniającej. Wśród pierwszej grupy można wyróżnić: osoby pracujące w domu, pracowników mobilnych oraz telepracowników samozatrudniających się.

Najczęściej spotykanym rodzajem telepracy jest telepraca mobilna i zamienna, rzadziej spotyka się tę, która wykonywana jest wyłącznie w domu oraz

w telecentrach. Liczba i proporcje poszczególnych typów telepracy są zróżnicowane, zależą bowiem od infrastruktury telekomunikacyjnej, kumulacji zaludnienia w dużych aglomeracjach i problemów geograficznych koniecznych do pokonania. Telepracownik najczęściej wykonuje swoją pracę w oderwaniu od współpracowników i poza fizyczną kontrolą przełożonych, co wymusza samodzielne zarządzanie własnym czasem pracy.

4. PRACA W DOMU

Telepraca domowa charakteryzuje się tym, że pracownik lub zleceniobiorca pracuje w miejscu zamieszkania, zamiast wykonywać ją w siedzibie firmy i tracić czas na dojazdy. Część jego domu lub mieszkania staje się biurem wyposażonym w telefon, faks, komputer itp. Cechuje ich brak ciągłego, bezpośredniego, wizualnego kontaktu z przełożonymi i współpracownikami. Muszą oni godzić dwa zupełnie różne typy działalności w jednym miejscu, czyli życie zawodowe i życie rodzinne. Wśród telepracowników realizujących swoje zadania w domu można wyróżnić: telepracowników najemnych zatrudnionych w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy lub telepracowników samozatrudniających się lub kontraktowych. Telepraca domowa jest najpopularniejszym typem tej formy zatrudnienia, a przede wszystkim najbardziej komfortowym. W bardziej nowoczesnej formie występuje pod postacią, tzw. biura domowego (homeoffice), które pod względem technologicznym i organizacyjnym odpowiada standardom wyposażenia biura bazowego pracodawcy.

Najwyższy udział telepracowników domowych w ogólnej liczbie zatrudnionych występuje w Holandii, Danii, krajach skandynawskich, USA. W Polsce wskaźnik ten wynosił w roku 2002 nieco ponad 5% i był wyższy niż we Francji, Luksemburgu, Włoszech, Portugalii (GUS, 2008).

5. PRACA PRZEMIENNA

Telepracę, w której pracownicy wykonują swoje zadania zarówno w zakładzie pracy, jak i w domu, nazywa się telepracą zamienną lub wahadłową. Relacja tych dwóch części czasu pracy jest zróżnicowana, zaczynając od niewielkiego udziału telepracy w domu, np. jeden dzień w tygodniu, do sporadycznych spotkań w siedzibie firmy lub instytucji. Można tu wyróżnić pewne podgrupy w zależności od stosunku dni pracy w domu do liczby dni pracy w siedzibie firmy (model 3+2 oraz model 4+1). Bezpośredni związek z przełożonymi i współpracownikami jest praktycznie zachowany, jednak wymaga podwójnej organizacji, czyli radzenia sobie w obu różnych środowiskach pracy, tzn. w domu i w firmie. Z telepracą przemienną powiązana jest idea „gorących biur”. Pracownicy wykorzystujący

ten rodzaj telepracy dzieli się biurkami ze współpracownikami. Nie występuje tu typowa sytuacja, w której każde biurko ma swojego użytkownika. Przykładem jest jedno z biur IBM w stanie Nowy Jork, gdzie na 800 pracowników przypada 200 biurek (Machol-Zajda, 2007).

6. PRACA MOBILNA

Mobilna telepraca często nazywana jest pracą ruchomą, nomadyczną. Telepracownicy mobilni wykonują swoje obowiązki zawodowe podczas podróży, a ich warsztat pracy znajduje się tam, gdzie w danej chwili przebywają: w samolocie, pokoju hotelowym czy w pociągu. Cechą charakterystyczną telepracy mobilnej jest to, że pracownicy nie mają głównego miejsca pracy (biuro, dom), ale swoje zadania realizują dzięki technikom teleinformatycznym w podróży bądź u klientów. Często posiadają oni w domu co najmniej kilka urządzeń biurowych. Jednak ich główną troską jest posiadanie „w drodze” stałego dostępu do odpowiedniej infrastruktury. Stopniowo ich potrzeby zaczynają rozumieć linie lotnicze, sieci hoteli, lotniska. Tak zwana wędrowna kadra to głównie handlowcy, międzynarodowi menadżerowie, inżynierowie serwisowi. Mogą to być także dyrektorzy firm, kierownicy działów, którzy za pośrednictwem notebooka i telefonu komórkowego korzystają z możliwości, jakie daje im nowoczesna technika. Dla nich wędrowka jest integralną częścią zawodu, a stosowanie urządzeń telekomunikacyjnych jest jedynie udoskonaleniem ich sposobu pracy.

Największa liczba pracowników mobilnych występuje w Szwajcarii, Finlandii oraz w Stanach Zjednoczonych, najmniej w Portugalii, Rumunii i Hiszpanii. W Polsce stanowią oni około 1% ogólnej liczby zatrudnionych.

7. TELECENTRA

Istotą telecentrów jest to, że pracownik wykonuje swoją pracę w specjalnych pomieszczeniach wyposażonych w narzędzia informatyczne i za ich pomocą porozumiewa się z biurem. Najczęściej pomieszczenia te znajdują się blisko miejsca zamieszkania pracowników. Często pracują tam ludzie z różnych zakładów pracy. W tym przypadku telepracownik nie ma wizualnych relacji z przełożonymi z firmy, a jedynie z współużytkownikami biura. Te wirtualne biura umożliwiają pracę osobom, które nie mogą lub nie chcą wykonywać jej w domu, a dojazdy do siedziby firmy są zbyt kosztowne i czasochłonne. Rozwój sieci dobrze wyposażonych i poprawnie zarządzanych telecentrów może w przyszłości, w sytuacji uregulowania stosunków własnościowych, znacznie rozszerzyć wykorzystanie metod telepracy.

Specyficzną formą telecentrów są telechatki, czyli mniejsze telecentra położone na terenach wiejskich¹. Telechatki organizuje się w adaptowanych do tego celu wiejskich chatkach, nieużywanych zabudowaniach gospodarczych lub w wydzielonych salach szkolnych. Mogą to być również tradycyjne pomieszczenia biurowe. Wykorzystywane są poza pracą także do celów szkoleniowych oraz pośrednictwa pracy. Pierwotnym przeznaczeniem telechatek było zapewnienie dostępu do najnowszej techniki i wyrobienie odpowiednich umiejętności u ludzi, którzy odczuwają brak takich możliwości. Większość telechatek nadal spełnia tę rolę, organizując szkolenia w zakresie podstaw obsługi komputera, edytorów tekstu, arkuszy kalkulacyjnych, a coraz częściej poczty elektronicznej i technik sieciowych. Natomiast osoby posiadające własny komputer mają dzięki nim dostęp do bardziej kosztownego sprzętu, np. skanerów czy wysokiej jakości drukarek. Telechatki niewątpliwie są częścią systemu umożliwiającego rozwój ekonomiczny, pomagając mieszkańcom lokalnych społeczności w znalezieniu pracy odpowiedniej do ich kwalifikacji. W wielu przypadkach zapoznają miejscowe firmy i osoby indywidualne z możliwościami, jakie niesie technika teleinformatyczna. Często także spełniają istotną rolę społeczną, umożliwiając miejscowym telepracownikom nawiązanie wzajemnych kontaktów.

Telewizja stanowi rozwiniętą koncepcję telechatki. Poszczególne budynki mieszkalne posiadają wewnętrzną sieć domową połączoną z siecią wioskową, która umożliwia łączność z „globalną wioską”.

Rozwój centrów telepracy dopasowuje się do potrzeb rynku danego kraju. Obecnie telecentra, telechatki nazywane są w niektórych krajach ośrodkami e-pracy. To nie tylko wirtualne biura, ale także miejsca świadczące różnorodne usługi informacyjne, zdrowotne, edukacyjne. W wielu państwach telecentra stały się instrumentem budowy społeczeństwa informacyjnego. Także w Polsce występują inicjatywy w zakresie tworzenia telecentrów. Należą do nich program „Ikonka”, „BiblioNet”, Centra Komunikacji Społecznej czy Gminne Centra Informacji².

¹ Idea telechatek narodziła się w Skandynawii, obecnie rozpowszechniła się również w innych częściach Europy, szczególnie w Irlandii, Francji, Anglii, Walii i Szkocji.

² Dwa pierwsze programy dotyczą tworzenia darmowego dostępu do Internetu w bibliotekach publicznych wszystkich gmin danego województwa. Projektem Poczty Polskiej są Centra Komunikacji Społecznej. W swoich placówkach zlokalizowanych we wsiach i małych miasteczkach są tworzone instytucje współpracujące z bibliotekami publicznymi, np. wiejska biblioteka, kawiarenka internetowa i agencja pocztowa w jednym miejscu. Natomiast Gminne Centra Informacji są ukierunkowane na aktywizację społeczności lokalnych i ożywienie lokalnego rynku pracy przez zapewnienie łatwego dostępu do szerokiej informacji. Por. Machol-Zajda (2007, s. 91–92).

8. ZALETY I OGRANICZENIA TELEPRACY

Jak każda nietypowa forma zatrudnienia telepraca przynosi korzyści obu stronom stosunku pracy. Jest jednak również obarczona licznymi ułomnościami (tab. 1). Jej specyficzne cechy, rodzące szczególne zagrożenia natury psychospołecznej powodują, że narosło wokół niej wiele kontrowersji.

Tabela 1. Korzyści i zagrożenia telepracy

Korzyści ^a	Zagrożenia	Warunki stosowania
z punktu widzenia pracownika		
prawo do organizacji pracy	bycie pracownikiem drugiej kategorii	elastyczność, mobilność
dostęp do szerszego i bardziej zróżnicowanego rynku pracy	utrata więzi społecznych, poczucie wyalienowania	odpowiednie cechy charakterologiczne, w tym duża tolerancja ryzyka
możliwość harmonijnego połączenia życia zawodowego z życiem prywatnym, rodzinnym	nietrwały charakter zawieranych umów, niestabilność wynagrodzeń	umiejętność posługiwania się technologiami informatycznymi
poprawa jakości życia rodzinnego (więcej czasu spędza się w domu z partnerem lub dziećmi)	duża intensywność	umiejętność zarządzania czasem
oceniających pracowników nakierowanie na wyniki pracy rodzi silniejszą motywację u pracowników	możliwość utraty kontroli nad czasem pracy	
możliwość indywidualnego kształtowania własnej kariery zawodowej	konieczność zmiany stylu życia	
większe możliwości wykorzystania nowoczesnych technologii informatycznych	utrata więzi rodzinnych	
większe poczucie bezpieczeństwa dzięki możliwości pracy na rzecz kilku pracodawców	–	–
z punktu widzenia pracodawcy		
wzrost wydajności ^b	wysokie koszty początkowe (koszty sprzętu z oprogramowaniem, wsparcia technicznego, dodatkowego oprzyrządowania, rozszerzenia łączy telekomunikacyjnych)	dobra organizacja pracy

Ciąg dalszy tabeli 1

Korzyści	Zagrożenia	Warunki stosowania
redukcja kosztów ^c	problemy bezpieczeństwa i poufności danych	umiejętność zarządzania specyficznym zasobem pracy
poprawa wizerunku firmy	trudności w zarządzaniu zasobami ludzkimi	dobry system monitorowania pracy i jej efektów
lepszą jakość obsługi klientów (możliwość skrócenia czasu odpowiedzi, uproszczenia procedur kontaktowych, stworzenia nowych opcji usług)	brak poczucia integracji i potrzeba nadzoru nad pracownikami	rozwinięty system integracji pracowników z firmą
możliwość zatrudnienia wysokiej klasy specjalistów, którzy nie są zainteresowani pracą w klasycznej formie	konieczność rozbudowy systemu monitorowania pracy	–
wyższa jakość obsługi i stopień satysfakcji klienta	–	–
z punktu widzenia gospodarki		
mniejsze obciążenie środków transportu publicznego i związana z tym oszczędność energii	–	rozwój technologii informatycznych i zwiększenie dostępu do Internetu
przeciwdziałanie pustoszeniu wsi oraz zmniejszenie zanieczyszczenia środowiska	–	

^a Z badań przeprowadzonych w połowie 2006 roku na grupie 50 pracodawców wykorzystujących telepracę wynika, że najbardziej znaczącymi korzyściami dla firmy są lepsze wykorzystanie czasu pracy, wzrost wydajności i efektywności pracy oraz możliwość zatrudnienia wysokiej klasy specjalistów. Por. Machol-Zajda (2007, s. 111).

^b Wyniki badań przeprowadzonych w wielu krajach, w firmach wykorzystujących telepracę, wskazują na wzrost wydajności od 20 do 40%. Zwiększona wydajność może wynikać z kilku czynników, np. ograniczony czas dojazdu do pracy, lepsza łączność z pracownikami, poprawa motywacji i koncentracja na wynikach pracy czy lepsze wykorzystanie urządzeń i sprzętu. Por. Matczewski (2003).

^c Choć telepraca oznacza zwiększenie kosztów dostępu do Internetu i odpowiednie wyposażenie pracowników, to lepsze wykorzystanie powierzchni biurowej i energii w siedzibie firmy oraz niższe koszty zarządania personelem i administracji wpływają na redukcję ogólnych kosztów przedsiębiorstwa. Dotyczy to głównie oszczędności na rekrutacji i szkoleniu z tytułu nieobecności pracowników w pracy, związanych z dojazdami. Zmniejszeniu ulegają również koszty infrastrukturalne. Por. J. Wiśniewski (2007, s. 17).

Źródło: opracowanie własne.

9. PODSUMOWANIE

Rozwój nietypowych form zatrudnienia, w tym również telepracy, jest nieuchronny. Forma ta obarczona jest wieloma ograniczeniami, spośród których najistotniejszymi wydają się negatywne konsekwencje społeczne, dotyczące zwłaszcza telepracowników regularnych. Ta elastyczna forma organizacji pracy daje możliwość uzyskania zatrudnienia przez osoby mniej mobilne, w tym zwłaszcza osoby niepełnosprawne oraz kobiety na urlopach macierzyńskich czy wychowawczych. To także atrakcyjna praca dla osób z małych miejscowości, dla których lokalny rynek pracy nie tworzy perspektyw zatrudnienia w klasycznej formule stosunku pracy. Telepraca staje się jednak coraz bardziej pożądaną formą zatrudnienia osób o rzadkich i szczególnie poszukiwanych kwalifikacjach (np. analitycy systemowi, programiści komputerowi), postrzegający swoją indywidualną karierę jako ciąg doświadczeń budowanych na współpracy z wieloma firmami. Specyfika tej formy zatrudnienia wydaje się wskazywać na jej szczególne miejsce w organizacjach sieciowych.

LITERATURA

- Czobot A. (2004), *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, PWN, Warszawa.
- GUS (2008), *Zatrudnienie w Polsce 2007. Bezpieczeństwo na elastycznym rynku pracy*, Warszawa.
- Kryńska E. (2001), *Dylematy polskiego rynku pracy*, IPiSS, Warszawa.
- Machol-Zajda L. (2007), *Elastyczne formy pracy – poradnik dla pracodawcy*, Wydawnictwo WSE, Białystok.
- Matczewski A. (2003), *Praca i zarządzanie w sieciach*, [w:] A. Matczewski (red.), *Praca i zarządzanie w sieciach*, Śląskie Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania i Nauk Społecznych, Tychy.
- Najmiec A. (2003), *Psychologiczne, społeczne i organizacyjne uwarunkowania telepracy*, „Bezpieczeństwo Pracy”, nr 1, 20–22.
- Nilles J. (2003), *Telepraca. Strategie kierowania wirtualną załogą*, WNT, Warszawa.
- Szewczyk A. (2004), *Informacja w walce z bezrobociem*, PWN, Warszawa.
- Toffler A. (1986), *Trzecia fala*, PIW, Warszawa.
- Toffler A., Toffler H. (1995), *Budowa nowej cywilizacji. Polityka trzeciej fali*, Zysk i S-ka, Poznań.
- Wiśniewski J. (2007), *Zatrudnianie pracowników w formie telepracy*, TNOiK, Toruń.

TELECOMMUTING – CHANCES AND THREATS

A b s t r a c t. Increasingly difficult conditions and competition in the global marketplace coexisting with the development of modern computer and communications technologies requires enterprises to embrace employment flexibility. The specific and still relatively seldom applied form of untypical employment is telecommuting. The article contains details about the author's formulation of its specific features, advantages and conditions of implementing telecommuting from the worker's, the employer's and the economic perspective.

K e y w o r d s : telecommuting, telecommuter.

