

Magdalena Szpunar

TELEPRACA JAKO NOWA FORMA ZATRUDNIENIA NA RYNKU PRACY A PRACA JAKO WARTOŚĆ

*Nowe sposoby produkcji umożliwiają właśnie to,
czyli powrót do produkcji we własnym domu,
opartej na podstawie wysoko rozwiniętej elektroniki
przy jednoczesnym nadaniu znaczenia domowi
jako najważniejszej instytucji w społeczeństwie.
A. Toffler, Trzecia fala*

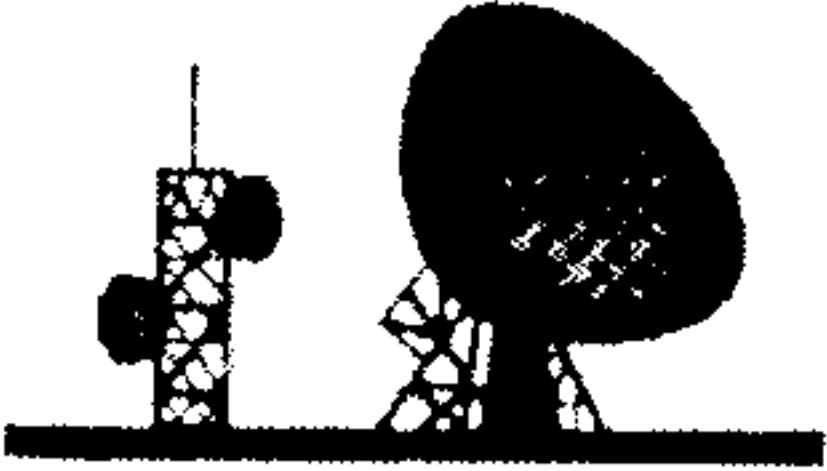
Nastanie ery społeczeństwa informacyjnego diametralnie zmienia otoczenie człowieka, jak i jego samego. Podkreśla się, że w konfrontacji z komputerem człowiek jest bez szans, gdyż każdą pracę umysłową lepiej wykona wydajniejsza maszyna¹. Już w 1980 r. znakomity prognostyk naszych czasów Alvin Toffler pisał: *Przed trzystu laty, widząc całe rzesze kosiarzy na polach, tylko wariat mógłby marzyć o tym, że wkrótce nadejdą czasy, kiedy pola opustoszeją, a ludzie będą pracować na chleb stłoczeni w miejskich fabrykach. I tylko wariat miałby rację. Tak samo dziś trzeba odwagi, aby powiedzieć, że największe fabryki i biurowce mogą jeszcze za naszego życia wyludnić się i zmienić w jakieś upiorne składy czy magazyny albo zacząć służyć komuś za mieszkanie*². Dzisiaj stwierdzenie to wydaje się nieco przesadzone, jednakże niemal ćwierć wieku temu musiało brzmieć niezwykle nowatorsko. Trzeba bowiem wielkiej odwagi, by w apogeum rozkwitu epoki industrialnej przewidywać, że praca trafi kiedyś z powrotem pod strzechy.

J. Rifkin w pracy o prowokującym tytule *Koniec pracy* pisze wprost: *Nowe technologie prowadzą nas w erę produkcji prawie bez robotników akurat w takim momencie historii świata, kiedy ludność osiągnęła niebywałą liczebność. Zderzenie między presją zaludnienia a coraz mniejszymi szansami zatrudnienia będzie kształtować geopolitykę nowej gospodarki nowoczesnych technologii przez pierwsze deka-*

¹ W. Cellary, *Konfrontacja człowieka z komputerem na rynku pracy* [w:] W. Cellary (red.), *Polska w drodze do globalnego społeczeństwa informacyjnego*, Warszawa, 2002, s. 61.

² A. Toffler, *Trzecia fala*, Warszawa 1997, s. 301.

dy nowego stulecia³. Era społeczeństwa informacji przyniosła redefinicję pracy. Jak zauważa Rifkin, podczas gdy w erze przemysłowej praca ludzka stanowiła element produkcji dóbr i usług, w erze dostępu⁴ inteligentne maszyny coraz częściej zastępują siłę roboczą w rolnictwie, produkcji i usługach.

Era	Kryteria przydzielania pracy	Metoda
Preindustrialna 	Według kategorii: • Wiek • Płeć • Plemię • Klasa	Ocena na podstawie wyglądu
Industrialna 	Według kwalifikacji: • Umiejętności fachowe • Doświadczenie • Wykształcenie	Certyfikaty Wybór dokonywany przez komisję
Postindustrialna 	Według profilu osoby: • Rola pełniona w zespole • Osobista orientacja	Dopasowanie za pomocą komputera Rozmowa-wywiad z doradcą

Ryc. 1. Historia strategii zarządzania zasobami ludzkimi

Źródło: R.M. Balbin, *Twoja rola w zespole*, Gdańsk 2003, s. 19.

Zarówno farmy, jak i wiele stanowisk pracy umysłowej podlega automatyzacji i trudno nie przyznać racji Rifkinowi, który twierdzi, iż najtańszy robotnik będzie droższy od technologii, która go zastąpi⁵. W takiej sytuacji łatwo zauważyć, w jak znaczący sposób rynek pracy ewoluuje, jak bardzo zmienia się praca

³ J. Rifkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, Wrocław 2001, s. 264–265.

⁴ Rifkin wiek dostępu charakteryzuje poprzez pryzmat sieci, gdzie zamiast sprzedawców i nabywców (tak charakterystycznych dla epoki industrialnej) mamy do czynienia z dostawcami i użytkownikami, a w miejsce transakcji kupna–sprzedaży pojawia się dostęp. W gospodarce opartej na owych sieciach firmy zaprzestają wymiany dóbr fizycznych i intelektualnych na rzecz dostępu do nich – obecnie to koncepcje, pomysły, obrazy, a nie rzeczy, posiadają realną wartość w nowej gospodarce. Środki trwałe przestają funkcjonować jako aktywa firmy, a stają się kosztem operacyjnym, czymś, co się pożycza.

⁵ J. Rifkin, *Wiek dostępu. Nowa kultura hiperkapitalizmu, w której płaci się za każdą chwilę życia*, Wrocław 2003, s. 12.

i jej znaczenie w XXI wieku. Rewizji podlega niemal wszystko, choćby kryteria przydzielania pracy – w erze preindustrialnej były to takie kategorie, jak wiek, płeć, w erze industrialnej – kwalifikacje, zaś postindustrialnej – profil osoby⁶.

Jak podkreśla M. Fic, praca biurowa w warunkach sztywnego czasu pracy, stałych miejsc, scentralizowanych struktur przedsiębiorstw będzie stopniowo przekształcać się w pracę elastyczną ze względu na czas, miejsce i formę przedsiębiorstw, tworząc nowe możliwości pracy, redefiniując obowiązującą zasadę „praca w określonych strukturach, na określonym miejscu i w określonym czasie”. Nowe technologie informacyjno-komunikacyjne umożliwiają *pracę z tym, tam i kiedy chcesz*⁷. Należy zwrócić uwagę na to, że wybór telepracy to nierzadko nie kaprys, a konieczność podyktowana okolicznościami zewnętrznymi, np. chorobą, opieką nad dziećmi, chorymi członkami rodziny, bezrobociem na lokalnym rynku pracy, dużymi kosztami dojazdu do firmy mieszczącej się daleko od miejsca zamieszkania⁸.

Termin *telepraca* pochodzi od angielskiego *telework*, przedrostek *tele* oznacza odległość, zatem telepraca jest pracą na odległość. Termin ten bywa używany głównie w krajach europejskich, podczas gdy w Stanach Zjednoczonych bardziej popularne jest określenie *telecommuting* (ang. *commute* – dojeżdżać)⁹. Komisja Europejska proponuje następującą definicję telepracy: *telepraca jest to metoda organizowania i wykonywania pracy, w której pracownik pracuje poza miejscem pracy pracodawcy przez znaczną część swojego czasu pracy, dostarczając do pracodawcy wyniki (rezultaty) pracy przy wykorzystaniu technologii informacyjnych oraz technologii przekazywania danych, zwłaszcza Internetu*¹⁰.

Wśród głównych zalet telepracy wymienia się¹¹:

- zmniejszenie nakładów na przygotowanie stanowiska pracy oraz na jego utrzymanie: oszczędność powierzchni biurowej oraz kosztu czynszów, wyposażenia i obsługi pracowników,
- brak potrzeby dojeżdżania do pracy, zwłaszcza w dużych miastach oraz z odległych terenów wiejskich, co powoduje znaczną oszczędność czasu i wzrost efektywności pracy,
- zmniejszenie absencji chorobowej,
- eliminację spóźnień do pracy, a tym samym wzrost efektywności pracy.

⁶ R. M. Balbin, *Twoja rola w zespole*, Gdańsk 2003, s. 19.

⁷ M. Fic, *Biuro przyszłości – elastyczność i komunikacja w centrum wiedzy*, <http://iiwz.univ.szczecin.pl/zsgi/konferencje/5/index.html>

⁸ E. Stroińska, *Czy telepraca łączy sferę zawodową i rodzinną?* [w:] A. Szewczyk (red.), *Komputer – przyjaciel czy wróg?* Szczecin 2005, s. 250.

⁹ *Telepraca polska*, http://www.telepraca-polska.pl/abc/gfaq_1-1.html

¹⁰ A. Najmiec, *Psychologiczne, społeczne i organizacyjne uwarunkowania telepracy* [w:] „Bezpieczeństwo Pracy” 2003, nr 1, s. 20.

¹¹ B. Kurkus-Rozowska, M. Konarska, *Telepraca – szanse, korzyści, uciążliwości* [w:] „Bezpieczeństwo Pracy” 2002, nr 5, s. 21.

- zmniejszenie liczby nadgodzin,
- wprowadzenie optymalnej organizacji pracy pozwalającej uzyskać wzrost wydajności pracy (według badań produktywność osób pracujących w domu poprawia się średnio o 15%, a osób pracujących w telecentrach – o 30%),
- ograniczenie konfliktów w pracy związanych z problemami wynikającymi z indywidualnych zachowań pracowników nieakceptowanych przez współpracowników bądź pracodawcę,
- wpływ na rynek pracy – możliwość zatrudniania pracowników z rejonów, gdzie koszty zatrudnienia są niższe, co przyczynia się do zmniejszenia bezrobocia na tych terenach,
- eliminację kosztów transportu, zmniejszenie natężenia ruchu na ulicach miast, ograniczenie ryzyka wypadków drogowych oraz zmniejszenie zanieczyszczenia środowiska,
- możliwość ograniczenia liczby stanowisk parkingowych, zwłaszcza w centrach dużych miast.

Niejednokrotnie podkreśla się, iż w społeczeństwach informacyjnych miejsce wykonywania pracy traci na znaczeniu, gdyż najważniejsza staje się informacja. Główne elementy krajobrazu znanego nam z lat „standardowej” pracy, tj. biurko, telefon, komputer, zdają się odchodzić do lamusa, a zastępuje je system pracy zwany *hot desking*¹². Pracownik winien być jedynie obowiązkowo wyposażony w przenośny komputer, by móc wykonywać swą pracę w dowolnym miejscu i czasie, byle z dostępem do Internetu. E. Stroińska wyróżnia kilka cech, jakie powinien posiadać potencjalny telepracownik¹³:

- *silna automotywacja* do wykonywania pracy w warunkach nieotrzymywania wizualnych i fonicznych sygnałów występujących w tradycyjnym biurze,
- *samodyscyplina*; nawet przy silnej motywacji do pracy brak samodyscypliny powoduje spadek efektywności i zaangażowania w wykonywanie powierzonych zadań,
- *elastyczność i innowacyjność*; telepraca jest nowym sposobem organizacji pracy, a pracownicy, którzy mają trudności z dostosowywaniem się do nowych sytuacji, mogą napotkać na takie trudności również w środowisku telepracy,
- *umiejętności zawodowe*; wykonywanie telepracy najłatwiej przychodzi tym, którzy dysponują już doświadczeniem i odpowiednimi umiejętnościami niezbędnymi do jej wykonywania,
- *umiejętność komunikacji*,
- *umiejętność zarządzania czasem*, aby móc wykonywać terminowo powierzone zadania,
- *umiejętność podejmowania samodzielnych (niezależnych) decyzji*,

¹² M. Ścibor, *Telepraca, czyli gorące biurko*, http://technoplis.onet.pl/369,1026895,2,artykul_typ.html

¹³ E. Stroińska, *dz. cyt.*, s. 250.

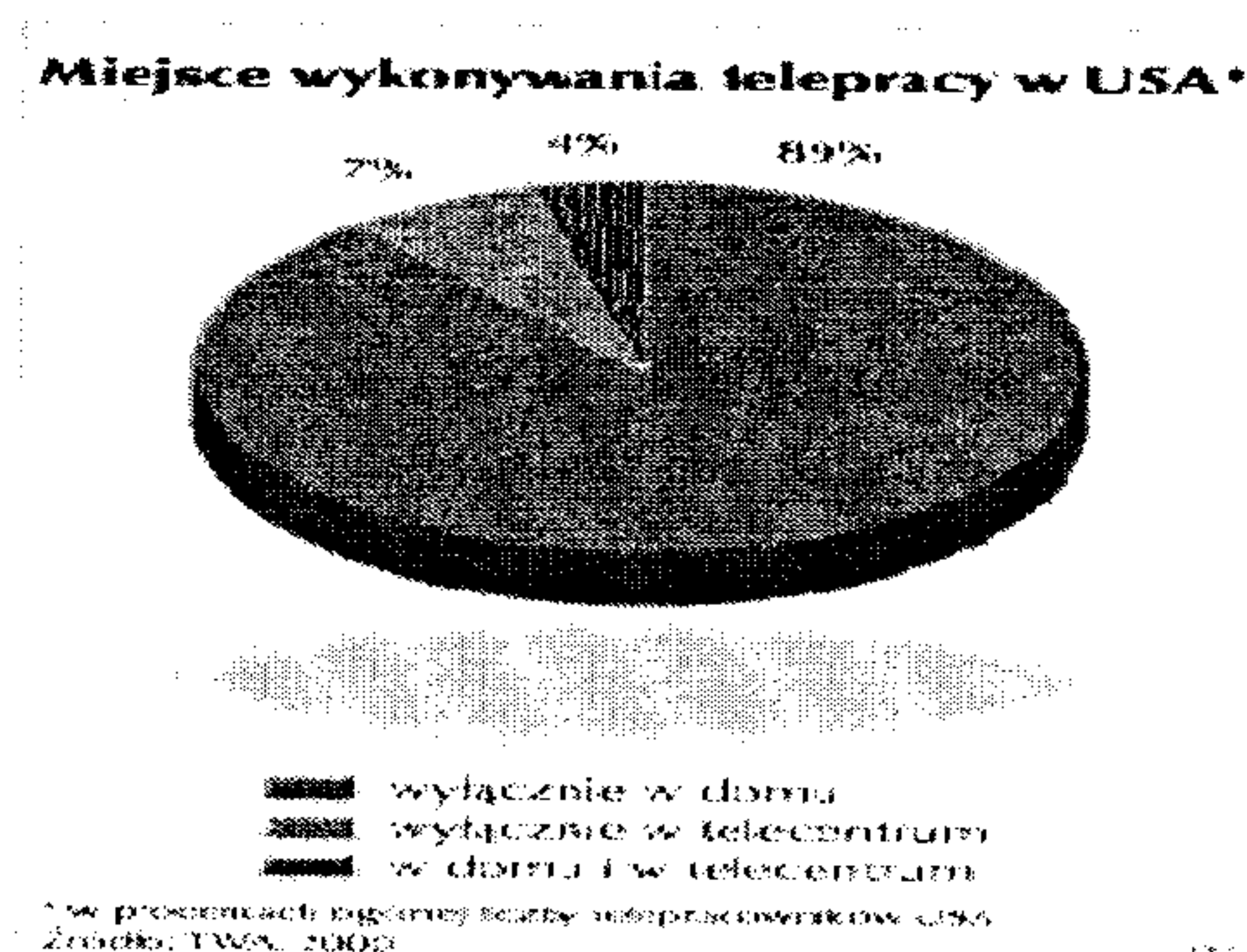
- *umiejętność pracy w społecznej izolacji*; zdolność do normalnego wykonywania zadań pracowniczych przy małej stymulacji kontaktami towarzyskimi,
- *umiejętność oddzielenia sfery prywatnej od zawodowej*.

Warto jednak zwrócić uwagę, iż trudno mówić o istnieniu osobowości telepracownika. Mimo że zgodnie z koncepcją Junga (test MBTI) można wskazać na istnienie pewnych zawodów, do których wykonywania nadają się osoby o określonych cechach osobowościowych, takie wskazanie jest trudne w przypadku telepracy ze względu na jej heterogeniczność¹⁴.

Próbując stworzyć pewną typologię stanowisk telepracy, Welsch wyróżnia następujące kategorie¹⁵:

- *telepraca (sensu stricto)* – praca we własnym mieszkaniu – forma komunikacji: przez telefon i Internet,
- *telepraca zamienna* – regularna wymiana miejsca pracy między domem a biu-rem (model 4+1, 3+2),
- *centra telepracy* – organizowane w postaci tzw. biur filialnych (przez jedno przedsiębiorstwo) i sąsiedzkich (wykorzystywane przez wiele firm) niedaleko miejsca zamieszkania pracowników na terenach odległych od głównej siedziby firm,
- *telepraca mobilna* – praca wykonywana w różnych miejscach w zależności od sytuacji i potrzeb – u klientów, w podróży etc.

Głównym miejscem wykonywania telepracy w USA jest dom – 89%, w telecentrach pracuje 7%, zaś 4% osób łączy obie te formy pracy. 65% telepracowników to mężczyźni, średnia wieku wynosi 40 lat, 79% pracowników telecentrów ma średnie wykształcenie. Telepracownik jest więc lepiej wyedukowany niż przeciętny Amerykanin, telepracownik również lepiej zarabia od przeciętnego Amerykanina o ok. 20 tys. \$ rocznie¹⁶.



Ryc. 2. Miejsce wykonywania telepracy w USA w 2000 roku

Źródło: A. Książ, *Warsztat w sypialni*, „PCkurier” 2001, nr 8.

¹⁴ Tamże.

¹⁵ A. Najmiec, *dz. cyt.*, s. 20.

¹⁶ A. Książ, *Warsztat w sypialni* [w:] „PCkurier” 2001, nr 8.

Z badań przeprowadzonych przez Pracownię Badań Społecznych (PBS) pod koniec 2005 roku wynika, iż telepraca ciągle nie jest popularną formą zatrudnienia w polskich przedsiębiorstwach. Wśród przedsiębiorstw z tzw. branż rokujących tę formę zatrudnienia stosuje 16% firm. W 2/3 z nich pracuje tylko jeden telepracownik. O niskiej świadomości społecznej idei telepracy świadczyć może również fakt, że w 3% badanych przedsiębiorstw do grupy telepracowników zaliczono również przedstawicieli handlowych, osoby pracujące u klienta, a nawet osoby pracujące w oddziale terenowym przedsiębiorstwa¹⁷.

W większości krajów Europy brak odrębnych przepisów regulujących pracę w systemie telepracy. Jedynym wyjątkiem są Włochy wykorzystujące tzw. prawo Bassaniego z 1998 roku, które odnosi się do telepracy wykorzystywanej w służbie cywilnej. W Irlandii istnieją specjalne zalecenia opracowane przez komitet telepracy, w Belgii parlament wydał stosowną ustawę o pracownikach pracujących w domu, zaś w Holandii obowiązuje przepis o pracy na odległość¹⁸. Władze UE poświęcają wiele miejsca promowaniu telepracy w Europie, już 10 lipca 1990 r. Parlament Europejski przyjął zarządzenie dotyczące nietypowych stosunków pracy. Jedną z inicjatyw było powołanie *European Telework Development*, organizacji, której celem jest pomoc w rozumieniu możliwości tkwiących w pracy zdalnej¹⁹.

W *Strategii informatyzacji Rzeczypospolitej Polskiej – e-Polska na lata 2004-2006* za drugi priorytet uznano uczynienie z telepracy realnego narzędzia aktywizacji zawodowej. W tym przypadku komputer i odpowiednie przeszkolenie może stać się szansą na znalezienie pracy i rozwój zawodowy. *Zdolność wykorzystywania zasobów Internetu w życiu prywatnym i zawodowym powinna być przekazywana już w szkole, tak samo jak umiejętność korzystania ze źródeł pisanych, encyklopedii i słowników czy też umiejętność posługiwania się tradycyjnym katalogiem bibliotecznym. Piśmienność informatyczna to umiejętność korzystania z komputera, w tym umiejętność korzystania z Internetu*²⁰.

Strategia informatyzacji określa nawet, na czym owa piśmienność informatyczna ma polegać. Podstawowe jej kryteria to:

- umiejętność napisania listu w edytorze tekstu i jego wydrukowania,
- umiejętność odbierania i wysyłania poczty elektronicznej,
- umiejętność posługiwania się przeglądarką internetową, w tym umiejętność przeszukiwania zasobów Internetu²¹.

Już w 1980 roku Toffler wskazywał, że telepraca, nazywana inaczej e-pracą, wywołuje szereg implikacji:

¹⁷ Badanie PBS: *Telepraca – raport z badania 1000 przedsiębiorstw*, 30.11.2005.

¹⁸ *Telepraca polska*, <http://www.telepraca-polska.pl/prawo/europa.html>

¹⁹ B. Kurkus-Rozowska, M. Konarska, dz. cyt., s. 22.

²⁰ *Strategia informatyzacji Rzeczypospolitej Polskiej – e-Polska na lata 2004–2006*, Ministerstwo Nauki i Informatyzacji, grudzień 2003, http://www.mnii.gov.pl/_gAllery/30/302.pdf

²¹ Tamże.

- *społecznych*: praca w domu wykonywana przez większą część ludności prowadziłaby do większej trwałości wspólnot osiedlowych czy sąsiedzkich, ponieważ mała ruchliwość łagodzi stresy adaptacyjne związane z nowymi warunkami oraz zmniejsza ulotność i nietrwałość stosunków międzyludzkich, częste zmiany pracy prowadzą zaś do nikłego angażowania się w kontakty społeczne;
- *środowiskowych*: zmniejszenie zapotrzebowania na energię w jednym określonym obszarze;
- *ekonomicznych*: nowy system gospodarki powoduje, iż niektóre gałęzie będą zanikać, niektóre zaś przeżywać będą rozkwit, np. przemysł elektroniczny, informatyka i telekomunikacja;
- *psychologicznych*: nowe, domowe środowisko pracy stanie się coraz bardziej bezosobowe, jednakże więzi rodzinne z pewnością zostaną pogłębione, *wcale nie musi być to świat klinicznie wypreparowany z jakichkolwiek związków uczuciowych między ludźmi, gdzie każdego człowieka oddzielałby od reszty ludzkości ekran monitora*²².

Według M. Fic biuro przyszłości będzie stanowiło swoistego rodzaju dom rodzinny dla stałych i okresowych użytkowników biura, jak i dla klientów²³.

Większość z hipotez postawionych przez Tofflera sprawdziła się. Przypomnijmy, formułował je prawie ćwierć wieku temu. Jednakże pewne elementy ówczesnych prognoz nie są dzisiaj tak oczywiste, jak mogłoby się wydawać. Nie możemy być do końca pewni, czy mała ruchliwość przestrzenna będąca konsekwencją niewymagalności od pracownika częstych zmian miejsca pracy musi powodować większą otwartość na działania lokalne, przywiązanie do małej ojczyzny. Może się stać wręcz przeciwnie, zamknięci we własnych „biurach domowych” popadniemy w marazm i niemal całkowicie wyeliminujemy kontakty społeczne, gdyż większość czynności będzie można załatwić w domowym zaciszu. Stąd nawet tak istotne aspekty człowieka jako *animal sociale*, będziemy realizować poprzez internetowe formy komunikacji i rozrywki. Należy jednak nadmienić, że wiele osób skazanych wcześniej na bezrobocie dzięki nowym technologiom ma możliwość pracy – szczególnie dotyczy to osób niepełnosprawnych.

Nie zgadzam się także z opinią o wpływie nowych form pracy na psychikę ludzką. Już dziś wiemy, że w domowym środowisku bardzo trudno oddzielić sferę pracy od ogniska domowego, wielu ludzi leczy się z uzależnienia od Internetu, nie mogąc wyznaczyć jasnej granicy, gdzie zaczyna się i kończy ich praca. Wielu jest zdania, iż bez nadzoru nie potrafi efektywnie pracować, a jeśli już pracują, to mało efektywnie, gdyż tak naprawdę są rozdarci pomiędzy płaczą-

²² A. Toffler, *dz. cyt.*, s. 315.

²³ M. Fic, *Biuro przyszłości – elastyczność i komunikacja w centrum wiedzy*, <http://iiwz.univ.szczecin.pl/zsgi/konferencje/5/index.html>

cym dzieckiem a konieczną do wykonania pracą. Również pracodawcy nie radzą sobie z telepracownikami, gdyż pozbawieni możliwości nadzoru nie wiedzą, jak właściwie oceniać pracownika.

W Polsce internetowe portale pracy przeżywają obłęd. W bazie portalu hrk.pl, największego polskiego internetowego serwisu doradztwa personalnego, zarejestrowanych jest ponad 200 tys. osób, inny serwis jobpilot.pl dysponował w 2003 r. 14 tysiącami ofert pracy. Sam fakt takiego sposobu poszukiwania pracy ma świadczyć o znajomości komputera i umiejętności wyszukiwania informacji²⁴.

Kto ma największe szanse stać się telepracownikiem? Tłumacz, ankieter, grafik komputerowy, programista WWW, księgowy, redaktor, korektor. „Metropol” podaje, że telepraca jest najbardziej rozpowszechniona wśród kadry kierowniczej – 3% osób pracuje w ten sposób stale, wśród pracowników naukowych – 11%. Największą popularność zdobyła w branży pośrednictwa finansowego – 5% pracuje w ten sposób stale, oraz działalności związanej z rynkiem nieruchomości – 6%. Według różnych źródeł telepraca powoduje wzrost wydajności pracowników o 15–30%, a dodatkowo jest źródłem oszczędności wynikających np. z niższych kosztów wynajęcia biura. Telepracę częściej wykonują mężczyźni (6%) niż kobiety (4%). Dom stanowi miejsce stałej pracy 5% respondentów w państwach kandydujących do Unii (UE – 3%), 11% pracuje w domu sporadycznie (UE – 8,5%)²⁵.

Podkreśla się, że nie wszyscy są predysponowani do wykonywania telepracy, bowiem praca taka wymaga samodyscypliny i odporności psychicznej koniecznej do spędzania przed komputerem po kilkanaście godzin dziennie²⁶. Należy pamiętać, że telepraca obok niewątpliwych zalet niesie także wiele uciążliwości, wśród których wymienia się²⁷:

- dużą intensywność pracy, nadmierną liczbę przepracowanych godzin, co sprzyja utracie kontroli nad czasem pracy,
- monotonię i cząstkowość zadań przy pracach odtwórczych,
- uzależnienie od środków technicznych,
- ograniczenie kontaktów społecznych i zawodowych.

Inne niedogodności mogą być wynikiem złego środowiska materialnego telepracy, jak np. zawodny sprzęt komputerowy i nieprzyjazne oprogramowanie, nieodpowiednie warunki warsztatu pracy, złe oświetlenie²⁸.

Telepracę można wprowadzać w firmie w rozmaity sposób²⁹:

- progresywnie przez samo przedsiębiorstwo w ramach nowych form pracy mających na celu obopólne korzyści,

²⁴ P. Stasiak, *Rybki www sieci* [w:] „Polityka” 2004, nr 14.

²⁵ „Metropol” z dn. 12.02.2004.

²⁶ E. Frankowski, *Zdalnie znaczy wydajnie* [w:] „PCkurier” 2002, nr 25.

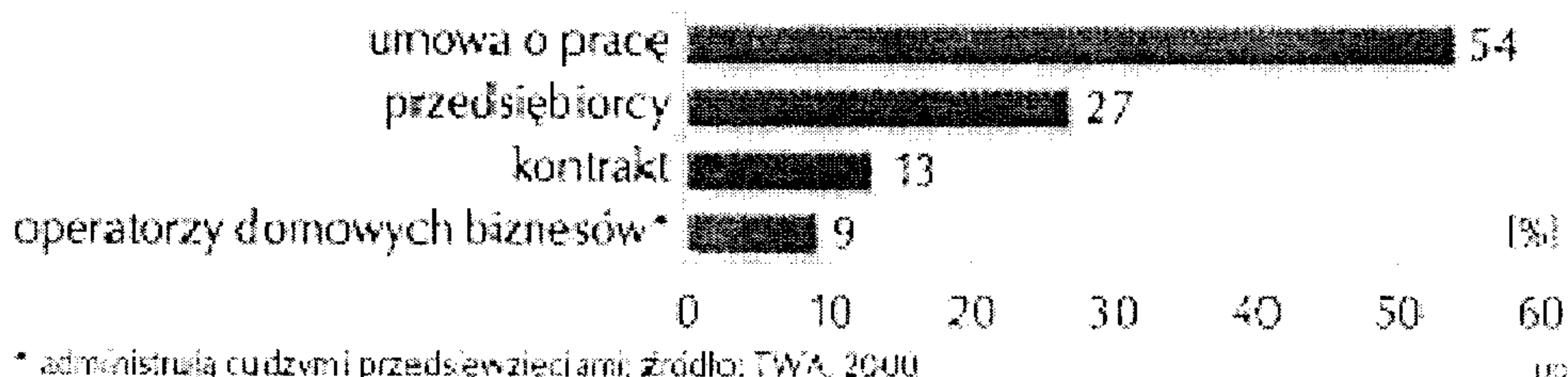
²⁷ B. Kurkus-Rozowska, M. Konarska. *dz. cyt.*, s. 22–23.

²⁸ Tamże.

²⁹ W. Cellary, *Telepraca* [w:] W. Cellary (red.), *Polska w drodze do globalnego społeczeństwa informacyjnego*. Warszawa 2002, s. 70.

- przez danie pracownikom prawa wyboru (praca lokalna lub telepraca),
- w formie zindywidualizowanych umów o pracę.

Formy zatrudnienia w USA telepracowników pracujących w domu



Ryc. 3. Formy zatrudnienia telepracowników w USA w 2000 roku

Źródło: A. Książ, *Warsztat w sypialni*, „PCkurier” 2001, nr 8.

W. Cellary podkreśla, że nierzadko sam pracownik jest inicjatorem uelastycznienia własnej pracy, stąd często właśnie z jego strony pada propozycja podjęcia pracy w tej formie. Telepraca bardzo często wywołuje niechęć u kadry zarządzającej. Wiąże się to z tym, że po pierwsze menedżerowie nie mają doświadczenia w zarządzaniu pracownikami na odległość, po drugie nie wierzą w zdolności samoorganizacyjne pracownika, któremu trzeba powiedzieć, jak ma coś wykonać, po trzecie często oceniają pracownika właśnie za zachowanie w firmie, a nie osiągnięte wyniki³⁰.

Opinię Cellarego potwierdza wiceprezes Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową Maciej Grabowski. Twierdzi, że na razie szefowie boją się telepracy, gdyż uważają, że stanowi ona okazję do marnowania czasu³¹. Brak pełnej kontroli wprowadza ich w pewne zakłopotanie. Zdaniem Cellarego sami menedżerowie mają zaległości w edukacji informatycznej, stąd ich asekuracyjny stosunek do telepracy. Aby móc kontrolować telepracowników, pracodawcy wprowadzają nowe formy weryfikacji efektów pracy, które polegają na obowiązku częstego kontaktowania się z biurem lub regularnym przysyłaniu wyników swojej pracy³².

Z wywiadów pogłębionych z telepracodawcami przeprowadzonych pod koniec 2005 roku³³ wynika, że jedną z barier hamujących rozwój telepracy jest przyzwyczajenie do tradycyjnej metody pracy, ale także brak łatwo dostępnej, wyczerpującej, wiarygodnej informacji na temat telepracy, co potwierdza wy-

³⁰ Tamże.

³¹ M. Rabij, *Poszukiwanie czasu i oszczędności* [w:] „Newsweek” 2002, nr 5.

³² A. Giddens, *Socjologia*, Warszawa 2004, s. 427.

³³ Badanie PBS: *Telepraca – raport z badania 1000 przedsiębiorstw*, 30.11.2005.

powieść: „W dużej ilości firm ludzie są przyzwyczajeni do tego trybu, takiego biurowego, i nie do końca zdają sobie sprawę z tego, co jest telepracą, jakie to daje korzyści, możliwości. Szefowie firm muszą w tym kierunku spojrzeć, pójść, usłyszeć skądś, sprawdzić, poznać kogoś, kto pracuje w takim trybie, trzeba się z tym zetknąć, po prostu” [telepracodawca, mężczyzna, zarządza przedstawicielami handlowymi].

Niejednokrotnie niechęć do podpisywania umowy o pracę z telepracownikiem to wynik braku zaufania oraz zbyt wysokich podatków: „W tej chwili, zatrudniając na przykład osobę na umowę o pracę, to nie sądzę, by to w ogóle jakikolwiek sens miało dla dużej firmy, która liczy koszty. A tutaj, praktycznie nie mając żadnego kontaktu z takim telepracownikiem, nie wyobrażam sobie, żebym kogoś w systemie telepracy zatrudnił na przykład na stałe” [telepracodawca, mężczyzna, kierownik w firmie dystrybucyjnej]. Wywiady pogłębione z telepracodawcami dostarczyły również informacji, że niechęć do tej formy pracy jest efektem niedotrzymywania terminów wykonania pracy przez telepracowników: „Telepracownicy powinni dotrzymać ustalonych terminów. Wielokrotnie się spotykałem z czymś takim, że po prostu na zadane terminy nie udawało im się danej rzeczy kończyć. Potem nie odbierają telefonów, nie odpisują na e-maile” [telepracodawca, mężczyzna, menedżer w agencji reklamowej].

J. Lipiec z Politechniki Gdańskiej twierdzi, że amerykańskie spółki, które w pierwszej dekadzie lat 90. przeszły na telepracę, sporo zaoszczędziły. Wydajność w tych spółkach wzrosła o połowę, bo pracownika ocenia się według osiągnięć, a nie liczby godzin spędzonych za biurkiem. Wskazuje się, że polskie firmy przeżywające obecnie poważne tarapaty nie są ani gotowe, ani zainteresowane wykorzystaniem zachodnich doświadczeń. Według badań przeprowadzonych w 2001 r. na zlecenie Centrum Promocji Kobiet o wprowadzeniu telepracy w firmie myśli zaledwie 8% polskich przedsiębiorców, a 42% nawet nie wiedziało, co kryje się pod tym pojęciem³⁴.

W ciągu zaledwie pięciu lat sytuacja ta uległa znacznej poprawie. Pod koniec 2005 roku 24% badanych przez PBS przedsiębiorstw dostrzega możliwości wprowadzenia telepracy. Taka sama liczba przedsiębiorstw planuje zwiększyć liczbę telepracowników, a 68% firm zamierza zwiększyć zakres zadań do wykonania przez telepracowników³⁵.

Główną motywacją zachęcającą do wprowadzenia telepracy wśród polskich przedsiębiorców jest chęć wykorzystania bardziej efektywnych metod pracy (69%), co trzeci badany przedsiębiorca przyznaje, iż była to propozycja samego pracownika (28%), a co czwarty twierdzi, że powodowała nim chęć ograniczenia wydatków na prowadzenie biura (26%)³⁶.

³⁴ M. Rabij, *dz. cyt.*

³⁵ Badanie PBS: *Telepraca – raport z badania 1000 przedsiębiorstw*, 30.11.2005.

³⁶ Tamże.

Tabela 1. Telepraca – szanse i uciążliwości

	skutki główne		skutki uboczne	
	bliskie w czasie	odległe w czasie	bliskie w czasie	odległe w czasie
pozytywne	– większe możliwości zatrudnienia – elastyczność zatrudnienia – możliwość zatrudnienia wysoko-kwalifikowanej kadry – zatrudnienie niepełnosprawnych	– zmniejszenie kosztów funkcjonowania firm – poprawa stanu środowiska i jakości życia – poprawa bezpieczeństwa – zmniejszenie bezrobocia	– więcej czasu dla rodziny – elastyczność czasu pracy – zmniejszenie kosztów pośrednich – zmniejszenie liczby zwolnień chorobowych	– uaktywnienie rynków lokalnych i lokalnych społeczności – równomierne rozmieszczenie ludności
negatywne	- zwiększenie bezrobocia - trudności w utrzymaniu tajemnicy firmy	– marginalizacja grup społecznych – rozwarstwienie społeczne – utrata tożsamości firmy	– izolacja – dodatkowe koszty – brak struktury dnia – stres w rodzinie – mniejsza ochrona ze strony związków zawodowych – przeniesienie kosztów pracy firmy na pracowników	– alienacja – choroby psychiczne – rozpad więzi społecznych – brak współczucia i solidaryzmu społecznego

Źródło: oprac. własne na podst. P. Sienkiewicz, H. Świeboda, *Analiza systemowa telepracy* [w:] L. Haber, *Spółeczeństwo informacyjne – wizja czy rzeczywistość?* t. 2, Kraków 2004, s. 35.

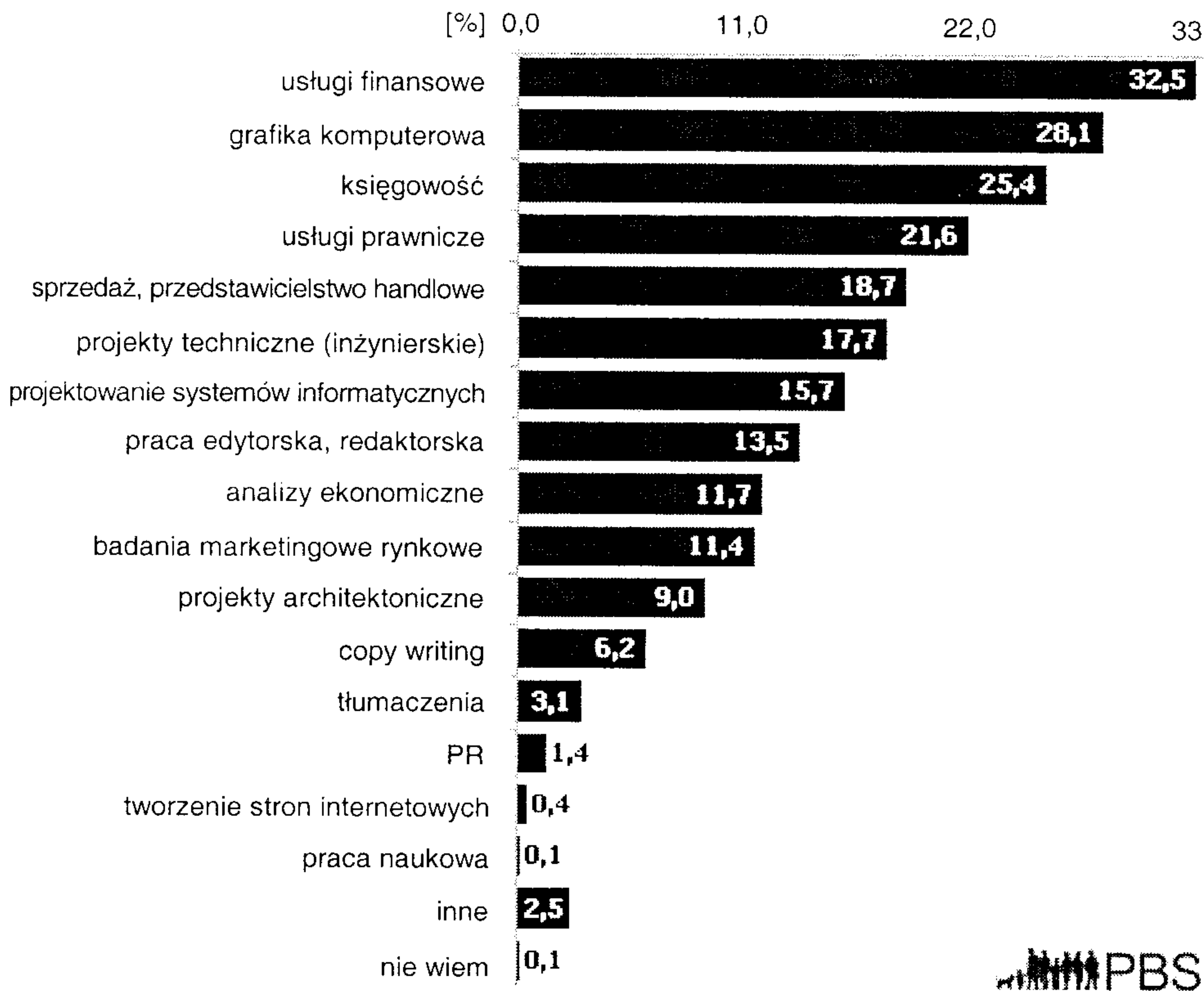
Zasadne wydaje się też pytanie, czy płeć w jakimkolwiek wymiarze determinuje sposób wykonywania telepracy i stosunek do niej. Z badań wynika, iż płeć jest zmienną w znaczący sposób określającą zachowania telepracownika. Mężczyźni najczęściej do wykonywania telepracy wybierają osobne pomieszczenie, pokój, kobiety zaś pracują w miejscach ogólnie dostępnych, np. w kuchni czy pokojach gościnnych – ów brak rozgraniczenia przestrzeni pomiędzy pracą a obowiązkami domowymi nierzadko prowadzi do konfliktu ról³⁷.

Kobiety także inaczej argumentują wybór domowej pracy zdalnej – podają tutaj powody typowo rodzinne, telepraca ma być dla nich szansą na godzenie roli pracownika, żony i matki; mężczyźni natomiast podają powody ściśle związane z samą pracą zawodową, a więc np. politykę firmy lub niechęć do kontaktów ze współpracownikami³⁸.

³⁷ E. Stroińska, *dz. cyt.*, s. 252.

³⁸ Tamże.

Do najpopularniejszych usług wykonywanych przez telepracowników w Polsce należą: usługi finansowe (32,5%), grafika komputerowa (28,1%), księgowość (25,4%) oraz usługi prawnicze (21,6%)³⁹.



Ryc. 4. Działalność wykonywana przez telepracowników w Polsce

Źródło: Badanie PBS: *Telepraca – raport z badania 1000 przedsiębiorstw*, 30.11.2005.

Jeśli chodzi o polski Internet, wyszukiwarka Google znajduje ponad 20 tysięcy stron na hasło „telepraca”. A nasze największe portale? Onet.pl podaje już tylko ponad 1500 stron, zaś Wirtualna Polska – ponad 6 tysięcy stron. Analogicznie do innych haseł wyszukiwanych poprzez Internet część stron jest już nieaktualna albo ma niewielki związek z zadaniem przez nas tematem. Do najlepszych stron o tej tematyce należy z pewnością serwis <http://telepraca.idn.org.pl/>, ciągle aktualizowany, z bieżącymi ofertami pracy. Inne serwisy, jak chociażby <http://www.tele-praca-polska.pl/prasa/index.html>, są od dłuższego czasu nieaktualizowane i mimo zapowiedzi, brak na nich najnowszych ofert pracy.

³⁹ Badanie PBS: *Telepraca – raport z badania 1000 przedsiębiorstw*, 30.11.2005.

Podkreśla się jednak, iż idea „domowych biur” wprowadzi ostrą polaryzację na osoby o wysokich kwalifikacjach, wykonujące twórcze, ambitne projekty oraz osoby bez specjalnych kwalifikacji, wykonujące rutynowe prace, jak wprowadzanie danych do bazy danych⁴⁰.

Według *Strategii informatyzacji Rzeczypospolitej Polskiej – e-Polska na lata 2004–2006* umiejętność wykorzystywania Internetu, oprócz wygody, oszczędza czas i pieniądze, a także może być narzędziem integracji społecznej. *Przykładem jest telepraca, która potencjalnie umożliwia karierę zawodową oraz stanowi źródło utrzymania dla osób, które nie mogą pracować w sposób tradycyjny – osobom niepełnosprawnym, wychowującym dzieci lub niemogącym się przeprowadzić w pobliże miejsca pracy. Zmniejszenie odległości, jakie daje Internet, może, przynajmniej częściowo, zacierać różnice pomiędzy dużymi miastami, uprzywilejowanymi pod względem dostępu do wiedzy, kultury i usług a miasteczkami i wsią. Umożliwiając lepszą naukę, studia oraz kształcenie zawodowe dorosłych, można pomóc przerwać dziedziczenie biedy*⁴¹.

A. Straszak twierdzi wręcz, że należy mówić o trzech rodzajach telepracy, a mianowicie: telepracy I generacji, która powstała w latach 70. i nie wymagała wykorzystania Internetu; telepracy II generacji wykorzystującej Internet na bazie technologii WWW, zaś trzecia generacja telepracy pojawi się zdaniem autora w ciągu najbliższych kilku lat w związku z powstaniem nowej generacji Internetu – Internetu Semantycznego wykorzystującego w sposób masowy sztuczną inteligencję⁴².

J. Wachowicz wskazuje, iż dla szybkości upowszechniania się wszystkich nowych rozwiązań istotne jest porównanie korzyści płynących z ich wprowadzania z nakładami niezbędnymi do ich wdrożenia – *Bardzo ważnym czynnikiem zdaje się również być bariera świadomości i zdolności adaptacji przez pracowników nowych koncepcji – takich jak telepraca czy związana z nią nierozzerwalnie idea wirtualnych organizacji*⁴³. Dobrym przykładem mogą tu być protesty robotnicze towarzyszące wprowadzaniu maszyn do manufaktur.

Praca jako wartość

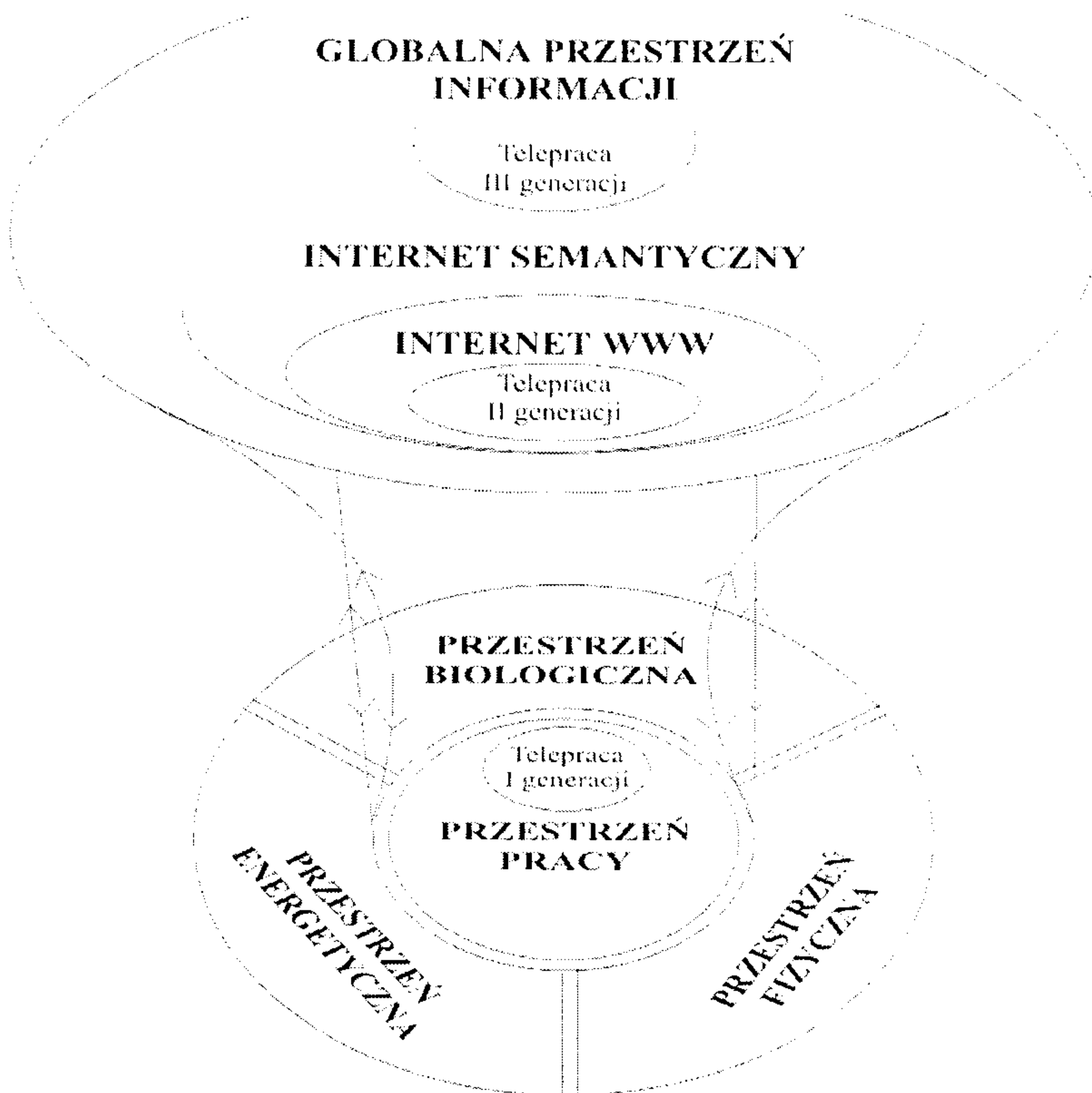
W epoce informacji, gdy praca staje się czymś zupełnie innym niż praca epoki industrialnej, ważną kwestią jest udzielenie odpowiedzi na pytanie, czym jest praca i jakie ma znaczenie dla współczesnych.

⁴⁰ A. Giddens, *dz. cyt.*, s. 427.

⁴¹ *Strategia informatyzacji Rzeczypospolitej Polskiej – e-Polska na lata 2004–2006*, Ministerstwo Nauki i Informatyzacji, grudzień 2003, http://www.mnii.gov.pl/_gAllery/30/302.pdf

⁴² A. Straszak, *Telepraca pracowników wiedzy w społeczeństwie globalnej informacji*, <http://iiwz.univ.szczecin.pl/zsgi/konferencje/5/index.html>

⁴³ J. Wachowicz, *Czynniki wpływające na szybkość upowszechnienia się telepracy w polskiej perspektywie*, <http://iiwz.univ.szczecin.pl/zsgi/konferencje/5/index.html>



Ryc. 4. Telepraca różnych generacji

Źródło: A. Straszak, *Telepraca pracowników wiedzy w społeczeństwie globalnej informacji*, <http://iiwz.univ.szczecin.pl/zsgi/konferencje/5/index.html>

Podkreśla się, że praca zajmuje w życiu większości z nas więcej czasu niż jakakolwiek inna forma aktywności. Praca kojarzy się z trudem, jednakże jest czymś więcej niż trud, w przeciwnym razie nie odczuwalibyśmy negatywnych konsekwencji po jej stracie⁴⁴. Praca zaspokaja kilka bardzo ważnych potrzeb ludzkich⁴⁵:

- *pieniądze*: przy braku dochodu pojawiają się liczne problemy,
- *poziom aktywności*: praca daje okazję do nabycia i wykorzystywania umiejętności, nawet zrutynizowana praca powoduje swoisty upust energii,
- *urozmaicenie*: praca pozwala wyjść z domu i zmienić otoczenie,
- *struktura czasu*: dzień pracy jest ułożony wedle rytmu pracy,
- *kontakty społeczne*: w środowisku zawodowym często pojawiają się przyjaźnie,

⁴⁴ A. Giddens, *dz. cyt.*, s. 396.

⁴⁵ Tamże.

– *poczucie własnej tożsamości*: praca przynosi poczucie stabilnej tożsamości społecznej, poczucie własnej wartości, szczególnie w przypadku mężczyzn, którzy są głową gospodarstwa domowego.

M. Wolny zauważa, że praca to swoisty teren polowania – polują bowiem łowcy głów (na pracowników) i pracownicy (na posady)⁴⁶. Ogłoszenia o pracę to prawdziwy targ nowomowy, trzeba nie lada wprawy, by rozumieć, „co poeta miał na myśli”. Ostatnio jedna z firm, poszukując specjalisty telekomunikacyjnego, jako jedno z wymagań wymieniła „obsługę contentu”. Oferty pracy zawierają wiele zakodowanych informacji, które należy raczej odczytywać nie wprost; i tak np. stwierdzenie typu „ciągła chęć podnoszenia kwalifikacji” może oznaczać, że tak naprawdę nowy pracownik musi się sam wszystkiego nauczyć, „elastyczny czas pracy” to *de facto* oferta pracy po nocach, „kandydaci z bogatym doświadczeniem” to tacy, którzy będą zmuszeni zastępować nawet kilka osób, zaś „silna motywacja do pracy” jest wskazaniem, że raczej nieprzychylnie będzie się patrzeć na osobę z dzieckiem. Adnotację „prosimy nie dzwonić” należy odczytywać jako sygnał, iż stanowisko dawno jest obsadzone, a ogłoszenie to tylko formalność. Równie niebezpieczny może być „szeroki zakres obowiązków” mogący oznaczać, że każdy może pracownikowi rozkazywać. Idealny kandydat według pracodawcy to mężczyzna w wieku 30 lat, stanu wolnego, z wykształcenia będący kompilacją informatyka, ekonomisty i prawnika. Przy tym powinien doskonale władać językiem angielskim, niemieckim, hiszpańskim, mieć pięć lat doświadczenia na kierowniczym stanowisku. Z cech osobowości wymienia się kreatywność, komunikatywność, zorientowanie na sukces, zdolności przywódcze, umiejętność pracy w zespole, odporność na stres⁴⁷.

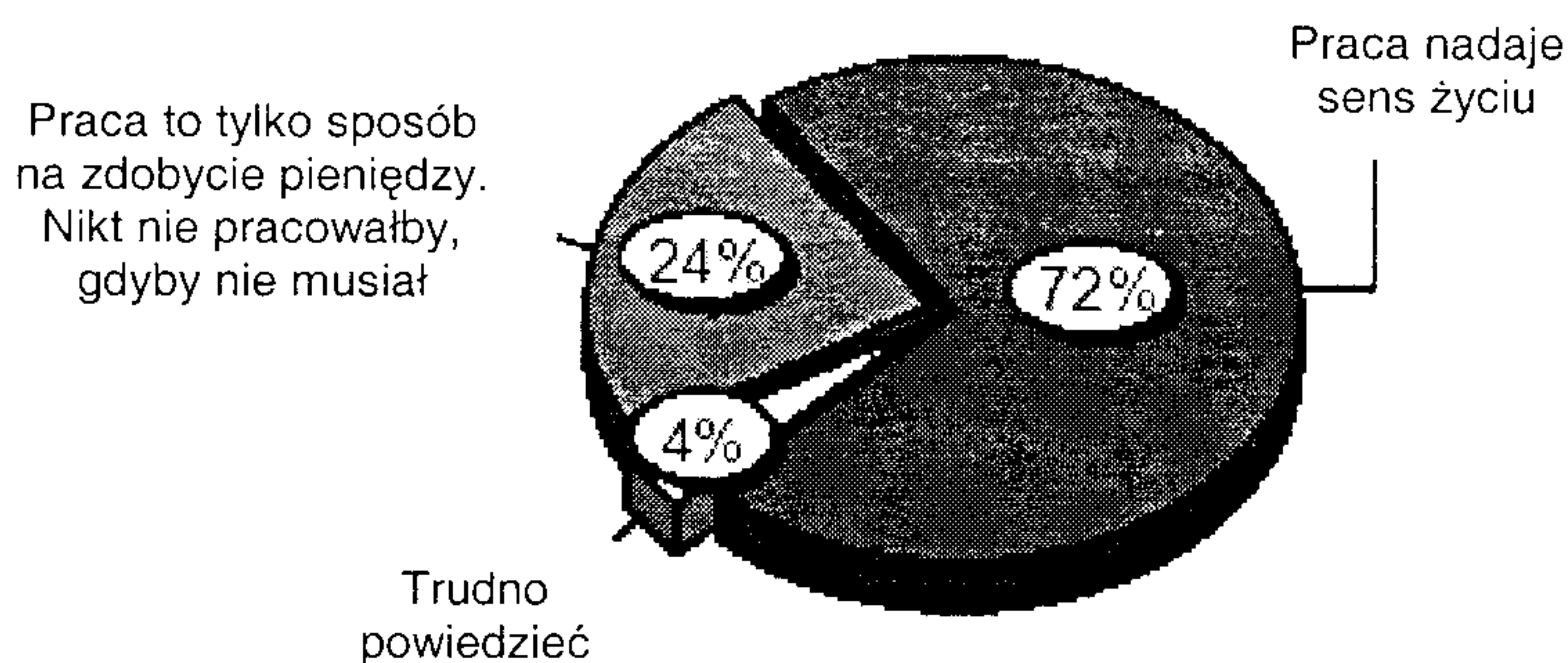
Z badania CBOS⁴⁸ wynika, że posiadanie pracy, stałego zatrudnienia znalazło się na czwartym miejscu – za udanym życiem rodzinnym, zdrowiem oraz takimi wartościami, jak miłość i przyjaźń – wśród najważniejszych wartości w życiu, stanowiących o jego sensie. Większość badanych (71%) uznaje posiadanie pracy za bardzo ważne dla siebie osobiście, a dalsze 18% – za raczej ważne. Znacznie mniej istotne dla ankietowanych są ogólne efekty i charakter pracy: osiągnięcie sukcesu zawodowego, bycie dobrym w swoim zawodzie znalazło się na ósmym miejscu wśród najistotniejszych wartości w życiu, a zadowolenie z pracy i jej zgodność z zainteresowaniami – na dwunastym. Niemal trzy czwarte badanych (72%) twierdzi, że praca nadaje życiu sens, co czwarty badany (24%) uważa, że praca to jedynie sposób na zdobycie pieniędzy i że nikt nie pracowałby, gdyby nie musiał⁴⁹.

⁴⁶ M. Wolny, *Job dla repa* [w:] „Polityka” 2001, nr 17.

⁴⁷ Tamże.

⁴⁸ Mam tu na myśli badanie CBOS *Aktualne problemy i wydarzenia* (167) przeprowadzone w dniach 2-5 kwietnia 2004 roku na liczącej 993 osoby reprezentatywnej próbie losowej dorosłych Polaków.

⁴⁹ *Komunikat CBOS: Praca jako wartość*, BS/87/2004, J. Lewandowska, M. Wenzel.



Ryc. 5. Stosunek do pracy

Źródło: *Komunikat CBOS: Praca jako wartość*, BS/87/2004, J. Lewandowska, M. Wenzel.

Odsetek osób przekonanych, że praca nadaje życiu sens, wyraźnie rośnie wraz z wiekiem. W kategorii wiekowej 18 do 24 lat niemal dwie trzecie badanych zgadza się z tym poglądem, jedna trzecia zaś sądzi, że nikt nie pracowałby, gdyby nie musiał, natomiast wśród osób powyżej 55. roku życia jedynie 14% uważa, że praca to tylko sposób na zdobycie pieniędzy, a około 80% jest zdania, że praca nadaje życiu sens.

Na postrzeganie pracy jako wartości samej w sobie ma wpływ również status zawodowy. Wśród kadry kierowniczej i inteligencji aż cztery piąte badanych (80%) zgadza się ze stwierdzeniem, że praca nadaje życiu sens. Pogląd ten podziela ponad połowa robotników niewykwalifikowanych (57%), ponad dwie piąte zaś (43%) jest zdania, że praca to tylko sposób na zdobycie pieniędzy. Przekonanie, że praca nadaje życiu sens, rzadziej niż przeciętnie wyrażają również robotnicy wykwalifikowani (65%) i pracownicy fizyczno-umysłowi (61%)⁵⁰.

Poszukujący pracy Polacy skłonni są do wielu wyrzeczeń, byleby tylko pracę mieć. Niemal wszyscy ankietowani wyraziliby zgodę na dodatkowe szkolenia (96%), nauczanie się obsługi komputera deklaruje 91% respondentów, rozpoczynanie pracy bardzo wcześnie rano – 84%, nauczanie się języka obcego – 82%. Z palenia papierosów w pracy zrezygnowałoby trzy czwarte badanych (75%), na kończenie pracy późnym wieczorem zgodziłoby się 54% osób, zaś całkowitą zmianę sposobu ubierania, makijażu, fryzury deklaruje tylko co drugi badany (49%). Najmniejsza liczba osób byłaby skłonna zaakceptować uciążliwą pracę, tj. w hałasie i brudzie (23%), częstą pracę w soboty i niedziele, a także pełną dyspozycyjność 24 godziny na dobę przez siedem dni w tygodniu (29%). Co trzecia osoba wyraziłaby zgodę na przeprowadzkę do innej miejscowości (30%), wyjazd za granicę (31%), uciążliwe dojazdy do pracy (32%)⁵¹.

⁵⁰ Tamże.

⁵¹ *Komunikat CBOS: Polacy o swoim zatrudnieniu*, BS/77/2004, J. Lewandowska, M. Wenzel.



Ryc. 6. Poszukiwanie pracy a wyrzeczenia

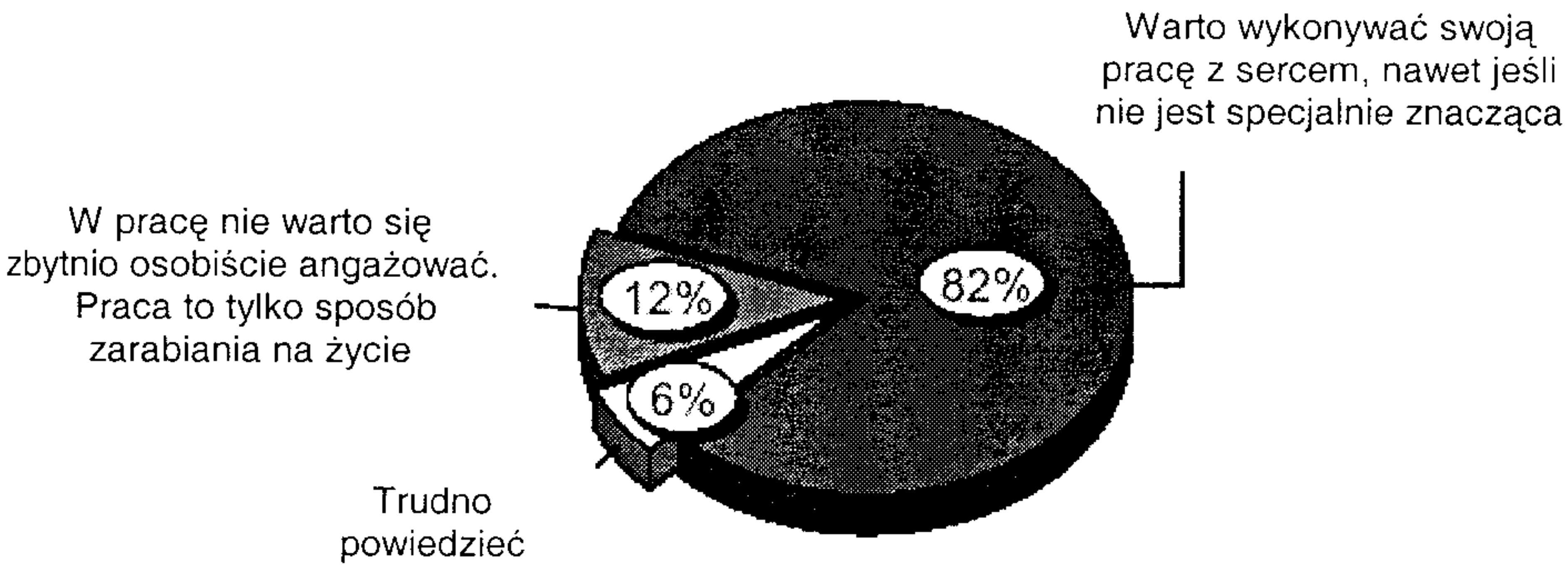
Źródło: *Komunikat CBOS: Polacy o swoim zatrudnieniu*, BS/77/2004, J. Lewandowska, M. Wenzel.

Spośród zaproponowanych w kafeterii kategorii odpowiedzi aż 42% badanych zgodziłoby się zaakceptować 4 do 7 warunków, byleby dostać pracę, co trzeci respondent zgodziłby się przyjąć 8 do 11 warunków, zaś niemal co piąty (18%) 12–16 warunków, tylko 5% badanych byłoby skłonnych przyjąć 0–3 warunków⁵². Mimo dość dużych ustępstw, jakie pracownicy są skłonni ponieść, by uzyskać pracę, są pewne zachowania, których Polacy nie tolerują, a wręcz potępiają. Niemal ogół naszego społeczeństwa potępia przychodzenie do pracy po spożyciu alkoholu, 80% spóźnianie się do pracy, trzy czwarte potępia sytuację, w której pracownik bierze pieniądze za coś, co i tak należy do jego obowiązków, 69% źle ocenia załatwianie prywatnych spraw w godzinach pracy, niemal tyle samo uważa za niemoralne dorabianie do pensji w godzinach pracy (68%). Ponad połowa potępia korzystanie z materiałów służbowych, np. papieru, w celach prywatnych, prawie tyle samo karci „donosicielstwo”, tj. informowanie zwierzchników o nadużyciach lub błędach współpracowników – dla co drugiego zaś ukrywanie tej sprawy jest godne potępienia. Moim zdaniem tak duża rozbieżność jest tutaj wynikiem pewnego błędu metodologicznego polegającego na pytaniu o dwie rzeczy naraz. Inaczej bowiem postrze-

⁵² Tamże.

gamy informowanie o nadużyciach, które są przecież czymś bezsprzecznie złym, a inaczej o błędach swoich współpracowników, które przecież zdarzają się każdemu – takie postępowanie odbieramy jako zwykłe donosicielstwo.

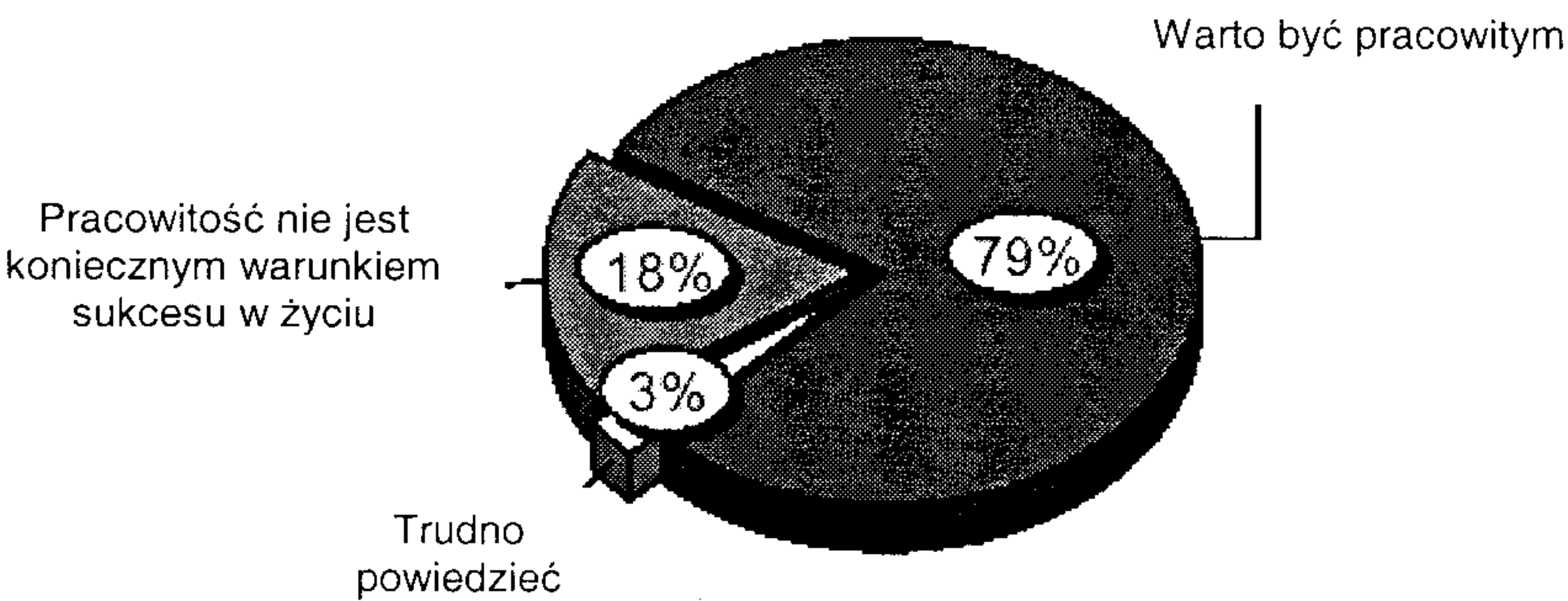
Z badań wynika, że praca staje się prawdziwie cenną wartością. 82% badanych jest przekonanych, że warto wykonywać swoją pracę z sercem, nawet jeśli nie jest specjalnie znacząca, 12% jest zdania, iż w pracę nie warto się zbytnio osobiście angażować, bowiem to tylko sposób zarabiania na życie⁵³.



Ryc. 7. Sposób traktowania pracy

Źródło: Komunikat CBOS: Praca jako wartość, BS/87/2004, J. Lewandowska, M. Wenzel.

Ponad trzy czwarte ankietowanych (79%) jest zdania, że warto być pracownikiem. Tylko jednej piątej (18%) bliższe jest przekonanie, że pracowitość nie jest koniecznym warunkiem sukcesów w życiu.



Ryc. 8. Sposób traktowania pracy

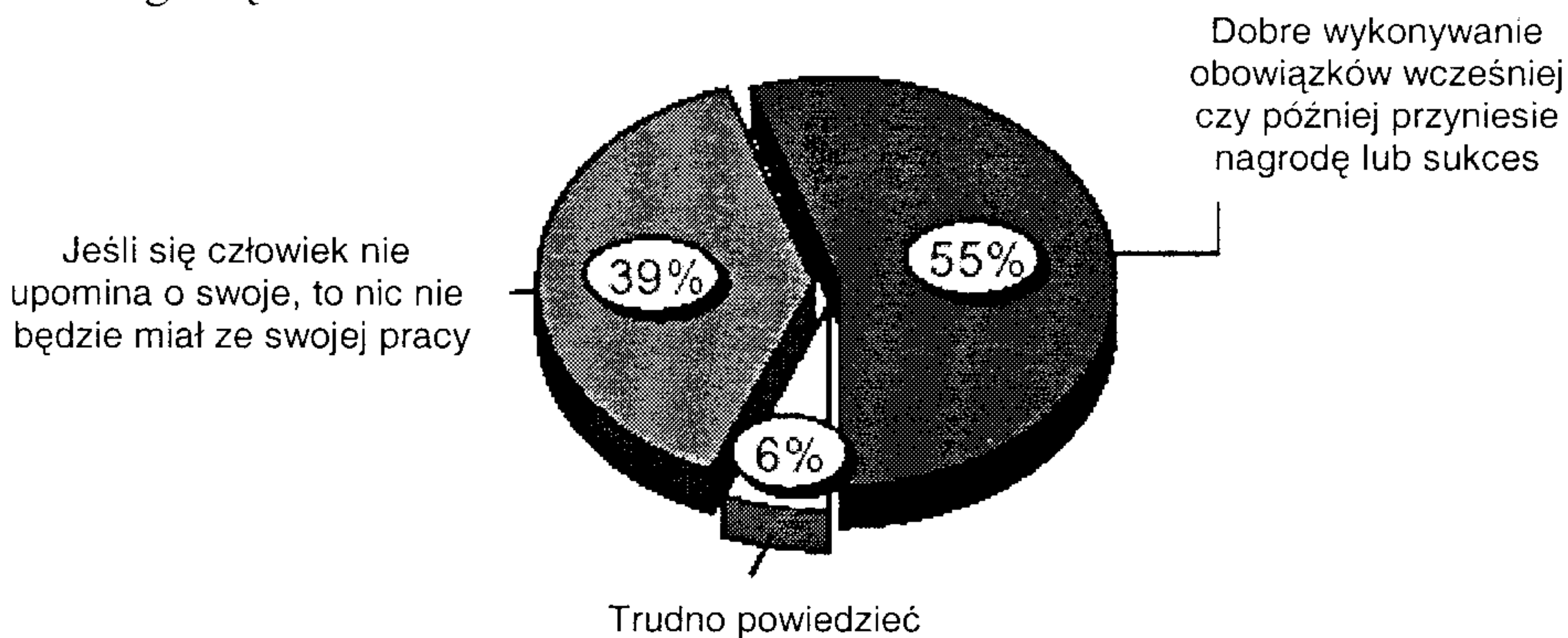
Źródło: Komunikat CBOS: Praca jako wartość, BS/87/2004, J. Lewandowska, M. Wenzel.

Odpowiedzi na to pytanie silnie różnicuje poziom wykształcenia – zaledwie co dziesiąty badany wyraża pogląd, że pracowitość nie jest koniecznym warunkiem

⁵³ Tamże.

sukcesów w życiu, zaś wśród osób z wykształceniem wyższym – jedynie co trzeci. Podobny wpływ ma rodzaj wykonywanej pracy – dwie piąte badanych pracujących na własny rachunek i prawie tyle samo przedstawicieli kadry kierowniczej i inteligencji (a więc osób o wysokiej pozycji społeczno-zawodowej, o których można powiedzieć, że osiągnęły sukces zawodowy) zgadza się ze stwierdzeniem, że pracowitość nie jest koniecznym warunkiem sukcesów w życiu⁵⁴.

Ponad połowa badanych (55%) uważa, że dobre wykonywanie obowiązków wcześniej czy później przyniesie nagrodę lub sukces, niemal dwie piąte zaś (39%) skłania się ku pogładowi, że jeśli się człowiek nie upomina o swoje, to nic nie będzie miał ze swojej pracy. Odpowiedzi na to pytanie w sposób istotny korelują z oceną własnych warunków materialnych – ci, którzy oceniają je źle, częściej niż przeciętnie zgadzają się z poglądem, że jeśli człowiek nie upomina się o swoje, to nic nie będzie miał ze swojej pracy. Prawie połowa badanych z tej grupy wybrała tę odpowiedź jako bliższą swoim przekonaniom. Z drugiej strony wśród osób dobrze oceniających własne warunki materialne aż dwie trzecie jest zdania, że dobre wykonywanie obowiązków wcześniej czy później przyniesie nagrodę lub sukces.



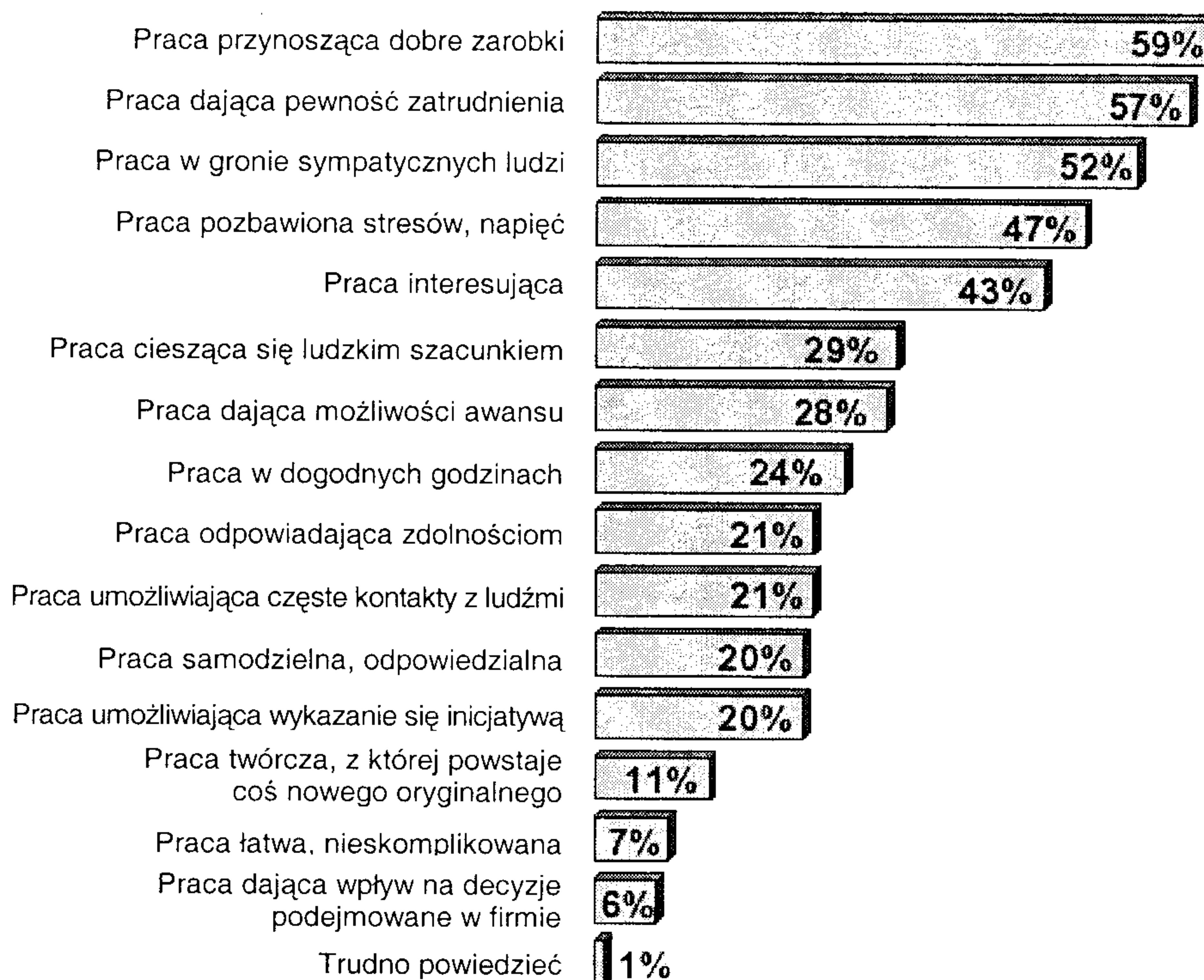
Ryc. 9. Wykonywanie obowiązków a sukces

Źródło: *Komunikat CBOS: Praca jako wartość*, BS/87/2004, J. Lewandowska, M. Wenzel.

Jakiej pracy pożądamy pracownicy? Zdaniem ponad połowy badanych (59%) dobra praca to taka, która przynosi dobre zarobki, 57% osób ceni sobie pewność zatrudnienia, 52% – pracę w gronie sympatycznych ludzi. Co druga osoba za wartościową uznaje pracę pozbawioną stresów i napięć (47%), co trzeci badany wysoko ocenia pracę przynoszącą ludzki szacunek (29%) i dającą możliwość awansu (28%). Dla co piątego znaczenie ma, by praca odpowiadała zdolnościom i umożliwiała częste kontakty z ludźmi (21%), niemal tyle samo osób docenia w pracy samodzielność oraz możliwość wykazania się inicjatywą⁵⁵.

⁵⁴ Tamże.

⁵⁵ Tamże.



Ryc. 10. Cechy pożądanej pracy

Źródło: *Komunikat CBOS: Praca jako wartość*, BS/87/2004, J. Lewandowska, M. Wenzel.

Wyniki badania CBOS potwierdza również sonda przeprowadzona przez największy portal internetowy Onet.pl. Zdaniem internautów na efektywność pracy wpływają wysokie zarobki i możliwość awansu, tak twierdzi 46% osób, dla 19% ważna jest przyjazna atmosfera i dobre układy w firmie, dla 16% motywacja i wewnętrzny zapał do pracy⁵⁶. Z badań wynika, iż kobiety wyraźnie częściej niż mężczyźni cenią pracę bezstresową, zapewniającą liczne kontakty z innymi ludźmi, mężczyźni natomiast przykładają większą wagę do tego, aby praca była interesująca, aby umożliwiała wykazanie się inicjatywą i samodzielnością.

Najmłodsi respondenci – u których potrzeba aprobaty społecznej w jaskrawy sposób dochodzi do głosu – za najważniejszy element procesu pracy uważają pracę w gronie sympatycznych ludzi. Młodszy badani podkreślają, że najistotniejsze jest, aby praca była interesująca; dla tej grupy wyraźnie ważniejsza niż dla

⁵⁶ <http://praca.onet.pl>

pozostałych jest możliwość awansu zawodowego. Wykształcenie również różnicuje poglądy respondentów na to, co jest najważniejsze w pracy – badani z wyższym wykształceniem bardziej niż inni cenią sobie w pracy samodzielność i możliwość wykazania się inicjatywą, częściej chcieliby, aby praca była interesująca i twórcza. Im niższe wykształcenie, a zatem i kwalifikacje, tym częściej wyrażany jest pogląd, że najważniejsze, aby praca była prosta, nieskomplikowana⁵⁷.

Polacy są przekonani, że sami mają spory wpływ na uzyskanie pracy. 96% uważa, iż znalezieniu pracy sprzyja duże doświadczenie w zawodzie, niemal tyle samo jest zdania, że liczą się wysokie kwalifikacje zawodowe i umiejętności oraz wykształcenie (95%). Równie duże znaczenie ma zdaniem respondentów znajomość języków obcych i obsługi komputera (94%), umiejętność dobrego zaprezentowania się, ale także znajomości i kontakty są wg badanych znaczące (92%).

Jako istotne walory przydatne w poszukiwaniu pracy badani wymieniają również inteligencję i odpowiedni wiek (91%), inicjatywę i samodzielność (90%). Nieco mniejsze znaczenie ma zdaniem respondentów wygląd zewnętrzny (79%), szczęście i przypadek jest zdaniem trzech czwartych znaczącym czynnikiem warunkującym uzyskanie pracy (74%)⁵⁸.

Tabela 2. Czynniki istotne przy uzyskaniu pracy

Jak Pan(i) sądzi, jaki wpływ na uzyskanie pracy mają następujące czynniki:	Duży wpływ	Mały wpływ	Trudno powiedzieć
	w procentach		
– duże doświadczenie w zawodzie	96 (51)	3	1
– wysokie kwalifikacje zawodowe, umiejętności	95 (56)	4	1
– wykształcenie	95 (55)	4	1
– znajomość języków obcych i obsługi komputera	94 (56)	4	2
– umiejętność dobrego zaprezentowania się	93 (42)	5	2
– znajomości, kontakty	92 (53)	5	3
– duża dyspozycyjność, gotowość dostosowania się do wymogów pracodawcy	92 (45)	5	3
– inteligencja	91 (44)	6	3
– odpowiedni wiek	91 (45)	7	3
– inicjatywa i samodzielność	90 (41)	7	3
– wygląd zewnętrzny	79 (27)	17	3
– szczęście, przypadek	74 (29)	23	4
– brak zobowiązań rodzinnych	65 (21)	27	9
– płeć	58 (17)	35	7
– poglądy polityczne	19 (4)	71	10
– coś innego	8 (3)	5	87

Źródło: *Komunikat CBOS: Praca jako wartość*, BS/87/2004, J. Lewandowska, M. Wenzel.

⁵⁷ *Komunikat CBOS: Praca jako wartość*, BS/87/2004, J. Lewandowska, M. Wenzel.

⁵⁸ Tamże.

Trudno dzisiaj pozostać biernym wobec tego, co dzieje się na współczesnym rynku pracy, który ewoluuje w stronę dostępu. Wydaje się, że człowiek, będąc jednym ze strategicznych elementów procesu pracy epoki industrialnej, w epoce dostępu staje się podmiotem, który coraz bardziej traci na znaczeniu, gdyż większość pracy potrafi za niego sprawniej, efektywniej i taniej wykonać maszyna. Telepraca – która miała stać się szansą na zniwelowanie wykluczenia społecznego wielu osób niemogących lub po prostu nie chcących pracować poza domem – nie cieszy się na polskim rynku pracy zbyt dużym powodzeniem.

Pracodawcy przywykli do funkcjonowania w epoce industrialnej nie bardzo wiedzą, jak poradzić sobie z brakiem stałej kontroli nad pracownikiem, nie wierzą w zdolności samoorganizacyjne pracownika, uważając, iż pracownik pozbawiony czujnego oka pracodawcy każdą chwilę braku kontroli wykorzysta, by nie pracować. Braki w edukacji informatycznej u samych menedżerów powodują niezwykle asekuracyjny stosunek do tej formy pracy, która skądinąd posiada wiele niewątpliwych zalet – o czym potencjalni pracodawcy zdają się nie pamiętać lub po prostu nie wiedzieć.

Jak to zwykle bywa w dokonywaniu jakichkolwiek zmian, najtrudniejszym do zreformowania ogniwem jest właśnie element ludzki, który niełatwo adaptuje się do nowych sytuacji. Trudno przekonać pracodawcę, iż telepraca pozwala oceniać pracownika właśnie za osiągnięcia, a nie liczbę godzin spędzonych za biurkiem, i że ten system pracy wydaje się o wiele efektywniejszy.

Literatura

- Badanie PBS, *Telepraca – raport z badania 1000 przedsiębiorstw*, 30.11.2005.
- Balbin R.M., *Twoja rola w zespole*, GWP, Gdańsk 2003.
- Cellary W. (red.), *Polska w drodze do globalnego społeczeństwa informacyjnego*, Warszawa 2002.
- Fic M., *Biuro przyszłości – elastyczność i komunikacja w centrum wiedzy*, <http://iiwz.univ.szecin.pl/zsgi/konferencje/5/index.html>
- Frankowski E., *Zdalnie znaczy wydajnie* [w:] „PCkurier” 2002, nr 25.
- Giddens A., *Socjologia*, PWN, Warszawa 2004.
- Kniaź A., *Warsztat w sypialni* [w:] „PCkurier” 2001, nr 8.
- Lewandowska J., Wenzel M., *Komunikat CBOS, Polacy o swoim zatrudnieniu*, BS/77/2004.
- Lewandowska J., Wenzel M., *Komunikat CBOS, Praca jako wartość*, BS/87/2004.
- Kurkus-Rozowska A., Konarska M., *Telepraca – szanse, korzyści, uciążliwości* [w:] „Bezpieczeństwo Pracy” 2002, nr 5.
- Metropol, 12.02.2004.
- Najmiec A., *Psychologiczne, społeczne i organizacyjne uwarunkowania telepracy* [w:] „Bezpieczeństwo Pracy” 2003, nr 1.
- Rabij M., *Poszukiwanie czasu i oszczędności* [w:] „Newsweek” 2002, nr 5.
- Rifkin J., *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2001.
- Rifkin J., *Wiek dostępu. Nowa kultura hiperkapitalizmu, w której płaci się za każdą chwilę życia*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2003.

- Strategia informatyzacji Rzeczypospolitej Polskiej – e-Polska na lata 2004–2006*, Ministerstwo Nauki i Informatyzacji, grudzień 2003, http://www.mnii.gov.pl/_gAllery/30/302.pdf
- Sienkiewicz P., Świeboda H., *Analiza systemowa teleprac* [w:] Haber L., *Spółeczeństwo informacyjne – wizja czy rzeczywistość?*, t. 2, AGH, Kraków 2004.
- Stasiak P., *Rybki www sieci* [w:] „Polityka” 2004, nr 14.
- Stroińska E., *Czy telepraca łączy sferę zawodową i rodzinną?* [w:] Szewczyk A. (red.), *Komputer – przyjaciel czy wróg?* US, Szczecin 2005.
- Straszak A., *Telepraca pracowników wiedzy w społeczeństwie globalnej informacji*, <http://iiwz.univ.szczecin.pl/zsgi/konferencje/5/index.html>
- Ścibor M., *Telepraca, czyli gorące biurka*, http://technopolis.onet.pl/369,1026895,2,artykul_typ.html
- Telepraca polska, http://www.telepraca-polska.pl/abc/gfaq_1-1.html
- Toffler A., *Trzecia fala*, PIW, Warszawa 1997.
- Wachowicz J., *Czynniki wpływające na szybkość upowszechnienia się telepracy w polskiej perspektywie*, <http://iiwz.univ.szczecin.pl/zsgi/konferencje/5/index.html>
- Wolny M., *Job dla repa* [w:] „Polityka” 2001, nr 17.