

Waldemar Furmanek

Zalety i wady telepracy

Edukacja - Technika - Informatyka nr 1(11), 127-135

2015

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Waldemar FURMANEK

Uniwersytet Rzeszowski, Polska

Zalety i wady telepracy

Korzyści z telepracy dla pracodawcy i dla pracownika

- Niższe koszty funkcjonowania firmy – ograniczenie kosztów korzystania z nieruchomości – „tradycyjny” pracodawcą musi zapewnić każdemu z pracowników miejsce pracy, co najczęściej oznacza odrębne biurko wyposażone w komputer, a biorąc pod uwagę fakt, że część pracowników często pracuje poza biurem, inni mają urlop lub są chorzy, pracodawca płaci za puste biurka.
- Bardziej elastyczna struktura organizacyjna – redukcja kosztów związanych z adaptacją pracowników i szkoleniami, możliwość zatrudniania pracowników z regionów o niższym poziomie płac, zmniejszenie kosztów umeblowania i wyposażenia biurowego oraz kosztów zatrudnienia osób sprzątających i ochrony, oszczędność powierzchni biurowej, wyposażenia i zużycia materiałów biurowych, mniej nadgodzin, niższe koszty dojazdów.
- Mniej nadgodzin – telepracownicy rzadziej biorą cały dzień zwolnienia.
- Zmniejszenie rotacji pracowników.
- Elastyczność – telepraca pozwala na powiększenie personelu bez żadnych zmian w organizacji biura. Pozwala to również na lepsze dostosowanie zasobów ludzkich do aktualnych potrzeb, elastyczność czasu i miejsca pracy, umów o pracę, bardziej elastyczna struktura organizacyjna [Janiec, Czerniak, Kreft 2006: 63].

Korzyści makroekonomiczne telepracy

- Zwiększenie wydajności firm, tworzenie miejsc pracy w każdym regionie świata.
- Zmniejszenie migracji do dużych miast.
- Małe i średnie przedsiębiorstwa mogą łatwiej rywalizować z dużymi firmami.
- Korzyści ekologiczne,
- Wzrost popytu na usługi telekomunikacyjne i nowości teleinformatyczne [Olejniczak 2000: 19–20].

Pracodawcy dostrzegają, że telepraca jest relatywnie tania, bo nie wymaga tworzenia nowych stanowisk pracy, a mimo to nadal są sceptycznie nastawieni, czasem bardziej niż sami pracownicy. Liderem we wprowadzaniu telepracy jest branża informatyczna. Przykładowo ponad 500 pracowników IBM od jednego do pięciu dni w tygodniu pracuje w domu. Pozwala to zarządzać w sposób bardziej elastyczny czasem pracy [Radwan 2009].

Przedstawione katalogi korzyści z telepracy zarówno z punktu widzenia pracodawcy, jak i pracownika wskazują na duże ekonomiczne, społeczne i gospodarcze znaczenie telepracy. W aspekcie makroekonomicznym z telepracą wiąże się nadzieję na wyrównanie dysproporcji w gęstości zaludnienia różnych regionów krajów i globu ziemskiego.

Przewiduje się, że mieszkańcy wsi w przyszłości będą w zasadzie pracownikami informacyjnymi. Dodać należy, że telepraca jest jedną z dróg ograniczenia bezrobocia. Warunkiem jest jednak to, że telepracownicy muszą być specjalistami w swojej dziedzinie [Furmanek 2008: 474]. Telepraca nie może być jeszcze spostrzegana na obecnym etapie rozwoju jako efektywne narzędzie walki z bezrobociem, natomiast może przyczynić się do stopniowego niwelowania go. Poziom bezrobocia może w miarę upływu czasu obniżyć za sprawą odpowiednich szkoleń przygotowujących kadrę telepracowników oraz poprzez stworzenie ofert nowych miejsc pracy w telecentrach. Preferencyjne położenie Podkarpacia w stosunku do politycznego i gospodarczego oraz niski poziom gospodarki i urbanizacji nie stanowią przeszkody dla rozwoju pracy zdalnej [Nizioł, Rembiesa, Babiarsz, Jabłoński 2002]:

- 1) telepraca może prowadzić do znaczących oszczędności na kosztach utrzymania infrastruktury firmy;
- 2) wpływa na wyraźny wzrost produktywności pracowników (nawet do 40%);
- 3) wpływa na lepsze i bardziej racjonalne wykorzystanie czasu pracy;
- 4) wpływa na lepsze i bardziej efektywne wykorzystanie najbardziej wykwalifikowanych pracowników;
- 5) istnieje możliwość zlecania prac na zewnątrz (tzw. *outsourcing*);
- 6) otwiera możliwość współpracy z ludźmi o bardzo wąskich, lecz wysoko rozwiniętych kompetencjach zawodowych;
- 7) pozwala na zatrudnienie pracowników w różnych miejscach terytorialnie odległych, w tym w miejscach, gdzie cena siły roboczej jest względnie niska;
- 8) pozwala to zwolnić powierzchnie firmy w budynkach położonych w centrach handlowych, a więc tych najkosztowniejszych w eksploatacji;
- 9) ogranicza nadzoru przełożonych [internet 1],
- 10) umożliwia większą elastyczność w organizowaniu pracy [por. Cellary 2002: 69].

Katalog podstawowych **korzyści z telepracy dla pracownika** można ująć następująco:

- 1) prawo pracownika do samoorganizacji. Pracownik sam decyduje o tym, kiedy chce dane zadanie wykonać, sam kontroluje przebieg jego realizacji, decyduje o tym, jak dane zadanie będzie wykonywał, jak przedstawi wyniki;
- 2) pozwala pracownikowi samodzielnie regulować obciążenie pracą, dostosowywać ją do własnego biorytmu;
- 3) umożliwia dostosowywanie pracy do osobistego stylu życia prywatnego;
- 4) wzrasta znaczenie odpowiedzialności pracownika za wynik, za proces i wykorzystane środki techniczne;

- 5) wzrasta satysfakcja i zadowolenie z efektów pracy i kontroli pracy;
- 6) telepraca jest lepiej opłacana;
- 7) daje możliwość pełniejszego wykorzystania potencjalnych możliwości pracownika;
- 8) oferuje szerszy dostęp do zróżnicowanego rynku pracy;
- 9) eliminuje dojazdy do pracy.

Telepraca jest nadzieją na ograniczenie ruchu komunikacyjnego generowanego przez ludzi zdających pracę i do domu po pracy. Nie bez znaczenia jest także to, że właściwości telepracy wskazują, iż jest to forma pracy ważna dla inwalidów ruchowych i kobiet wychowujących dzieci.

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na negatywne skutki wykonywania pracy w warunkach oddalenia. W literaturze przedmiotu wspomina się w tym kontekście o możliwości wystąpienia u pracownika poczucia izolacji i osamotnienia, o braku dostatecznej synergii z pracodawcą czy firmą, braku dostępu do niektórych zasobów (informacji, sprzętu), braku bezpośredniego nadzoru nad wykonywaną pracą, wreszcie o możliwości popadnięcia pracownika w pracoholizm i mieszanu czasu pracy z czasem prywatnym, zwłaszcza gdy praca wykonywana jest w kapturach i szlafroku. Wspomina się też o problemach prawnych.

Rozwiązania związane z organizacją telepracy można zastosować do teledukacji, e-edukacji, zwłaszcza gdy myśleć o studiach wyższych czy podyplomowych. Zbliżone są korzyści i podobne niebezpieczeństwa. „Czy postawienie telechaty w każdej wsi i miasteczku nie byłoby jednym z tańszych społecznie rozwiązań problemów bezrobocia i równego dostępu do wykształcenia?” – stawia pytanie P. Misiak.

W kontekście przytoczonych tutaj w wielkim skrócie zjawisk postrzegać należy problemy koniecznych przemian w teleologii edukacji zawodowej. Przygotowanie wychowanków do świadczenia telepracy wymaga rozwinięcia wielu nowych, dotychczas sporadycznie występujących w procesach edukacji kompetencji zawodowych. Jak dotychczas problematyka ta nie jest podejmowana w badaniach naukowych.

Zalety telepracy

Pozytywne doświadczenie telepracowników i opinie potencjalnych telepracowników zwracają uwagę na takie aspekty telepracy, jak:

- oszczędność czasu i pieniędzy w związku z brakiem konieczności przemieszczania się;
- możliwość decydowania o własnych zarobkach – decydowanie o nakładzie pracy, samodzielne ustalanie czasu pracy według własnych preferencji (co w rezultacie daje więcej czasu dla rodziny);
- bardziej efektywną pracę – pod warunkiem dobrej organizacji i dyscypliny;

- większą odpowiedzialność – większe poczucie satysfakcji zawodowej, bardziej uczciwe zasady oceny pracownika – nie liczy się jego wygląd, układy koleżeńskie w pracy, styl pracy, tylko efekty działania;
- pozytywne relacje między współpracownikami w systemie telepracy: mniej konfliktów, większa mobilność pracownika;
- globalne możliwości rozwoju, pozyskiwania nowych pracodawców lub zleceniodawców;
- uniknięcie negatywnych aspektów kultury korporacyjnej, m.in. „wyścigu szczurów”;
- komfort psychiczny, spokojną atmosferę, brak ciągłego nadzoru.

Wady telepracy

- Trudności z odseparowaniem „biura w domu” i życia innych domowników lub rodziny – ta zmiana stylu życia jest często przywoływana jako największa wada telepracy, gdyż u części „zdalnych” pracowników zaciera się różnica pomiędzy pracą i życiem rodzinnym, w tych przypadkach tendencje w kierunku pracoholizmu są często znacznie bardziej nasilone [internet 2].
- Izolacja i poczucie samotności – praca w biurze tradycyjnym dostarcza całego szeregu bodźców związanych z interakcją z innymi pracownikami. Brak tradycyjnych rozmów przy kawie u niektórych osób wywołuje niekorzystne reakcje psychiczne. Telepracownicy mogą mieć poczucie pozostawienia ich samym sobie i braku wsparcia. Czasami „zdalny” pracownik może być ofiarą depresji wynikającej z odizolowania go od zespołu.
- Mniejsza możliwość awansu. Wielu z telepracowników zwracało uwagę na to, że będąc poza biurem, nie mogą wykazać się osiągnięciami, nie są zauważani lub nie mają możliwości wywierania wpływu na innych. przynajmniej w takim stopniu, jaki byłby możliwy podczas pracy w tradycyjnym biurze. Stąd obawa o utratę szansy na progresję w hierarchii przedsiębiorstwa.
- Obawa przed samozatrudnieniem, Jest to częsta sytuacja w przypadku przechodzenia na system telepracy. Towarzyszą temu typowe objawy niepewności związane z byciem mikroprzedsiębiorcą/samozatrudnionym.
- Stagnacja, która wynika z braku poczucia przynależności do firmy (brak tzw. *corporate identity*).
- Stres w rodzinie – praca w domu wzmaga stres, zakłóca życie rodzinne.
- Dezorganizacja w pracy – brak rutyny i zaleceń może prowadzić do złej organizacji. Od telepracowników wymaga się umiejętności organizacyjnych. Mają oni mniejszy dostęp do szkoleń.
- Dłuższy dzień pracy – telepraca może prowadzić do wydłużenia dnia pracy bez wynagrodzenia. Telepracownicy mogą mieć kłopoty z wzięciem wolnego dnia z obawy, że plan pracy może się załamać [Janiec, Czerniak, Kreft, Piontek 2006: 67].

Wady telepracy dla pracodawców:

- Wysokie koszty początkowe – utworzenie stanowiska telepracy wymaga bardzo dużych wydatków poniesionych w krótkim czasie. Należy do nich zaliczyć zakup sprzętu, oprogramowania oraz opłaty za wykorzystanie łącz telekomunikacyjnych.
- Trudności w motywowaniu – w sytuacji, kiedy rzadko widuje się pracownika, trudno stworzyć poczucie głównego celu firmy. Dlatego też jedyną formą motywacji staje się motywacja finansowa. Może ona jednak okazać się niewystarczająca.
- Ochrona danych – podczas wykonywania telepracy informacje dotyczące działalności przedsiębiorstwa nie zostają wewnątrz firmy, ale są przesłane do domu pracownika i z powrotem. W związku z tym pojawia się niebezpieczeństwo przecieku informacji podczas procesu komunikowania i dostania się ich w ręce konkurencji. Ryzyko to jest jednak stale minimalizowane poprzez wykorzystywanie coraz bezpieczniejszych protokołów szyfrowania. Ale to nie jedyny problem związany z przesyłaniem informacji, dane są bowiem stale narażone na działanie wirusów komputerowych. To problem niemalże tak stary jak komputery i do dziś nikt nie wymyślił całkowicie bezpiecznej ochrony. W przypadku wirusów komputerowych swoją prawdziwość zachowuje twierdzenie odnoszące się do zwyczajnych chorób: „lepiej zapobiegać niż leczyć”.
- Problemy z rozliczaniem efektywnego czasu pracy – w celu obejścia tego problemu telepracowników rozlicza się zazwyczaj według efektów ich pracy, a nie czasu poświęconego na jej wykonanie. Są jednak rodzaje pracy, w przypadku których trudno zastosować ten system wynagrodzenia, dlatego też wciąż trwają poszukiwania narzędzi teleinformatycznych, które można będzie wykorzystać do sprawowania kontroli nad pracownikiem [internet 3].

Aby przeciwdziałać wszystkim negatywnym przejawom telepracy, podejmuje się coraz częściej odpowiednie środki zaradcze. Pracodawcy intensyfikują działania integrujące zespół, starają się wciągać pracowników – niekiedy nawet nieco sztucznie – w „normalne” życie firmy.

Pojawienie się technologii mobilnych sprawiło, że telepraca stała się faktem. Dzięki niej wzrosła elastyczność w planowaniu przestrzeni biurowej. Jednak powstają jeszcze nowocześniejsze koncepcje organizacji pracy biurowej.

Firma Regus Business Centres PLC z Wielkiej Brytanii oferuje nowatorskie rozwiązania zwane *instant office*. Polega to na wynajmowaniu klientom w pełni umeblowanych i wyposażonych biur wraz z personelem biurowym. Można je wynająć na godziny, tygodnie, miesiące lub na rok w zależności od potrzeb klienta. Wynajęcie biura w firmie Regus jest tak proste jak wynajęcie samochodu. Nawet jednostronicowy dokument umowy jest wzorowany na umowie wynajmu samochodu. Taka elastyczność jest bardzo wskazana w branżach, gdzie liczba pracowników szybko rośnie i nie można przewidzieć, jaka przestrzeń i ilu pracowników biurowych będzie potrzeb-

nych za pół roku czy za 3 miesiące. Jedną ze zmian na rynku nieruchomości biurowych w ostatnich latach jest nowa definicja prestiżowej lokalizacji (ang. *prime location*). Kiedyś pod tym pojęciem krył się okazały biurowiec w samym centrum miasta. Obecnie nie jest to już takie oczywiste. Wiele zależy od branży. Dla jednej firmy taka lokalizacja to park na obrzeżu miasta, dla innej będzie to secesyjna kamienica obok parku itd. Firma jest w stanie zaoferować klientowi „prestiżową” lokalizację według definicji klienta. Każdy klient tej firmy staje się firmą globalną dzięki włączeniu w globalną sieć Regusa. Firma jest w stanie zmienić aranżację biura i wynajmowaną powierzchnię na życzenie klienta w ciągu jednej nocy. W ofercie jest także wynajęcie pomieszczeń biurowych na jedną noc (Touchdown). Firmy rozpoczynające działalność mogą korzystać z personelu na najbardziej prestiżowej ulicy w mieście, choć same są fizycznie zlokalizowane gdzie indziej.

Klienci korzystający z tych biur nie mogą umieszczać szyldów swoich firm. W budynku identyfikacji klientów służą numery biur. Filozofia tej organizacji polega na tym, aby klienci korzystali z jej usług tak jak się korzysta z linii lotniczych, hoteli lub wypożyczalni samochodów. Korzystając z samochodu, klient nie umieszcza prywatnego szyldu na drzewach. Podobna filozofia obowiązuje i tutaj. Regus, co ciekawe, nie jest właścicielem budynku, lecz działa jako pośrednik lub partner z właścicielem nieruchomości. Marka Regus daje właścicielowi nieruchomości większe szanse na znalezienie klienta. Tutaj analogia z liniami lotniczymi także jest widoczna. Linie lotnicze nie produkują samolotów, a często również nie są ich właścicielami. Klienci nie płacą więc za metry kwadratowe wynajętej powierzchni, ale za stanowisko pracy.

Sondaż PBS DGA na zlecenie „Gazety Prawnej” i CMS Cameron McKenna dotyczący zatrudnienia i pracy na odległość wykazał, że w świadomości przeciętnego Polaka telepraca jest pojęciem mało znanym. Badanie zostało zrealizowane 26–28 października 2007 r. na reprezentatywnej 1048-osobowej grupie Polaków powyżej 18. roku życia. Przeprowadzone zostało w technice CAPI (*Computer Assisted Personal Interview*), tj. bezpośredniego wywiadu kwestionariuszowego wspomaganego komputerowo, w ramach badania Omnibus realizowanego co dwa tygodnie przez PBS DGA [Marczuk 2007].

Niemal 40% respondentów, którym przedstawiono definicję telepracy, deklaroowało, że nigdy o takiej formie zatrudnienia nie słyszało. Badanie wykazało dodatkowo, że wraz z wiekiem rośnie odsetek osób, którzy nie spotkały się z taką formą zatrudnienia. Wśród osób młodych, do 39. roku życia, wynosi on niespełna 30%, a w najstarszej grupie wiekowej – ponad 50%. Znajomość podstawowych zagadnień dotyczących telepracy występuje częściej wśród osób, które z racji swojego wykształcenia lub pozycji zawodowej mogą stanowić grupę potencjalnych telepracowników lub telekierowników. Badanie udowodniło, że najmniej o możliwościach takiej formy pracy wiedzą ci, którzy z racji miejsca zamieszkania mogliby najwięcej skorzystać – osoby z obszarów wiejskich (do nieznanności pojęcia telepracy przyznało się 48% respondentów). Prawie 90% polskich pracowników uważa, że nie mogłoby wykonywać obecnej pracy w formie telepracy, a tylko co pięćdziesiąty zatrudniony bez zastrzeżeń zgodziłby się wykonywać swoje obowiązki na odległość. Spośród osób, które słyszały

o telepracy, jedynie 1% badanych zadeklarował, że kiedykolwiek wykorzystywali oni tę formę zatrudnienia. Jako jedną z przyczyn niewielkiej popularności telepracy respondenci podają ograniczenia związane z możliwością jej wykonywania. W grupie pracowników fizycznych jedynie 9% uważa, że ich pracę (raczej lub zdecydowanie) można byłoby wykonywać poza siedzibą firmy bez straty dla jej jakości czy efektów. Interesujący jest fakt, że odsetek ten nie zwiększa się wśród pracowników umysłowych, a jedyną grupą społeczno-zawodową stosunkowo często dopuszczającą możliwość pracy poza siedzibą firmy (30%) są przedstawiciele kadry kierowniczej. Wysokie zainteresowanie zatrudnieniem na odległość deklarują osoby nieaktywne zawodowo, ale wyrażające gotowość do podjęcia pracy – łącznie 78%. Możliwość pracy w domu wydaje się szczególnie atrakcyjna dla osób, które chcą pogodzić obowiązki rodzinne z karierą zawodową. Z tego powodu wyniki wyraźnie wskazują, że telepracę częściej chciałyby podjąć niepracujące kobiety (84%) niż niepracujący mężczyźni (66%) [Marczuk 2007]. W Polsce za największą barierę dla rozwoju telepracy można uznać fakt, że słowo „telepraca” nie jest rozpoznawalne przez 41,9% przedstawicieli badanych przedsiębiorstw.

Liczba osób zainteresowanych telepracą wzrasta. Co trzeci pracownik umysłowy i co trzecia osoba z wykształceniem wyższym czuje się psychicznie gotowa do pracy w tym systemie, najczęściej motywując swoją decyzję problemami komunikacyjnymi dużych aglomeracji – aż 7% ogółu zatrudnionych tylko na dojazd do pracy każdego dnia traci ponad godzinę, do tego jeszcze trzeba wziąć pod uwagę czas stracony w drodze powrotnej.

W Polsce telepraca jest promowana od kilku lat głównie w aspekcie pomocy w zatrudnieniu osobom niepełnosprawnym. Telepraca jako forma zatrudnienia jest popularna w wielu krajach. W Stanach Zjednoczonych i w Europie na odległość pracuje po 40 mln osób. Wśród krajów europejskich w zatrudnianiu telepracowników przodują kraje skandynawskie (w których w ten sposób zatrudniona jest prawie co piąta osoba) oraz Belgia i Holandia. Średni poziom zatrudnienia telepracowników w krajach UE to 11%. W Polsce telepracownicy stanowią 1% zatrudnionych [Karp 2007].

Pierwszą instytucją w Polsce, która dostrzegła szanse wykorzystania telepracy przez osoby niepełnosprawne (głównie ruchowo), była Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnosprawnym Ruchowo [Daszkowski, Karwiczka-Rychlewicz 1999].

Rozwiązania związane z organizacją telepracy można zastosować do teledukacji, e-edukacji, zwłaszcza na poziomie studiów wyższych czy podyplomowych. Zbliżone są korzyści i niebezpieczeństwa. W kontekście przytoczonych tutaj zjawisk postrzegać należy problem koniecznych przemian w technologii edukacji zawodowej. Przygotowanie wychowanków do świadczenia telepracy wymaga rozwiązania wielu nowych, dotychczasowych sporadycznie występujących w procesach edukacji wspomagających rozwój kompetencji zawodowych [Furmanek 2008: 475].

Prawne aspekty telepracy

W 2007 r. weszły w życie przepisy Kodeksu pracy regulujące zatrudnienie w formie telepracy, które są pierwszą regulacją dotyczącą telepracy w polskim prawie. Za definicję telepracy i podstawę telepracy przyjmuje się art. 128 k.p., z którego wynika, że osoba świadcząca pracę powinna znajdować się w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do jej wykonywania. Telepracownik jest pracownikiem, który wykonuje pracę (odpłatnie, osobiście, określony rodzaj pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem) i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej (art. 67⁵ § 2 k.p.). Uzgodnienia między stronami dotyczące formy zatrudnienia mogą nastąpić przy zawieraniu umowy o pracę albo w trakcie zatrudnienia (art. 67⁷ § 1 k.p.). Warunki wprowadzenia telepracy, tj. opracowanie technicznej strony przedsięwzięcia, zawarcie porozumień i umów z pracownikami, określono w art. 67⁶ § 1 k.p. Zatrudniając telepracownika, pracodawca ma obowiązek dostarczenia sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy, ubezpieczenia sprzętu, pokrycia kosztów związanych z instalacją i serwisem sprzętu, zapewnienia pomocy technicznej i niezbędnego szkolenia w zakresie obsługi sprzętu. Istnieje także możliwość zawarcia z telepracownikiem odrębnej umowy dotyczącej wykorzystania przez niego niezbędnego do pracy sprzętu. Jeżeli telepracownik wykonuje swoją pracę w domu, pracodawca jest zwolniony z obowiązku zapewnienia bezpiecznego i higienicznego stanu pomieszczeń pracy. Pracodawca za to powinien zadbać o to, aby telepracownik nie był traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków zatrudnienia, awansu i szkoleń oraz nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu realizacji zadań w formie telepracy (art. 67 § 1–2).

Telepracownik ma obowiązek wykonywać swoją pracę w godzinach określonych w umowie. Przysługują mu takie same przerwy wliczane do czasu pracy jak pracownikom w zakładzie pracy. Powinien potwierdzać swoją obecność na stanowisku pracy w umówionej z pracodawcą formie, usprawiedliwiać nieobecność. W rozdz. 67 k.p. została zapisana kwestia kontroli pracy telepracownika przez pracodawcę, która nie może naruszać prywatności pracownika i jego rodziny.

Literatura

Cellary W. (2002), *Telepraca [w:] Polska w drodze do globalnego społeczeństwa informacyjnego. Raport o rozwoju społecznym. Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju*. UNDP Warszawa.

Daszkowski M., Karwicka-Rychlewicz K., *Wirtualne biuro, rzeczywisty pracownik*.
www.teleinfo.com.pl/ti/1999/13/f11.html.

Furmanek W. (2008): *Zarys humanistycznej teorii pracy*, Toruń.

internet 1: *Perspektywy rozwoju telepracy, raport z badania jakościowego*, www.telepraca-efs.pl/files/perspektywy_rozwoju_telepracy.doc (28.02.2009).

- internet 2: *Telepraca – plusy i minusy*, oprac. na podst. badań GARTNER GROUP POLAND, styczeń 2002 r., www.idn.org.pl/fpminiinr/projekty/fwpn2/teleprc.htm.
- internet 3: *Telepraca – pracą przyszłości*, www.controlling.info.pl/artyk/pokaz_artykul.php.
- Janiec M., Czerniak T., Kreft W., Piontek R. (2006): *Tworzenie i prowadzenie firm oferujących usługi telepracy*, Warszawa.
- Karp D., *Jesteśmy na szarym końcu, czyli o telepracy w Polsce*, praca.gazeta.pl/gaz... (24.05.2007).
- Marczuk B. (2007): *40 proc. Polaków nie słyszało o telepracy*, „Gazeta Prawna” nr 224.
- Nizioł M., Rembiesa A., Babiarez P., Jabłoński M. (2002): *Rozwój telepracy*, EiOP nr 7.
- Olejniczak Z. (2000): *Telepraca – nowa szansa na zatrudnienie*, „Polityka Społeczna” nr 10.
- Radwan A. (2009): *Kryzys gospodarczy przyspieszy rozwój telepracy*, „Gazeta Prawna” nr 41.
- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (DzU z 1998 r., nr 21, poz. 94 ze zm.) w brzmieniu ustalonym przez ustawę z 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy Kodeksu pracy oraz niektórych innych ustawach (DzU nr 181, poz. 1288).

Streszczenie

Opracowanie stanowi analizę problemu telepracy przeprowadzoną w oparciu o nowe formy organizacji świadczenia pracy.

Słowa kluczowe: telepraca, zalety telepracy, wady telepracy.

Advantages and Disadvantages of Telework

Abstract

Development is a continuation of the problem analysis carried out in developing telecommuting new form of organization to perform work.

Keywords: telework, the benefits of teleworking, disadvantages of teleworking.