

**Roman Chorób, Beata Kasprzyk,  
Artur Kraus**

---

**Aspekty ekonomiczno-społeczne i  
technologiczne nowoczesnych form  
pracy**

---

Ekonomiczne Problemy Usług nr 58, 493-503

---

2010

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](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach  
dozwolonego użytku.

ROMAN CHORÓB, BEATA KASPRZYK, ARTUR KRAUS

Uniwersytet Rzeszowski

rchorob@univ.rzeszow.pl, bkasprzy@univ.rzeszow.pl, akraus@univ.rzeszow.pl

## ASPEKTY EKONOMICZNO-SPOŁECZNE I TECHNOLOGICZNE NOWOCZESNYCH FORM PRACY

### Wprowadzenie

Postęp techniczny i technologiczny w ostatnich latach, zmiany w strukturze produkcji, presja konkurencyjności na rynkach lokalnych i międzynarodowych, różnorakie zmiany demograficzne i społeczne przyczyniły się do wyraźnych zmian na rynku pracy. Jedne z głównych zmian obejmują: uelastycznienie modelu zatrudnienia oraz wymóg elastycznego dostosowania wykształcenia, kwalifikacji i dyspozycyjności do potrzeb pracodawcy<sup>1</sup>.

Szybki postęp techniczny i technologii teleinformatycznych doprowadził wiele przedsiębiorstw do zerwania z zasadą zatrudniania pracowników na stałe do ściśle określonych prac, zasadniczo uległ zmianie model i charakter zatrudnienia<sup>2</sup>. Obecnie praca zawodowa kształtowana jest przez potęgującą się komputeryzację i intelektualizację (cywilizacja bitowa<sup>3</sup>, gospodarka oparta na wiedzy, przedsiębiorstwa wiedzy)<sup>4</sup>. Praca zarobkowa podlega usieciowieniu, zmianom strukturalnym

<sup>1</sup> J. Słoman, *Podstawy ekonomii*, PWE, Warszawa 2001, s. 184-185.

<sup>2</sup> M. Boni, *Elastyczność rynku pracy - niestandardowe formy zatrudnienia a ubezpieczenie społeczne w Europie Centralnej i Wschodniej, Ubezpieczenia społeczne - teoria i praktyka*, Warszawa 2007.

<sup>3</sup> K. Wenta, *Pedagogika pracy w cywilizacji bitowej*, w: *Wartości w pedagogice pracy*, (red.) B. Baraniak, Instytut Badań Edukacyjnych, Instytut Technologii Eksploatacji–Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa-Radom 2008, s. 65-72.

<sup>4</sup> Zob. A. Zając, *Zmiana kapitału organizacyjnego jako elementu kapitału ludzkiego w cywilizacji wiedzy*, w: *Edukacja i praca. Konteksty – wyzwania – antynomie*, R. Gerlach (red.), Wydawnictwo UKW, Bydgoszcz 2008, s. 305-315; R. Tomaszewska-Lipiec, *Zakład pracy*

i organizacyjnym, pojawiają się także nowe kwalifikacje i umiejętności<sup>5</sup>, jak również nieznanne dotychczas zawody i specjalności zawodowe<sup>6</sup> oraz formy pracy<sup>7</sup>.

Celem artykułu jest wskazanie na nowe elastyczne formy zatrudnienia związane z Internetem i technologiami ICT, wskazując głównie na telepracę jako - być może - przyszłościową alternatywną formę na rynku pracy w Polsce. Autorzy skupili się głównie na wskazaniu zasadniczych wybranych aspektów technologicznych oraz ekonomiczno-społecznych omawianego zagadnienia.

## 1. Innowacyjne formy pracy poprzez sieć Internet

Na rynku pracy coraz wyraźniej obserwuje się upowszechnianie nowoczesnych form zatrudniania pracowników. Rozwój Internetu oraz wykorzystywanie narzędzi ICT wpływa na popularyzację elastycznych form zatrudniania pracowników. Wynika to z wielu zalet nowych form świadczenia pracy, które są korzystne zarówno dla pracodawców, jak i dla pracowników. Elastyczne formy zatrudnienia pozwalają na lepsze gospodarowanie zasobami ludzkimi, zmniejszenie kosztów pracy, łagodzenie skutków bezrobocia<sup>8</sup>.

Wśród elastycznych form zatrudnienia, które dotyczą sfer: czasu pracy, miejsca pracy i nietypowej formy prawnej, na podstawie której wykonuje się daną pracę, należy wymienić następujące<sup>9</sup>:

- telepraca – praca zdalna, poza siedzibą firmy,
- zatrudnienie mieszane (praca zdalna + praca w biurze),
- zadaniowy system pracy (praca w domu, w biurze, u klienta).

Sposobów na elastyczną pracę i czerpanie korzyści finansowych w Internecie jest bardzo wiele. Poniżej przedstawiono kilka wybranych na podstawie popular-

---

w gospodarce opartej na wiedzy, w: *ibidem*, s. 316-327. Por. D. Jemielniak, *Praca oparta na wiedzy. Praca w przedsiębiorstwach wiedzy na przykładzie organizacji high-tech*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.

<sup>5</sup> A. Kruk, *Kwalifikacje zawodowe w erze wirtualnej*, w: *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, S.M. Kwiatkowski (red.), Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2005, s. 174-179. Por. S.M. Kwiatkowski, *Kształcenie zawodowe – wyzwania, priorytety, standardy*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.

<sup>6</sup> Zob. H. Domański, Z. Sawiński i K.M. Słomczyński, *Nowa klasyfikacja i skale zawodów. Socjologiczne wskaźniki pozycji społecznej w Polsce*, IFiS PAN, Warszawa 2007. Por. K. Doktor, *Modernizacja stratyfikacji zawodowej*, w: *Przyszłość pracy w XXI wieku*, S. Borkowska (red.), IPISS, Warszawa 2004, s. 149-157.

<sup>7</sup> E. Kryńska, *Wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy*, w: *Dylematy polskiego rynku pracy*, IPISS, Warszawa 2001, s. 93 i nast.

<sup>8</sup> M. Pawłowska, *Perspektywy rozwoju telepracy w Polsce – raport z badań*, „e-mentor”, nr 3 (30), Czasopismo internetowe SGH, Warszawa 2009, s.84; [http://www.e-mentor.edu.pl/30,662,Perspektywy\\_rozwoju\\_telepracy\\_w\\_Polsce\\_-\\_raport\\_z\\_badan.html](http://www.e-mentor.edu.pl/30,662,Perspektywy_rozwoju_telepracy_w_Polsce_-_raport_z_badan.html).

<sup>9</sup> *Ibidem*.

ności, dostępności oraz skuteczności<sup>10</sup>. Warto podkreślić fakt, iż każdy, kto podejmuje pracę z wykorzystaniem sieci globalnej, może czerpać zyski bez względu na wiek, płeć, miejsce zamieszkania oraz posiadane wykształcenie. Poniżej zaprezentowano kilka z najbardziej popularnych, zdaniem autorów, elastycznych form zatrudnienia oraz sposobów zarabkowania z wykorzystaniem sieci Internet:

1. Freelancer, czyli „wolny strzelec” to pracownik nieetatowy, który specjalizuje się w jakiejś dziedzinie i wykonuje związane z nią zlecenia. Najczęściej taka osoba jest zatrudniona na podstawie umowy o dzieło. Zadaniem freelancera jest podejmowanie samodzielnych decyzji o liczbie zleceń i ich cenach, przy czym może on pracować w dowolnym miejscu z dostępem do Internetu. Najwięcej ofert pracy dla wolnych strzelców skierowanych jest do: informatyków, programistów, twórców stron WWW, administratorów sieci, specjalistów od baz danych.
2. Sklepy internetowe są jedną z bardziej atrakcyjnych form elastycznego zatrudnienia poprzez uruchomienie własnej działalności gospodarczej. W Polsce, według danych „Gazety Prawnej”, działa już ponad 3000 sklepów internetowych, a ich sprzedaż wciąż rośnie, by (według szacunków) w 2010 roku osiągnąć blisko 5% całego handlu<sup>11</sup>. Największy pierwszy polski sklep internetowy z elektroniką użytkową *Agito.pl* (działający od 2004 roku) wkrótce zadebiutuje na Warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych<sup>12</sup>.
3. Zakłady sportowe. Zakłady bukmacherskie to bardzo popularny i dobry sposób na pomnożenie swoich pieniędzy. Zarabianie, a raczej gra, polega na obstawianiu wyników sportowych (piłka nożna, koszykówka, siatkówka, skoki narciarskie i inne dyscypliny sportowe). Firmy bukmacherskie posiadają bardzo profesjonalne systemy i platformy sportowe (np. Expect stanowi jedną z najlepszych firm bukmacherskich na świecie);
4. Programy partnerskie. Aby zarabiać w programach partnerskich najlepiej mieć własną stronę internetową - oczywiście im lepsza i popularniejsza tym lepiej. Programy partnerskie są bardzo popularną formą zarobku, ponieważ każdy na tym zyskuje – użytkownicy Internetu otrzymują wynagrodzenie, a programy np. sprzedają własny towar lub są przez nich promowane w sieci globalnej. W Internecie jest wiele programów partner-

---

<sup>10</sup> Por. *Sposoby zarabiania w Internecie* - <http://pieniadz.net/sposoby-zarabiania.html> (dostęp w dniu 11.01.2010r.); J. Rozmiarnek, *Praca - jak szukać, zmieniać, utrzymać*. Vademecum pracownika, Książka i Wiedza, Warszawa 2008, s. 173-186.

<sup>11</sup> *Polacy założyli już ponad 3000 sklepów* - [http://wiadomosci.mediarun.pl/news/22467,Polacy\\_zalozyli\\_w\\_internecie\\_juz\\_ponad\\_3000\\_sklepow,tagi\\_Allegro.pl,group2](http://wiadomosci.mediarun.pl/news/22467,Polacy_zalozyli_w_internecie_juz_ponad_3000_sklepow,tagi_Allegro.pl,group2) (dostęp w dniu 11.01.2010 r.).

<sup>12</sup> *Pierwszy sklep internetowy planuje debiut na giełdzie* - [http://wiadomosci.mediarun.pl/news/22683,Pierwszy\\_sklep\\_internetowy\\_trafi\\_na\\_gielde\\_jeszcze\\_w\\_tym\\_roku,tagi,group2](http://wiadomosci.mediarun.pl/news/22683,Pierwszy_sklep_internetowy_trafi_na_gielde_jeszcze_w_tym_roku,tagi,group2) (dostęp w dniu 11.01.2010 r.).

skich, przykładami efektywnie działających programów partnerskich mogą być: Google AdSense, Allegro PP, Zanox czy Złote Myśli.

5. Sprzedaż reklam. Jest prawdopodobnie najpopularniejszą metodą zarobkowania na własnych witrynach internetowych. Sprzedawane są różnego rodzaju reklamy, proponowane w różnych formach.

## 2. Telepraca jako nowoczesna forma pracy

Teoretycy telepracy używają wielu nazw na jej określenie: telepraca, teledojazdy, praca na odległość, praca elastyczna, praca mobilna czy e-praca itd. Terminem tym określa się pewne zjawisko, którego obecność i znaczenie jest powszechnie akceptowane jako związane z dużymi zmianami zachodzącymi nie tylko w relacjach pracownik-pracodawca, ale także w sposobie organizacji pracy przez pracowników. Pojęcie telepracy wiąże się zatem z alternatywnymi stylami pracy związanymi z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi telekomunikacji jak: sieci komputerowe, szybka transmisja danych czy telefonia mobilna.

Za prekursora telepracy uważa się Amerykanina Jacka M. Nillesa, który swojej idei nadał nazwę „praca zdalna”, w oryginale angielskim – telecommute. Nilles definiuje telepracę jako: „każdy rodzaj zastępowania podróży związanych z pracą techniką informacyjną (np. telekomunikacją i komputerami); przemieszczanie pracy do pracowników zamiast pracowników do pracy”<sup>13</sup>. Ostatnio bardziej popularny stał się termin *telework*, promowany przez Komisję Europejską, która definiuje telepracę jako: „metodę 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”<sup>14</sup>. W ramach telepracy mieszczą się bardziej szczegółowe podtypy jak:

- *telepraca w domu*: gdy pracownik lub zleceniobiorca wykonuje swoją pracę w domu lub mieszkaniu, wyposażonym w odpowiednie środki łączności,
- *telepraca przemienna*: gdy część pracy wykonywana jest w domu, a część w siedzibie firmy. Możliwe jest tutaj szerokie spektrum – od pojedynczych dni przepracowanych w domu do okazjonalnych spotkań w siedzibie firmy,
- *telepraca mobilna*: pracownik nie ma głównego miejsca pracy, a swoje zadania wykonuje w podróży lub u odbiorców czy klientów,

---

<sup>13</sup> J.M. Nilles, *Telepraca. Strategie kierowania wirtualną załogą*, WNT, Warszawa 2003, s. 21.

<sup>14</sup> A. Grabowska, *Telepraca jako nowa metoda pracy*, <http://www.ajgrabow.webpark.pl/1.htm> (dostęp w dniu 30.05.2009r.).

- *centra telepracy*: ośrodki wyposażone w urządzenia umożliwiające telepracę (tzw. wirtualne biura), pozwalające wykonywać telepracę osobom nie mogącym lub nie chcącym pracować w domu<sup>15</sup>,
- *telepraca „zamorska”*: praca jest rozrzucona po różnych krajach i kontynentach, co umożliwia 24-godzinną pracę, np. nad projektem<sup>16</sup>.

Wymienia się szereg zalet skutecznej telepracy, jak: znaczny wzrost wydajności pracy, niższe wskaźniki fluktuacji zatrudnienia (i związane z nimi niższe koszty rekrutacji i szkoleń), ograniczone zapotrzebowanie na przestrzeń biurową, niższe koszty nieruchomości, skuteczniejsze zarządzanie, większa elastyczność firmy, szybszy czas reakcji czy nawet czystsze środowisko naturalne<sup>17</sup>.

### 3. Technologiczne aspekty wdrażania telepracy

Przystępując do tworzenia strategii wdrażania telepracy, należy wziąć pod uwagę następujące aspekty związane z technologiami, które zapewne będą niezbędne do uruchomienia systemu:

- aplikacje – oprogramowanie użytkowe zawierające edytory tekstu, programy do obsługi poczty elektronicznej e-mail, narzędzia pracy zespołowej, pakiety do projektowania, narzędzia do zarządzania projektami czy przeglądarki internetowe. Narzędzia pracy zespołowej są szczególnie użyteczne w elastycznym systemie zatrudniania, jako że umożliwiają wymianę informacji w ramach geograficznie rozproszonego zespołu;
- sprzęt – stanowią zwykle komputery oraz standardowe wyposażenie komunikacyjne. Większość firm dysponuje już prawie całym wyposażeniem. Pozostają jednak pewne dodatkowe pytania przed podjęciem ostatecznych decyzji dotyczących zakupu serwera, sprzętu przenośnego czy stacjonarnego, odpowiednich konfiguracji;
- sieci wewnątrzbiurowe – sieci komunikacyjne (transmisji danych), łączące sprzęt tak, aby osoby w różnych biurach czy departamentach mogły współpracować i wymieniać informacje oraz pliki. Sieci te, nazywane sieciami lokalnymi LAN (ang. *Local Area Network*), mogą funkcjonować jako połączenia kablowe lub bezprzewodowe. W tym ostatnim przypadku są one określane mianem bezprzewodowych sieci lokalnych WLAN (ang. *Wireless LAN*) i wykorzystują bardzo różne technologie, np. IEEE 802.11, Bluetooth, podczerwień, DECT i in.;

---

<sup>15</sup> Szczególnym przypadkiem jest telechatka, czyli – zaadaptowany na telecentrum – budynek znajdujący się na terenach oddalonych od centrów urbanistycznych.

<sup>16</sup> M. Bednarski, L. Machol-Zajda, *Telepraca*, w: *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, E. Kryńska (red.), IPiSS, Warszawa 2003, s. 140-160.

<sup>17</sup> J.M. Nilles, *Telepraca.....op.cit.*, s. 35.

- usługi – elastyczny system zatrudniania może być oparty na usługach dostarczanych przez zewnętrznych dostawców, np. świadczących zwykle usługi telefonii głosowej, obsługę tele- i wideokonferencji, usługi internetowe, a także dostawców aplikacji.

#### 4. Społeczne i ekonomiczne aspekty rozwoju telepracy

Aktualnie w Polsce najpoważniejsze utrudnienia, jakie napotyka przedsiębiorstwo w związku z telepracą, dotyczą barier psychologicznych, czyli negatywnych poglądów, uprzedzeń, stereotypów pracodawcy lub pracownicy na temat tej formy organizacji pracy. Katalog zjawisk społecznych związanych z korzystaniem z telepracy sprowadza się do kilku istotnych kwestii. Są nimi głównie: mentalny opór osób stykających się po raz pierwszy ze zjawiskiem, a nawet samym pojęciem telepracy, niebezpieczeństwo izolacji społecznej telepracowników, brak identyfikacji z firmą czy obawa o negatywny stosunek pracodawcy do pracownika dążącego do zmiany organizacji własnej pracy w kierunku telepracy. Dla pracodawcy z kolei szersze wykorzystanie telepracy często oznacza konsekwencje finansowe, konieczność wdrożenia i wykorzystywania innowacji oraz trudności w opracowaniu i wdrożeniu instrumentów zarządzania.

Poza problemami natury społecznej istnieje również szereg czynników, które sprzyjają rozwojowi telepracy. Należą do nich między innymi: szansa na włączenie do życia zawodowego osób, które z przyczyn zdrowotnych lub rodzinnych nie mogą opuszczać mieszkania, a dysponują wiedzą, z której pracodawcy chętnie by skorzystali, rzadsze korzystanie ze zwolnień lekarskich, organizowanie sobie czasu pracy według osobistych preferencji, co poprawia efektywność pracy, uzyskanie dodatkowego czasu dzięki skróceniu lub eliminacji dojazdów do pracy, możliwość podnoszenia kwalifikacji i inne.

Szacuje się, iż w krajach UE jest już ponad 10 milionów telezatrudnionych, najwięcej w Skandynawii i krajach Beneluksu, co stanowi około 13-15% osób aktywnych zawodowo (raporty Komisji Europejskiej). Odpowiedź na pytanie, jak wygląda telepraca w praktyce w Polsce, nie jest aż tak optymistyczna.

Badania statystyczne w tym zakresie przeprowadzono po raz pierwszy w kwietniu 2008 roku na reprezentatywnej próbie przedsiębiorstw<sup>18</sup>. Wyniki dotyczące liczebności i struktury firm zatrudniających telepracowników według wielkości zatrudnionych przedstawiono w tabeli 1.

---

<sup>18</sup> *Wykorzystanie technologii informacyjno-telekomunikacyjnych w przedsiębiorstwach, gospodarstwach domowych i przez osoby prywatne w 2008 r.*, GUS, [http://www.stat.gov.pl/gus/5840\\_3730\\_PLK\\_HTML.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/5840_3730_PLK_HTML.htm), 11, 2008 (dostęp w dniu 03.06.2009 r.)

Tabela 1

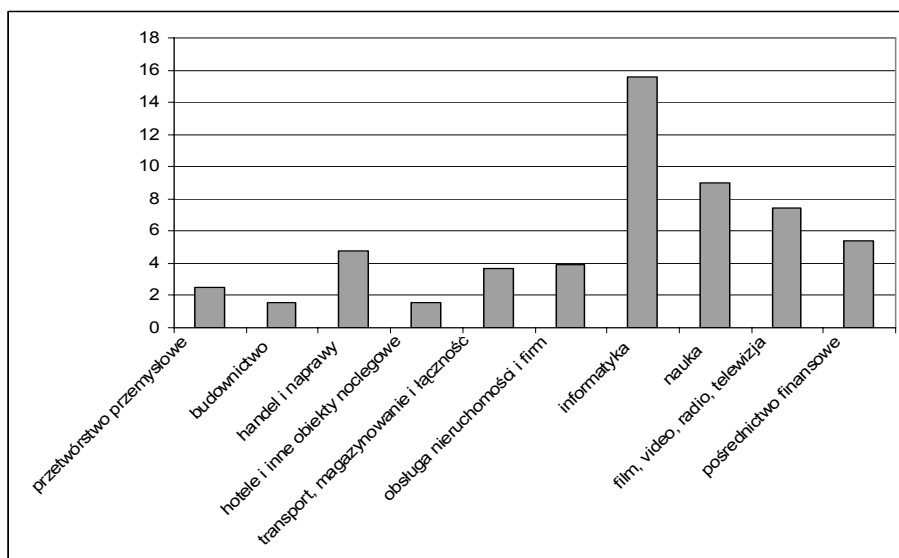
## Przedsiębiorstwa zatrudniające osoby w systemie telepracy

Wyszczególnienie	Liczebność	Udział firm w populacji (w %)
Małe (10 - 49 pracujących)	1342	2,3
Średnie (50 - 249 pracujących)	872	6,3
Duże (250 i więcej pracujących)	433	14,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Ilościowy opis zjawiska telepracy nie jest optymistyczny w zakresie relacji liczby telepracowników do ogólnej liczby zatrudnionych. Liczba firm zatrudniających w systemie telepracy w Polsce jest na bardzo niskim poziomie (od 2,3% do 14,5%). Spośród badanych prawie 76 tys. przedsiębiorstw jedynie 2647 zatrudniało osoby w systemie telepracy, co oznacza, że przeciętnie w Polsce jedynie 3,5% firm stosuje jak dotychczas tę formę zatrudnienia. Świadczy to raczej o załężku i początkach zjawiska telepracy.

Zmienność w zatrudnieniu telepracowników w Polsce związana jest także z określoną branżą gospodarki. Rozkład przedsiębiorstw zatrudniających osoby w systemie telepracy według branż w Polsce prezentuje rysunek 1.



Rys. 1. Firmy zatrudniające telepracowników według branż w Polsce w %

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.



Wiodącą branżą w tym zakresie - jak można było oczekiwać - jest branża informatyczna, gdzie 15,6% firm zatrudnia telepracowników, kolejne miejsca zajmują nauka (9%), branża rozrywki (film, radio, telewizja) - 7,4% i pośrednictwo finansowe (5,4%). Bardzo niska frakcja przedsiębiorstw zatrudniających telepracowników to branże: budownictwo (1,6%), hotelarstwo (1,6%) oraz przetwórstwo przemysłowe. Wyniki te dają czytelny obraz dziedzin, gdzie telepraca jest chętnie wykorzystywana. Dotyczy ona zdecydowanie takich branż, które związane są blisko z sektorem technologii informacyjnych (media), informatycznych i doradztwa ekonomicznego.

Najnowsze badania prowadzone przez GUS wskazują, iż wśród ponad 29 mln osób zatrudnionych w Polsce, prawie 234 tys. osób pracuje w systemie telepracy, ale około 628 tys. osób jest zainteresowanych telepracą, nie będąc jednak telepracownikami<sup>19</sup>. Pomimo że udział telepracowników nie jest znaczący, warto przeanalizować struktury społeczne według płci, wieku i wykształcenia, aby ocenić potencjalne grupy najbardziej skłonne do systemu telepracy w Polsce. Jak pokazują wyniki badań, rozkład według płci dla telepracowników nie jest równomierny, zdecydowaną większość zatrudnionych w tym systemie w Polsce stanowią mężczyźni (61%), zaś kobiety 39%.

Zdecydowanie dominującą grupę stanowią osoby młode w wieku 25-44 lata (ponad 50%) oraz młodzież (20,14%). Mało skłonne do systemu telepracy są osoby powyżej 45 roku życia. Struktura wiekowa telepracownika różni się wśród kobiet i mężczyzn, jako telepracownicy przeważają mężczyźni w wieku 25-34 lata (ponad 45%) oraz 35-44 lata (ok. 23%); u kobiet odpowiednio w tych grupach wiekowych 36%, w wieku 16-24 lata ponad 30%.

Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia osób będących telepracownikami, należy zauważyć tendencję do podejmowania tego zatrudnienia przez osoby z wykształceniem średnim (37,27%) i wyższym (57,22%). Osoby z wykształceniem niższym stanowią tylko 5,5% ogółu zatrudnionych. Inaczej kształtuje się obraz według płci: dominują kobiety z wykształceniem wyższym (65,05%) nad mężczyznami (52,20%).

Zdecydowanie największą frakcją telepracowników w Polsce stanowią osoby aktywne zawodowo, w tym pracujący najemnie (59,3%), kolejną grupę stanowią osoby pracujące na własny rachunek (23,4%). Wśród biernych zawodowo dominują ucący się, tj. 14,07%, z kolei rzadko podejmują tę formę zatrudnienia emeryci, renciści oraz bezrobotni, co może być niepokojące zwłaszcza dla ostatnio wymienionej grupy. Biorąc pod uwagę charakter telepracy, ponad 90% wszystkich telepracowników stanowią osoby zatrudnione na stanowiskach nierobotniczych, dużo osób związanych jest z sektorem ICT, niemniej charakter telepracy jest niekonicz-

---

<sup>19</sup> Por. *Wykorzystanie technologii informacyjno-telekomunikacyjnych w przedsiębiorstwach, gospodarstwach domowych i przez osoby prywatne w 2008 r.,...op.cit.*

nie związany bezpośrednio z sektorem ICT (ponad 80% zatrudnionych jest poza sektorem ICT).

Telepracownicy generalnie mieszkają w miastach (wysoka frakcja 80%), jedynie co piąty zatrudniony jako telepracownik mieszka na wsi. Charakterystyczne jest to, iż dominują telepracownicy z dużych miast (powyżej 100 tys. mieszkańców) stanowiąc udział przeszło 66%.

## Podsumowanie

Innowacyjne metody pracy mają wiele pozytywnych aspektów czysto ekonomicznych, jak i społecznych. Pomimo to, formy te nie są w Polsce popularne. Według oficjalnych danych statystycznych z ponad 13 milionów aktywnych zawodowo osób w Polsce w systemie telepracy pracuje zaledwie 2-3 procent, dając rząd wielkości około 234 tys. osób<sup>20</sup>. Telepraca w Polsce jest zjawiskiem nadal marginalnym, niemniej jednak praca mobilna jest stosowana w dużych firmach i regionach dobrze rozwiniętych gospodarczo, o wysokim nasyceniu technologiami ICT i innowacyjnymi metodami pracy.

## Literatura

1. Bednarski M., Machol-Zajda L., *Telepraca, w: Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, E. Kryńska (red.), IPiSS, Warszawa 2003.
2. Boni M., *Elastyczność rynku pracy - niestandardowe formy zatrudnienia a ubezpieczenie społeczne w Europie Centralnej i Wschodniej, Ubezpieczenia społeczne - teoria i praktyka*, Warszawa 2007.
3. Doktor K., *Modernizacja stratyfikacji zawodowej, w: Przyszłość pracy w XXI wieku*, S. Borkowska (red.), IPiSS, Warszawa 2004.
4. Domański H., Sawiński Z., Słomczyński K.M., *Nowa klasyfikacja i skale zawodów. Socjologiczne wskaźniki pozycji społecznej w Polsce*, IFiS PAN, Warszawa 2007.
5. Kruk A., *Kwalifikacje zawodowe w erze wirtualnej, w: Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, S.M. Kwiatkowski (red.), Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2005.
6. Kryńska E., *Wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy, w: Dylematy polskiego rynku pracy*, IPiSS, Warszawa 2001.

---

<sup>20</sup> Według GUS: *Wykorzystanie technologii informacyjno-telekomunikacyjnych w przedsiębiorstwach, gospodarstwach domowych i przez osoby prywatne w 2008 r. ...op.cit.*

7. Kwiatkowski S.M., *Kształcenie zawodowe – wyzwania, priorytety, standardy*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.
8. Nilles J.M., *Telepraca, strategie kierowania wirtualną załogą*, Wydawnictwo Naukowo-Techniczne, Warszawa 2003.
9. Pawłowska M., *Perspektywy rozwoju telepracy w Polsce – raport z badań, “e-mentor”*, nr 3 (30), Czasopismo internetowe SGH, Warszawa 2009.
10. Rozmiarek J., *Praca - jak szukać, zmieniać, utrzymać. Vademecum pracownika*, Książka i Wiedza, Warszawa 2008.
11. Sloman J., *Podstawy ekonomii*, PWE, Warszawa 2001.
12. Tomaszewska-Lipiec R., *Zakład pracy w gospodarce opartej na wiedzy [w:] Edukacja i praca. Konteksty – wyzwania – antynomie*, (red.) R. Gerlach, Wydawnictwo UKW, Bydgoszcz 2008.
13. Wenta K., *Pedagogika pracy w cywilizacji bitowej*, w: *Wartości w pedagogice pracy*, B. Baraniak (red.), Instytut Badań Edukacyjnych, Instytut Technologii Eksploatacji–Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa-Radom 2008.
14. Zając A., *Zmiana kapitału organizacyjnego jako elementu kapitału ludzkiego w cywilizacji wiedzy*, w: *Edukacja i praca. Konteksty – wyzwania – antynomie*, Gerlach R., (red.), Wydawnictwo UKW, Bydgoszcz 2008,
15. <http://pieniadz.net/sposoby-zarabiania.html>
16. [http://www.e-mentor.edu.pl/30,662,Perspektywy\\_rozwoju\\_telepracy\\_w\\_Polsce\\_-\\_raport\\_z\\_badan.html](http://www.e-mentor.edu.pl/30,662,Perspektywy_rozwoju_telepracy_w_Polsce_-_raport_z_badan.html).
17. [http://wiadomosci.mediarun.pl/news/22467,Polacy\\_zalozyli\\_w\\_internecie\\_juz\\_ponad\\_3000\\_sklepow,tagi\\_Allegro.pl,group2](http://wiadomosci.mediarun.pl/news/22467,Polacy_zalozyli_w_internecie_juz_ponad_3000_sklepow,tagi_Allegro.pl,group2)
18. [http://wiadomosci.mediarun.pl/news/22683,Pierwszy\\_sklep\\_internetowy\\_trafi\\_na\\_gielde\\_jeszcze\\_w\\_tym\\_roku,tagi,group2](http://wiadomosci.mediarun.pl/news/22683,Pierwszy_sklep_internetowy_trafi_na_gielde_jeszcze_w_tym_roku,tagi,group2)
19. <http://www.ajgrabow.webpark.pl/1.htm>
20. [http://www.stat.gov.pl/gus/5840\\_3730\\_PLK\\_HTML.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/5840_3730_PLK_HTML.htm), 11, 2008.

## **ECONOMIC-SOCIAL AND TECHNOLOGICAL ASPECTS OF MODERN FORMS OF WORK**

### **Summary**

In the article there were discussed flexible forms of employment and ways of earning with the use of information technologies. Special attention was paid to telecommuting as a modern form of work. There were presented technological aspects of implementation of telecommuting necessary for starting the whole system, such as: applications, equipment, intranets and Internet services. There were discussed economi-

cal-social phenomena connected with telecommuting, both from the point of view of the employer as well as of the people employed in the form of telecommuting.

*Translated by Roman Chorób, Beata Kasprzyk, Artur Kraus*