

Bogusława Puzio-Waławik

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

TELEPRACA JAKO ELASTYCZNA FORMA ZATRUDNIENIA

Streszczenie: W artykule został omówiony problem uelastyczniania rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zastosowania telepracy jako nietypowej umowy o pracę. Elastyczne formy zatrudnienia są wyszczególnione przez polski Kodeks pracy, jednak wiele z nich wciąż nie jest stosowanych w dużym zakresie. Wynika to często z braku informacji na ten temat u pracodawców, a także z obaw pracowników o ich bezpieczeństwo zatrudnienia. Nietypowe umowy o pracę wiążą się ze słabszym zabezpieczeniem socjalnym, ale dzięki ich zastosowaniu więcej osób może znaleźć zatrudnienie. Ciekawą formą zatrudnienia jest telepraca, która pozwala na świadczenie pracy w domu dzięki zastosowaniu technik informatycznych. Ten rodzaj nietypowego zatrudnienia jest stosowany jeszcze w niewielkim stopniu, ale stanowi przyszłość dla wielu zawodów oraz rodzajów produkcji i usług.

Słowa kluczowe: rynek pracy, elastyczne formy zatrudnienia, telepraca.

1. Wstęp

Począwszy od lat 90. XX w., w krajach Unii Europejskiej zaczęto w intensywny sposób podejmować działania na rzecz uelastycznienia stosunków pracy. Polegało to przede wszystkim na:

- przeniesieniu negocjacji płacowych na poziom przedsiębiorstwa,
- dopuszczaniu do szerszego stosowania zróżnicowanych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy,
- zwiększaniu w płacy udziału zapłaty uzależnionej od indywidualnego wkładu pracy.

Ze względu na temat opracowania warto przyjrzeć się problematyce związanej z nietypowymi formami zatrudnienia.

Od dłuższego czasu obserwuje się odchodzenie od tradycyjnego zatrudnienia na czas nieokreślony na rzecz nietypowych umów o pracę, które pozwalają na elastyczne dostosowania zarówno po stronie popytu na pracę, jak i po stronie podaży pracy.

Elastyczne formy zatrudnienia obejmują następujące elementy:

- pracę na podstawie umów terminowych,
- pracę pracowników wynajmowanych (leasing),
- pracę doradców,

- pracę na wezwanie,
- pracę chałupniczą,
- telepracę,
- pracę pracowników nieujawnionych („szara strefa”).

W coraz większym stopniu forma zatrudnienia pracownika odpowiada na zmieniające się potrzeby gospodarki i, co za tym idzie, potrzeby rynku pracy. Związane jest to przede wszystkim z postępującą komputeryzacją i automatyzacją procesów produkcyjnych. Wykorzystanie nowych technologii informacyjnych (ICT – *Information and Communication Technologies*) umożliwiło „oderwanie” pracownika od miejsca pracy przy zastosowaniu nietypowych form zatrudnienia. Komisja Europejska, promując rozwój elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy, przywiązuje dużą wagę do upowszechnienia telepracy.

W wyniku tych działań od lat 90. XX w. w krajach Unii Europejskiej i na świecie obserwuje się rozwój telepracy. Jest to rodzaj nietypowego zatrudnienia, będący wynikiem szybkiego rozwoju nowych technologii informacyjnych. Mają one wpływ na przyspieszenie przepływu informacji, przetwarzanie danych oraz prowadzą do nowego podziału pracy w przestrzeni.

Telepraca jest formą zatrudnienia wynikającą z elastycznych rozwiązań dotyczących miejsca wykonywania pracy. Jest zatem formą, która zaistniała i rozwinęła się dzięki technologiom komunikacyjnym i informacyjnym. Mimo zdefiniowania w prawie pracy tej formy zatrudnienia pojawia się problem związany z całościowym traktowaniem tej grupy pracowników na potrzeby badań empirycznych. Trudność ta wynika z tego, że niektóre osoby wykonują pracę w domu za pośrednictwem łącz telekomunikacyjnych, ale równie często wykonują pracę w siedzibie przedsiębiorstwa i nie są zatrudnione na podstawie zapisów prawa pracy dotyczących telepracy. Zatem osoby takie często czują się telepracownikami, ale nie są brane pod uwagę w badaniach tej grupy pracowników. Niektórzy autorzy zajmujący się od lat problematyką telepracy (np. J.M. Nilles) uważają w związku z tym, że badania dotyczące telepracowników nigdy nie są pełne¹. Jest to szersze zagadnienie, które z racji podjętej tematyki nie zostanie tu rozwinęte. Przedmiotem rozważań jest telepraca w ujęciu formalnym i dlatego w dalszej części przedstawione zostaną informacje statystyczne dotyczące telepracowników, przy założeniu, że są to osoby świadczące telepracę zgodnie z zapisami Kodeksu pracy.

2. Telepraca w Unii Europejskiej

W lipcu 2002 r. podpisano na szczelbu Unii Europejskiej porozumienie regulujące i sankcjonujące telepracę². Podkreślono w nim, że ten rodzaj świadczenia pracy po-

¹ J.M. Nilles, *Telepraca. Strategie kierowania wirtualną załogą*, WNT, Warszawa 2003, s. 323 i n.

² www.eiro.eurowfund.ie/2002/07/Feature/EU0207204F.html, 11.09.2010.

winien przynieść korzyści pracownikom i pracodawcom. W oparciu o to porozumienie opracowano 12 zasad wdrażania telepracy, takich jak³:

1) dobrowolny charakter telepracy – taka forma wykonywania pracy może następować z inicjatywy pracodawcy lub pracownika, propozycja może być odrzucona lub zmieniona przez każdą ze stron;

2) pisemna informacja – telepracownik powinien uzyskać w formie pisemnej informację od pracodawcy o mającym zastosowanie porozumieniu zbiorowym oraz opis pracy, która ma być przez pracownika wykonywana, a także informację o miejscu pracownika w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa oraz o sposobie rozliczania pracy;

3) status zatrudnieniowy – przejście do telepracy nie zmienia statusu zatrudnieniowego pracownika, odmowa podjęcia telepracy nie może być podstawą do zakończenia stosunku pracy ani do zmiany jej warunków;

4) warunki zatrudnienia – telepracownik powinien korzystać z tych samych uprawnień gwarantowanych przez Kodeks pracy i porozumienia zbiorowe co pracownicy tradycyjni, charakter wykonywanej pracy może uzasadnić uzupełniające umowy indywidualne lub zbiorowe;

5) monitorowanie – pracodawca powinien uszanować prywatność telepracownika, a system monitoringu powinien być dostosowany do celów pracodawcy i powinien respektować dyrektywę o monitoringu wizualnym;

6) ochrona danych – pracodawca jest odpowiedzialny za zapewnienie ochrony danych wykorzystywanych i przetwarzanych przez telepracownika w toku pracy, a także za informację o przepisach i zasadach dotyczących ochrony danych, a pracownik jest zobowiązany przestrzegać przyjętych zasad;

7) wyposażenie – obejmuje zagadnienia określające techniczne wyposażenie, koszty i odpowiedzialność powinny być ustalone przed rozpoczęciem telepracy; jako ważną zasadę przyjęto, że pracodawca jest odpowiedzialny za dostarczenie, instalację i utrzymanie sprzętu niezbędnego do regularnej telepracy, chyba że pracownik wykorzystuje swój własny sprzęt; pracodawca powinien pokrywać koszty związane bezpośrednio z regularną telepracą, szczególnie związane z komunikacją, a także powinien zapewnić techniczne wsparcie;

8) odpowiedzialność – zgodnie z ustawodawstwem krajowym i porozumieniami zbiorowymi pracodawca zobowiązany jest do ponoszenia kosztów związanych z utratą i uszkodzeniem sprzętu i danych wykorzystywanych przez telepracownika. Telepracownik zobowiązany jest przejawiać troskę o sprzęt i nie powinien gromadzić ani rozpowszechniać za pośrednictwem Internetu nielegalnych materiałów;

9) zdrowie i bezpieczeństwo – zgodnie z dyrektywami Unii Europejskiej, ustawodawstwem krajowym i porozumieniami zbiorowymi pracodawca jest odpowiedzialny za zdrowie i bezpieczeństwo pracownika i w związku z tym powinien poin-

³L. Machol-Zajda, *Telepraca – nowa forma zatrudnienia*, [w:] *Deregulacja polskiego rynku pracy*, red. K.W. Frieske, IPISS, Warszawa 2003, s. 144.

formować pracownika o polityce przedsiębiorstwa w zakresie bezpieczeństwa i ochrony pracy; telepracownik jest odpowiedzialny za właściwą realizację przyjętych zasad; pracodawca i przedstawiciele pracowników oraz właściwe władze powinny mieć dostęp do miejsca telepracy, aby stwierdzić, czy zasady bezpieczeństwa i higieny pracy są prawidłowo stosowane; jeśli miejscem telepracy jest dom pracownika lub mieszkanie, to kontrola wymaga wcześniejszego poinformowania i zgody pracownika; telepracownik ma prawo zażądać wizyty inspekcyjnej;

10) organizacja pracy – telepracownik ma prawo organizować swój czas pracy w ramach obowiązującego ustawodawstwa, porozumień zbiorowych i wewnętrznych przepisów przedsiębiorstwa; obciążenie pracą i kryteria wydajności telepracownika powinny być takie same jak w stosunku do pracowników „tradycyjnych”, wykonujących porównywalne zadania; pracodawca powinien podjąć działania mające na celu zapobieganie izolacji telepracowników, w tym umożliwić regularne spotkania ze współpracownikami i udostępnić wewnętrzne informacje przedsiębiorstwa;

11) szkolenie – telepracownicy powinni mieć taki sam dostęp do szkoleń i powinni być oceniani w taki sam sposób jak ich koledzy pracujący w siedzibie przedsiębiorstwa, ponadto powinni mieć możliwości szkolenia związanego z wykorzystywanym sprzętem; przełożeni i najbliżsi koledzy mogą również wymagać szkolenia niezbędnego przy organizowaniu i wykorzystywaniu telepracy;

12) uprawnienia wynikające z porozumień zbiorowych – telepracownicy powinni mieć takie same uprawnienia jak ich koledzy w biurze i móc bez przeszkód kontaktować się z przedstawicielami pracowników; telepracownicy powinni mieć także prawo do udziału w wyborach i do reprezentowania pracowników na takiej samej zasadzie jak ich koledzy pracujący w siedzibie przedsiębiorstwa oraz muszą być brani pod uwagę przy określaniu progów liczebności reprezentacji pracowniczych; przedstawiciele reprezentacji pracowniczych powinni być informowani i konsultowani w sprawie wprowadzania telepracy – zgodnie z europejskimi i krajowymi przepisami i porozumieniami zbiorowymi oraz przyjętą praktyką.

Wśród korzyści płynących z telepracy, zarówno dla pracownika, jak i dla pracodawcy, wymienia się:

- możliwość zatrudniania osób niepełnosprawnych, kobiet korzystających z urlopów macierzyńskich i wychowawczych oraz osób sprawujących opiekę nad chorym członkiem rodziny,
- zwiększenie mobilności pracowników,
- poprawę motywacji telepracowników,
- zmniejszenie konfliktów w pracy,
- poprawę wydajności pracy,
- poprawę komunikacji między pracownikami i ich przełożonymi,
- redukcję szczebli struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa,
- zwiększenie odpowiedzialności osobistej telepracowników,
- wprowadzenie zadaniowego czasu pracy,

- wzrost motywacji pracowników poprzez poprawę satysfakcji z pracy,
- zmniejszenie absencji chorobowej pracowników,
- wprowadzanie innowacyjnych rozwiązań w zakresie organizacji pracy i oceny pracowników,
- redukcję kosztów poprzez lepsze wykorzystywanie powierzchni biurowej i ograniczenie konieczności rozbudowy przedsiębiorstwa przy wzroście zatrudnienia, także poprzez zmniejszenie powierzchni biurowej i zmniejszenie liczby dojazdów do pracy.

Ponadto z punktu widzenia pracownika praca poza biurem może oszczędzać czas dojazdów, ułatwić godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi i umożliwiać dostosowanie czasu wykonywania pracy do indywidualnych preferencji. W przypadku osób wychowujących dzieci praca w domu może być wręcz jedynym sposobem uczestnictwa w rynku pracy. Z drugiej strony telepraca może obniżać koncentrację na obowiązkach zawodowych, a odseparowanie pracownika od środowiska pracy tworzy ryzyko osłabienia więzi społecznych i zatarcia tradycyjnego podziału na miejsce pracy i dom. Dodać tu należy, że duża część telepracowników bynajmniej nie pracuje w domu, lecz w podróży lub w siedzibie klienta. Osoby te stanowią grupę bardzo mobilną, dla której telepraca często jest koniecznością związaną z charakterem ich zawodu. To z kolei często oznacza dłuższy dzień pracy.

Trzeba też pamiętać, że telepraca wymaga „przystawienia się” na ten rodzaj świadczenia pracy nie tylko telepracownika, ale także kadry kierowniczej. W praktyce kierownicy często mają trudności z zarządzaniem przez cele, co jest warunkiem koniecznym przy zastosowaniu telepracy. Kadra kierownicza nie potrafi zaufać swoim telepracownikom, gdyż są przyzwyczajeni do wzrokowej kontroli pracy podwładnych i oceny na tej podstawie ich wydajności. Również ochrona danych jest w wielu przedsiębiorstwach poważnym problemem związanym z zastosowaniem telepracy. Wprowadzenie telepracy nie jest możliwe bez poniesienia pewnych kosztów związanych nie tylko z nabyciem odpowiedniego sprzętu i jego technicznego wsparcia, ale również z jego wykorzystywaniem, zabezpieczeniem, konserwacją itp. Jeśli telepraca nie jest traktowana w przedsiębiorstwie jako system organizacji pracy, to zamiast oszczędności może pociągnąć za sobą dodatkowe koszty.

Ciekawą propozycją, często spotykaną w innych europejskich krajach, a jeszcze mało znaną w Polsce, są centra telepracy. Są to specjalnie zorganizowane miejsca, odpowiednio wyposażone pod względem technicznym, w których telepracownicy mogą wykonywać swoją pracę. Jest to interesująca propozycja dla tych pracowników, którzy nie mają odpowiednich warunków w swoich domach albo nie chcą wykonywać pracy zawodowej w domu. Takie centrum telepracy może być zorganizowane przez pracodawcę albo przez zewnętrzną firmę⁴. Jest to rozwiązanie bardzo efektywne, gdyż takie centra zwykle dysponują wszystkimi niezbędnymi łączami

⁴ A. Ślusarczyk, *Telepraca – plusy i minusy dla pracodawcy*, www.rynekpracy.pl/artykul.php, 12.08.2009.

telekomunikacyjnymi, a często także odpowiednim wyposażeniem stanowisk pod względem technicznym. Pozwala to zatem ominąć poważną przeszkodę dla zastosowania telepracy, jaką są wysokie koszty związane z wymogami technicznymi. W centrum telepracy koszty są zredukowane do stosunkowo niewielkich opłat za korzystanie z powierzchni i wyposażenia technicznego.

3. Zastosowanie telepracy w Polsce

W Polsce stosowanie telepracy jest jeszcze bardzo ograniczone. Przyczyny tego stanu są podobne jak w pozostałych krajach Unii Europejskiej. A zatem można tu wymienić trudności z dostępnością do odpowiednich narzędzi technicznych i kosztami z tym związanymi, dostępnością szerokopasmowych łączy oraz kwalifikacjami zarówno pracowników, jak i kadry kierowniczej. Kadra kierownicza często jest nieufna i wciąż jeszcze nie widzi potrzeby wprowadzania zmian w stosowanej tradycyjnej organizacji pracy. Tak naprawdę przedsiębiorstwa poszukujące nowych elastycznych form zatrudnienia i wykorzystujące najnowsze technologie informacyjne (ICT) w swej pracy to nadal elita polskich firm, która może mieć ogromne znaczenie w promowaniu rozwoju telepracy w Polsce poprzez udostępnianie tzw. dobrych doświadczeń.

Polski Kodeks pracy definiuje telepracę – zgodnie z art. 675 § 1 Kp – jako formę pracy, która może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną. Ponadto trzeba tu dodać, że telepraca ma takie same cechy jak tradycyjny stosunek pracy, tj. odpłatność, osobiste świadczenie, podporządkowanie. Telepraca wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Nie można powierzyć telepracy pracownikowi bez jego zgody, a odmowa pracy w tym systemie nie może skutkować wypowiedzeniem.

Największy odsetek telepracowników w 2008 r. był zatrudniony w dużych przedsiębiorstwach, w drugiej kolejności w przedsiębiorstwach średnich, a najmniej w małych (tab. 1). Obserwując rynek pracy, można przypuszczać, że mimo braku wyników przeprowadzonych kolejnych badań statystycznych, taki stan utrzymywał się w kolejnych latach.

Tabela 1. Przedsiębiorstwa zatrudniające telepracowników w Polsce w 2008 r. według wielkości

Przedsiębiorstwa	Liczba przedsiębiorstw ogółem	Przedsiębiorstwa zatrudniające telepracowników	Udział w ogólnej liczbie przedsiębiorstw (w %)
Małe (10-49 osób)	59 098	1 342	2,3
Średnie (50-249 osób)	13 847	872	6,3
Duże (250 osób i więcej)	2 980	433	14,5

Źródło: *Telepraca w polskich przedsiębiorstwach*, www.rynekpracy.pl/artkuł.php/, 12.08.2009.

Tabela 2. Udział przedsiębiorstw zatrudniających telepracowników w ogólnej liczbie przedsiębiorstw w poszczególnych województwach w 2008 r. (w %)

Województwo	Udział (w %)
Ogółem	3,5
Mazowieckie	5,1
Podkarpackie	4,4
Dolnośląskie	3,7
Opolskie	3,6
Pomorskie	3,6
Kujawsko-pomorskie	3,5
Małopolskie	3,4
Śląskie	3,4
Wielkopolskie	3,3
Podlaskie	3,2
Lubuskie	3,0
Zachodniopomorskie	2,6
Łódzkie	2,4
Świętokrzyskie	2,3
Lubelskie	2,1
Warmińsko-mazurskie	0,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Telepraca w polskich...*

Tabela 3. Przedsiębiorstwa zatrudniające telepracowników według wybranych rodzajów działalności gospodarczej w 2008 r.

Działalność gospodarcza	Liczba przedsiębiorstw ogółem	Przedsiębiorstwa zatrudniające telepracowników	Udział w ogólnej liczbie przedsiębiorstw (w %)
Przetwórstwo przemysłowe	29132	735	2,5
Budownictwo	9357	153	1,6
Handel i naprawy	23205	1116	4,8
Hotele i inne obiekty noclegowe	1051	17	1,6
Transport, magazynowanie i łączność	4247	159	3,7
Obsługa nieruchomości i firm	7619	295	3,9
Informatyka	850	133	15,6
Działalność badawczo-rozwojowa	300	27	9,0
Film, wideo, radio i telewizja	163	12	7,4

Źródło: *Telepraca w polskich...*

Jeśli chodzi o zastosowanie tej formy zatrudnienia, to jest ono różne w poszczególnych województwach (tab. 2). Najbardziej rozpowszechniona jest telepraca w województwie mazowieckim, w drugiej kolejności jest to Podkarpacie, a następnie województwo dolnośląskie. Z kolei najmniej popularną formą elastycznego

zatrudnienia telepraca jest w województwach warmińsko-mazurskim, lubelskim i świętokrzyskim.

Telepraca jest możliwa w niektórych jedynie zawodach i w przypadku tylko wybranych czynności. W tab. 3 przedstawiono zastosowanie telepracy w przedsiębiorstwach według wybranych rodzajów działalności gospodarczej. Trzeba również pamiętać o stanie infrastruktury technicznej i o dostępności do tej infrastruktury przedsiębiorstw położonych na terenach wiejskich.

Analiza informacji zawartych w tab. 3 prowadzi do wniosku, że – co wydaje się zrozumiałe – telepraca jest najbardziej popularna w przedsiębiorstwach informatycznych. Na drugim miejscu pod względem stosowania telepracy znajdują się przedsiębiorstwa prowadzące działalność badawczo-rozwojową, a następnie działalność związaną z filmem, wideo, radiem i telewizją. Z drugiej strony, najmniej popularna telepraca jest w budownictwie i hotelarstwie, a także w przetwórstwie przemysłowym. Jak wcześniej wspomniano, jest to ściśle związane z rodzajem działalności i czynnościami wykonywanymi w konkretnych zawodach.

W Polsce dużą przeszkodą w rozpowszechnieniu telepracy jest konieczność modyfikacji organizacji pracy, z czym wiąże się problem zarówno ze strony pracownika – poczucie wyobcowania telepracownika, jak i ze strony pracodawcy – problem z motywacją i wsparciem, a także kontrolą ze strony przełożonego.

Ponadto problemem jest brak tradycji i wzorców telepracy wśród Polaków. Często osobę pracującą w domu uważa się za pracownika drugiej kategorii. Niewątpliwie jedną z wad tej formy zatrudnienia jest brak bezpośredniej kontroli nad pracownikiem. Wskazują na to wyniki badań zaprezentowanych w raporcie „Perspektywy rozwoju telepracy w Polsce”⁵. Przedsiębiorcy stosujący tę formę zatrudnienia w swoich przedsiębiorstwach sygnalizują, że mają trudności ze zbudowaniem zaufania do pracownika, z którym kontaktują się sporadycznie i nie mogą kontrolować go stale. W przypadku niedotrzymania terminu wykonania zadania przez pracownika, pracodawca skłania się do konkluzji, że jest to wynikiem braku kontroli postępów w procesie pracy. Wielu przełożonych uważa również, że brakuje wzorców zarządzania, które wskazywałyby im właściwy sposób i możliwości zachowania kontroli nad telepracownikiem.

Telepraca może być natomiast użyteczną formą zatrudnienia w sytuacji niedoboru osób z wysokimi kwalifikacjami na rynku pracy. Telepraca pozwala pracownikowi łatwiej pogodzić życie rodzinne z zawodowym, dlatego dzięki niej pracodawcy mogą mieć w załodze więcej prawdziwych fachowców.

W porównaniu z pozostałymi krajami Unii Europejskiej telepraca w Polsce jest słabo rozpowszechniona (tab. 4). Główny Urząd Statystyczny ostatnie badania dotyczące zastosowania telepracy w polskich przedsiębiorstwach przeprowadził w 2006 r., dlatego dane porównawcze z innych krajów również dotyczą tego roku.

⁵ *Perspektywy rozwoju telepracy w Polsce. Raport z badania jakościowego*, Sopot–Warszawa 2005, www.telepraca-efs.pl, 20.08.2009.

Tabela 4. Udział pracodawców oferujących telepracę w wybranych krajach europejskich w 2006 r. (w %)

Kraj	%
UE15	21
Polska	6
Łotwa	8
Hiszpania	11
Węgry	15
Litwa	18
Czechy	23
Niemcy	27
Słowacja	31
Wielka Brytania	35
Dania	56

Źródło: A. Ślusarczyk, wyd. cyt.

Niewątpliwie telepraca jest słabo rozpowszechnioną formą zatrudnienia wśród polskich pracowników i pracodawców. Według wyników badań przytoczonych wcześniej – „Perspektywy rozwoju telepracy w Polsce” – 66% pracowników zatrudnionych w tej formie tylko jednego pracownika. A jedynie w 7% przedsiębiorstwach, które deklarują zatrudnienie telepracowników, jest takich pracowników pięciu lub więcej. Oznacza to, że nawet w firmach, w których zatrudnionych jest telepracowników, jest to marginalna forma organizacji pracy⁶. W kolejnych dwóch latach tendencja ta została utrzymana i nadal telepraca jest marginalną, choć atrakcyjną formą zatrudnienia.

4. Podsumowanie

Rynek pracy podlega przemianom związanym z postępem technicznym i rozwojem technik komputerowych, globalizacją oraz przeobrażeniami strukturalnymi w gospodarce światowej. Te dynamiczne procesy wymuszają dostosowanie się podmiotów i instytucji rynku pracy do nowej sytuacji gospodarczej,

Proces deregulacji jest nierozzerwalnie związany z przemianami gospodarczymi na świecie i jest odpowiedzią na coraz szybsze tempo tych przemian.

Deregulacja rynku pracy jest wymogiem, który musi być spełniony, aby uczestnicy tego rynku nadążali za zmianami wynikającymi z nowych potrzeb i zagrożeń ekonomicznych. Elastyczne rozwiązania, a przede wszystkim zróżnicowane formy umów o pracę, pozwalają pracodawcom szybciej reagować na zmiany koniunktury gospodarczej oraz strukturalne zmiany popytu rynkowego.

Telepraca stanowi formę zatrudnienia, która może przyczynić się do powrotu na rynek pracy osób, które z wielu powodów nie mogą pracować poza domem i dzięki takiej formie pozostają pełnowartościowymi pracownikami i aktywnymi uczestni-

⁶ Tamże.

kami rynku pracy. Zatem deregulacja rynku pracy, pozwalająca na stosowanie nietypowych form zatrudnienia, w tym telepracy, stanowi konieczność, z którą musi się zmierzyć współczesna gospodarka, gdyż bez elastycznego podejścia żaden rynek nie jest w stanie sprostać obecnym wyzwaniom.

Literatura

- Machol-Zajda L., *Telepraca – nowa forma zatrudnienia*, [w:] *Deregulacja polskiego rynku pracy*, red. K.W. Frieske, IPISS, Warszawa 2003.
- Nilles J.M., *Telepraca. Strategie kierowania wirtualną załogą*, WNT, Warszawa 2003.
- Perspektywy rozwoju telepracy w Polsce. Raport z badania jakościowego*, Sopot–Warszawa 2005, www.telepraca-efs.pl, 20.08.2009.
- Ślusarczyk A., *Telepraca – plusy i minusy dla pracowników*, www.rynekpracy.pl/arttykul.php/, 12.08.2009.
- Telepraca w polskich przedsiębiorstwach*, www.rynekpracy.pl/arttykul.php/, 12.08.2009.
- www.eiro.eurofund.ie/2002/07.Feature/EU0207204F.html, 11.09.2010.

TELEWORK AS A FLEXIBLE FORM OF EMPLOYMENT

Summary: In this article, the issue of flexible labour market is discussed, with particular emphasis on the application of telework as unusual employment contracts. Flexible forms of employment are listed by the Polish labour code, many of which, however, are still not widely used. This often results from a lack of information on this from the employers, and on the other hand, from the employees concerns about job security. Unusual employment contracts are connected with less social security, but thanks to them, more people can still find employment. They enable work from home owing to the use of IT. This type of unusual employment is used still to a minor degree, but it represents the future for many occupations and types of production and services.