



Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae
Rok 18, Nr 1/2014
Wydział Zarządzania i Administracji
Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach

50 lat kształcenia ekonomistów w Kielcach

Marek Makowiec¹, Bogusz Mięka²

DEHUMANIZACJA W TELEPRACY DOMOWEJ

Wstęp

W związku z rozwojem społeczeństwa „informatycznego” telepraca obecnie już jest, a w niedalekiej przyszłości będzie, coraz powszechniejszą formą świadczenia pracy. Początek nie był łatwy, ponieważ przyjęcie idei telepracy wymagało zmiany istniejącego paradygmatu pracy, który zakładał, że to człowiek dociera do miejsca pracy i wykonuje swoje zadania w zakładzie pracy³. Tymczasem telepraca odwraca tę relację, a dzięki technologiom informacyjnym i telekomunikacyjnym, to przedmiot pracy dociera do człowieka.

Telepraca niejednokrotnie przedstawiana jest jako panaceum na wiele problemów z jakimi spotyka się pracownik w tradycyjnym miejscu pracy. Przyszłych telepracowników przekonuje się o możliwości wykonywania ciekawej pracy z dużym zakresem autonomii, pozytywach elastycznego czasu pracy czy przykładowo mniejszych kosztach ponoszonych w związku z zatrudnieniem w przypadku wykonywania pracy w domu. Jednak telepraca niesie ze sobą wiele różnorodnych problemów i utrudnień, które mogą negatywnie wpłynąć na jakość życia, ale i satysfakcję z pracy pracowników. Okazuje się, że dysfunkcje wynikające z telepracy jest znacznie więcej, niż w przypadku tradycyjnych form zatrudnienia. Na tych właśnie dysfunkcjach koncentruje się niniejszy artykuł.

U podstaw prezentowanych rozważań na temat telepracy przyjęto następujące hipotezy badawcze:

¹ Dr Marek Makowiec, adiunkt, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.

² Dr hab. prof. UEK Bogusz Mięka, profesor, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.

³ J. Wiśniewski, *Zatrudnianie pracowników w formie telepracy*, Wydawnictwo „Dom Organizatora”, Toruń 2007, s. 119.

1. Pracując w domu telepracownicy odczuwają zadowolenie, jednak ciąży na nich zdecydowanie wyższa odpowiedzialność, niż na zwykłym pracowniku biurowym.
2. Telepraca zaspokaja aspiracje zawodowe osób ją świadczących.
3. Z racji pracy poza tradycyjnie zorganizowanym biurem pracownicy mogą odczuwać niechęć i brak zaangażowania oraz współpracy z nimi innych pracowników biurowych.
4. Telepracownicy wykonujący swoją pracę w domu doświadczają znacznie więcej różnych uciążliwości i utrudnień, w związku ze świadczeniem pracy w ten sposób, niż pracownicy na tradycyjnym stanowisku pracy.

Do potwierdzenia lub obalenia powyższych hipotez posłużą wyniki przeprowadzonych badań ankietowych na 172 telepracownikach oraz wywiadów dokonanych z osobami pracującymi zdalnie w domu⁴.

Odziaływanie telepracy na człowieka

Z danych PKPP „Lewiatan”, a także badania Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości wynika, że zarówno wśród właścicieli firm, jak i pracowników rośnie popularność telepracy. O ile w 2007 roku pracę w domu zlecało swoim pracownikom tylko 2% przedsiębiorców, to w roku 2011, było ich już 8,8%, a w sektorze małych i średnich firm nawet 11%⁵. Obecnie odsetek przedsiębiorców, którzy uważają, że pracownicy wykonujący zadania w domu przyczyniają się do wzrostu konkurencyjności firmy, wynosi 39,7%; podczas gdy w 2010 roku było to 34,9%⁶.

Badania przeprowadzone przez Instytut Badawczy MillwardBrown SMG/KRC na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości potwierdzają wysoki poziom znajomości telepracy wśród Polaków⁷. Jej znajomość deklaruje 82,9% badanych – w tym blisko 90% pracowników i ponad 80% pracodawców. Znaczenie gorzej wygląda jednak sytuacja jeśli chodzi o stosowanie telepracy, jej stosowanie potwierdza jedynie 11,3% polskich firm zatrudniających do 250 osób.

Wyniki przytoczonych danych pokazują również, że aż 58% badanych nie chce być zatrudnionymi w ramach telepracy⁸. Skąd więc takie sceptyczne podejście do telepracy?

Korzystanie z nowych form organizacji pracy pozwala uzyskiwać szereg korzyści zarówno ekonomicznych, jak i społecznych. Także telepraca posiada wiele walorów humanizacji pracy, przyczyniających się w niektórych przypadkach do

⁴ Całość uzyskanych wyników przedstawiona została w rozprawie doktorskiej: M. Makowiec, *Metodyka humanizowania telepracy*, Kraków 2013.

⁵ *Telepraca coraz bardziej popularna*, „Gazeta Prawna”, dodatek „Praca”, z dn. 06.02.2012.

⁶ *Elementarz Telepracy*, (red.) B. Grucza i zespół, Polski Związek Pracodawców Prywatnych Informatyki i Telekomunikacji LEWIATAN, Warszawa 2012, s. 9.

⁷ Badanie zostało przeprowadzone na próbie 800 respondentów w lutym 2010 roku przez Instytut Badawczy MillwardBrown SMG/KRC, http://www.telepraca.gov.pl/telepraca.informacje_ogolne_04021.html, (01.08.2012).

⁸ *Op.cit.*, badanie przeprowadzone przez Instytut Badawczy MillwardBrown SMG/KRC.

poprawy warunków pracy i życia osób zatrudnionych w ten sposób. Należy jednak mieć na względzie również to, że omawiany system pracy w zdecydowanej większości przypadków przynosi znacznie więcej korzyści dla pracodawcy niż pracownika. Zastosowanie telepracy domowej dla pracodawcy jest bardzo atrakcyjne, gdyż eliminuje m.in. koszty związane utrzymywaniem powierzchni biurowej, stanowiska pracy i kosztów pośrednich w organizacji. Znacznemu ograniczeniu ulegają koszty administracyjne i zarządu, a jednocześnie niewykorzystana powierzchnia może być dzierżawiona. Pracownik świadczący pracę w domu jest natomiast narażony na szereg niepożądanych zjawisk, które negatywnie mogą wpływać na jego stan zdrowia. Do zjawisk tych i ich ujemnych konsekwencji zaliczyć między innymi można⁹:

- pozostawienie pracowników samym sobie – brak bezpośredniego wsparcia przełożonego, co wywołuje uczucie osamotnienia, nieprzydatności oraz brak zaspokojenia potrzeby kontaktów i więzi międzyludzkich;
- nadmierne wydłużanie się czasu pracy i uzależnienie się od pracodawcy wskutek konieczności utrzymywania stałej gotowości do odbioru informacji, kontaktów z przedsiębiorstwem oraz wytworzenie poczucia, że nigdy nie opuszcza się biura. Niebezpieczeństwo popadnięcia w pracoholizm oraz jednocześnie uzależnienie się od techniki i technologii IT;
- dyskryminowanie i izolowanie pracowników zewnętrznych przez pracowników pracujących w biurze firmy;
- propozycja telepracy może być wynikiem kompromisu z pracodawcą – większa ilość pracy za możliwość jej wykonywania w domu, w związku z czym wystąpić może zwiększenie obciążenia pracownika;
- często zauważalny problem z adaptacją, zaakceptowaniem nowych warunków pracy;
- na skutek pracy w domu i wykorzystywania pomieszczeń i sprzętów na potrzeby biura następuje obniżenie komfortu mieszkania, co bezpośrednio doprowadza do zmniejszenia wartości wypoczynku;
- możliwość niezauważenia zatrudnionego i niewłaściwej jego oceny przez przełożonych, co może odbić się ze szkodą dla jego kariery;
- powrót akordowych form wynagradzania – wynagrodzenie uzależnione od ilościowych wyników pracy często prowadzi do nadmiernego stresu, a w

⁹ Opracowanie własne na podstawie: L. Duxbury, Ch. Higgins, *Telework: A Primer for the millennium Introduction* [w:] *The New World of Work. Challenges and Opportunities*, Edited by C.L. Cooper and R.J. Burke, Blackwell Business, Oxford UK 2002, s. 77-180; T. Maciejowski, *Firma w internecie. Budowanie przewagi konkurencyjnej*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2004, s. 235-236; E. Drzewiecka, *Jak zatrudnić pracownika w formie telepracy*, „Gazeta Prawna” z dn. 04.10.2007, nr 193, Tygodnik Prawa Pracy; J.M. Nilles, *Telepraca. Strategie kierowania wirtualną załogą*, Wydawnictwa Naukowo-Techniczne, Warszawa 2003, s. 201-221; *Metody organizacji i zarządzania*, (red.) J. Czekaj, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2007, s. 167; S. Ziółkowski, *Alternatywne formy zatrudnienia pracowników*, [w:] *Nowe tendencje i wyzwania w zarządzaniu personelem*, (red.) L. Zbiegień-Maciąg, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 217.

dotadku przeniesienie stresu z pracy do domu przyczynia się do traktowania mieszkania nie jako miejsca wypoczynku i relaksu, lecz jako dodatkowego obciążenia psycho-fizycznego;

- przeniesienie kosztów rozwoju na pracowników z jednoczesnym zwiększeniem wymagań i odpowiedzialności;
- ekskluzja – wyłączenie z podejmowania pewnych decyzji;
- poczucie bycia zastępowalnym, szczególnie dobitnie uwypuklające się, z racji braku bezpośredniego kontaktu z innymi osobami w organizacji i możliwości obrony swoich interesów;
- negatywny wpływ na życie rodzinne telepracownika z powodu zacierania się granicy między pracą a życiem osobistym;
- problemy z godzeniem życia zawodowego z rodzinnym w jednym miejscu;
- działania w nagłych przypadkach pod presją czasu mogą być trudniejsze do zrealizowania z racji konieczności wykonywania obowiązków domowych;
- polaryzacja zawodowa i płacowa, szczególnie widoczna podczas porównywania: praca zorganizowana w sposób tradycyjny a telepraca;
- duże rozproszenie telepracowników, często nie sprzyjające interakcjom społecznym, powodujące poczucie społecznej izolacji.

Wyniki badań negatywnego wpływu pracy zdalnej na człowieka

Chcąc wykazać jakie najczęściej występują utrudnienia i dysfunkcje w trakcie świadczenia pracy zdalnej przygotowano formularz ankiety skierowany do telepracowników. Pytania tam zawarte były bardzo rozbudowane, przez co pozwoliły na wnikliwe zidentyfikowanie utrudnień i nieprawidłowości występujących w trakcie świadczenia pracy jako telepracownik. Udało się zebrać 172 poprawnie uzupełnione formularze ankiet, które pozwoliły wyciągnąć szereg wniosków diagnostycznych.

Wśród ankietowanych przeważały nieznacznie kobiety (88 osób, co stanowiło 51,16% badanych), mężczyzn było 84 (48,84%). Przeważały osoby w wieku 21-30 lat – 82 osoby (47,67%), z wykształceniem wyższym – 148 osób (86,05%), o łącznym stażu pracy 1-5 lat – 65 osób (37,79%), pracujący na stanowisku samodzielnego specjalisty – 59 osób (34,30%), zajmujący się sprzedażą/marketingiem – 80 osób (46,51%), zatrudnieni w sektorze usługowym – 55 osób (31,98%), w organizacjach zatrudniających 250 i więcej osób – 70 ankietowanych (40,70%).

Ankiety uzupełniło aż 29 menedżerów średniego i wyższego szczebla zarządzania (16,86%), a typowych *freelancerów*¹⁰ było 46 (26,74%).

¹⁰ *Freelancer* – (pol. wolny strzelec) – osoba pracująca bez etatu, realizująca projekty na zlecenie, najczęściej specjalizująca się w danej dziedzinie (głównie usługi związane z pracą twórczą). Określenia „wolny strzelec” zazwyczaj nie nadaje się osobom wykonującym pracę fizyczną. Pierwszy raz określenia *freelancer* użył Walter Scott (1771–1832) w swej książce pt.: „Ivanhoe” do opisanie średniowiecznego najemnego wojownika. *Free* oznaczało wolny, *lancer* – pochodziło od lancy czyli rodzaju broni. Opracowano na podstawie: *E-przedsiębiorczość. Telepraca i usługi zdalne*, (red.) I. Harnik, Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A., Drukarnia „Vacat”, Kraków 2008, s. 97.

Na pytanie z ankiety dotyczące zadowolenia telepracownika z tej formy zatrudnienia, 114 ankietowanych wskazało, że jest zadowolonych (66,28% odpowiedzi), ale aż 58 badanych nie było zadowolonych z tej formy zatrudnienia (33,72%). Aż 106 ankietowanych uważa, że praca zdalna jest mniej poważana w społeczeństwie, niż tradycyjna praca (61,63% wszystkich odpowiedzi).

Znacząca większość badanych wskazała (128 osób – 74,42%) na odczuwanie zdecydowanie większego poziomu odpowiedzialności podczas wykonywania pracy zdalnej niż w przypadku tradycyjnej organizacji pracy. 55,23% badanych (95 wskazań) powiązało tę sytuację z występowaniem negatywnych emocji.

Przytoczone wyniki potwierdzają postawioną na wstępie pierwszą hipotezę, że telepracownicy odczuwają zadowolenie z pracy w domu, jednak ciąży na nich zdecydowanie wyższa odpowiedzialność, niż w przypadku tradycyjnie zorganizowanej pracy.

63,37% ankietowanych (109 osób) wskazało, że telepraca wywołuje u nich nadmierne osłabienie i zmęczenie. Dodatkowo aż 73 (42,44%) osoby podały, że z racji pracy jako telepracownik odczuwają mniejszą swoją przydatność dla zatrudniającego przedsiębiorstwa/organizacji. Odczuwają oni niższy poziom statusu i poważania w społeczności lokalnej, co może być wynikiem np. błędnego przekonania, że praca w domu „to nie praca” – 92 wskazań (53,49%).

Bardzo ważne wnioski można też wysnuć z analizy odpowiedzi na pytanie dotyczące tego, czy telepraca oraz środowisko pracy zaspokajają aspiracje zawodowe ankietowanych. W tym przypadku, aż 105 ankietowanych (61,05%) wskazało, że praca zdalna nie zaspokaja ich aspiracji zawodowych.

Druga hipoteza nie została więc zweryfikowana pozytywnie. Telepraca nie zaspokaja aspiracji zawodowych ankietowanych. Może to wynikać z tego, że telepracownicy często stają się anonimowi i trudno jest bezpośrednio utożsamiać wyniki ich pracy z nimi samymi, z racji braku fizycznej ich obecności w biurze.

Dodatkowo może to być konsekwencją tego, że aż 55 ankietowanych wskazało odczuwanie dyskryminacji ze strony kierownictwa/przełożonego (31,98% wskazań), co przejawia się m.in. brakiem zaufania – aż 34 wskazania, nadmiernymi oczekiwaniami – 23 wskazań, brakiem obiektywizmu w ocenianiu – 19 wskazań oraz roszczeniowym i eksploatorskim podejściu do nich – 15 wskazań.

Przyczyną tej sytuacji może też być odczuwanie przez telepracowników dyskryminacji ze strony współpracowników – 43 wskazania (25% ogółu ankietowanych). Telepracownicy skarżą się na brak zaufania ze strony współpracowników – 27 wskazań, niechęć do współpracy i blokowanie niezbędnych informacji do realizacji zleconych zadań – 23 wskazania, obarczanie odpowiedzialnością za różne powstałe w trakcie realizacji błędy lub wynikłe problemy – 21 wskazań oraz nielojalność – 13 wskazań.

Analiza odpowiedzi na pytanie dotyczące lojalności współpracowników (zatrudnionych w biurze) wobec telepracownika też potwierdza, że telepracownicy mogą się czuć osamotnieni i zdani głównie na siebie – 90 wskazań (52,33%). Ciekawe wnioski także można wywieść z analizy odpowiedzi na pytanie dotyczące tego, czy tworzona jest przez przełożonych i współpracowników odpowiednia

atmosfera do pracy i zaangażowania. Dokładnie połowa respondentów 86 osób (50%) wskazała, że nie.

Przytoczone wyniki potwierdzają trzecią hipotezę: że telepracownicy mogą odczuwać niechęć i brak zaangażowania oraz współpracy z nimi innych pracowników biurowych.

Badania potwierdziły, że umożliwienie telepracownikowi świadczenia pracy w wybranych dogodnych mu porach dnia, nawet późnym wieczorem, w powiązaniu ze swobodą w ustalaniu przerw w pracy, wpływają na satysfakcję i powodują znacznie większą efektywność pracy. Aż 127 ankietowanych (73,84%) potwierdziło te przypuszczenia. Jest to jeden z czynników, który w świadczeniu telepracy został oceniony najbardziej pozytywnie. Dodatkowo podobnie działają na telepracownika możliwość utożsamiania włożonego własnego wysiłku w realizację konkretnego zadania z uzyskanym efektem (rezultatem) pracy – 112 wskazań (65,12%), możliwość wybrania optymalnego sposobu wykonywania powierzonej pracy – 120 wskazań (69,77%) oraz autonomia w realizacji powierzonych do wykonania zadań – 119 wskazań (69,19%).

Weryfikując poszczególne aspekty udało się dowiedzieć, że lepsze wyposażenie stanowiska pracy telepracownika znacznie wpływa na wyższy poziom zadowolenia, a tym samym pozwala telepracownikowi znacznie efektywniej pracować.

Dodatkowo należy nadmienić, że przeprowadzanie ergonomicznej diagnostyki stanowiska pracy jest zabiegiem niezbędnym, mogącym przynieść korzyści zarówno pracodawcy, jak i pracownikowi. Ergonomiczna korekta stanowiska pracy umożliwi telepracownikowi wykonywanie pracy w warunkach bardziej komfortowych (mniejsze obciążenie fizyczne i psychiczne), tym samym wykonywana praca będzie lepsza jakościowo, a telepracownik popełni zdecydowanie mniej błędów. Te aspekty także były podnoszone przez telepracowników, z którymi przeprowadzono wywiady kwestionariuszowe.

Natomiast badania potwierdzają, że telepracownik wykonujący swoją pracę w domu doświadcza znacznie więcej różnych uciążliwości i utrudnień, w związku ze świadczeniem pracy w ten sposób, niż pracownik na tradycyjnym stanowisku pracy. Utrudnienia, które najczęściej zostały wskazywane przez ankietowanych i które oddziałują negatywnie na telepracownika, to:

1. Konieczność posiadania łatwości i dużej szybkości przetwarzania informacji oraz właściwego rozumienia komunikatów otrzymywanych z różnych źródeł (158 wskazań [91,86%]);
2. Brak zaangażowania pracodawcy w pomoc i zorganizowanie właściwie miejsca pracy w domu telepracownika, co zresztą jest uregulowane w kodeksie pracy, a jednak nierealizowane (147 wskazań [85,47%]);
3. Brak opracowanych systemów motywacyjnych w organizacjach, a szczególnie brak specjalnych uregulowań wobec telepracowników (144 wskazania [83,72%]);
4. Konieczność posiadania dużej podzielności uwagi i spostrzegawczości przy świadczeniu pracy jako telepracownik (144 wskazania [83,72%]);

5. Zupełny brak zaangażowania kierownictwa/przełożonego w sytuację życiową poza pracą i brak chęci niesienia pomocy w jakikolwiek sposób, gdyby taka pomoc była potrzebna (134 wskazania [77,91%]);
6. Konieczność pracy i zajmowania stałej, wymuszonej pozycji w trakcie jej świadczenia, która powoduje, że po upływie kilku godzin pracy telepracownik odczuwa różnorodne dolegliwości (ból pleców, ramion, ból i zawroty głowy, ból nadgarstka, itp.) (116 wskazań [67,44%]);
7. Z racji przekraczania kodeksowej długości czasu pracy, odczuwanie zmęczenia w dniu kolejnym, po zakończeniu pracy i wypoczynku (111 wskazań [64,53%]);
8. Przestrzeń do pracy telepracownika w domu koresponduje bezpośrednio z przestrzenią innych domowników, co znacznie utrudnia pracę (107 wskazań [62,21%]);
9. Niewłaściwie wyliczona ilość czasu, która będzie potrzebna do zrealizowania powierzonego zadania/zadań (105 wskazań [61,06%]);
10. Brak doceniania za kreatywność i zaangażowanie dla dobra zatrudniającej organizacji (100 wskazań [58,14%]);
11. Występowanie negatywnych emocji (95 wskazań [55,23%]);
12. Wskazanie, że stanowisko pracy jest zorganizowane niezgodnie z zasadami ergonomii, co przekłada się na brak komfortu pracy (93 wskazania [54,07%]);
13. Nieprawidłowe i niewłaściwe funkcjonowanie urządzeń i oprzyrządowania technicznego wspierającego telepracownika (91 wskazań [52,91%]).

Dla zweryfikowania uzyskanych wyników przeprowadzono kilkanaście wywiadów szczegółowych z telepracownikami, którzy potwierdzili poprawność uzyskanych wyników. Potwierdza się tym samym ostatnia hipoteza, że telepracownik wykonujący swoją pracę w domu napotyka znacznie więcej różnych uciążliwości i utrudnień niż pracownik pracujący na tradycyjnym stanowisku pracy.

Wnioski wynikające z badań

Zidentyfikowana sytuacja telepracowników świadczy o występowaniu dehumanizacji w ich pracy. Każdy przypadek jest jednak specyficzny i wymaga zindywidualizowanego oraz systemowego podejścia w celu wyeliminowania istniejących dysfunkcji. Można jednak wskazać kilka uniwersalnych działań usprawniających, które mogą sprzyjać pomniejszeniu odczuwanego stresu i innych skutków dehumanizacji. Do nich zaliczyć można między innymi:

- zintensyfikowanie szkoleń telepracowników (oczywiście na koszt pracodawcy),
- organizowanie dla telepracowników szkoleń, w których uczestniczyć będą jednocześnie pozostali pracownicy firmy,
- organizowanie imprez integracyjnych mających w zamierzeniu zachęcić do współpracy pracowników zatrudnionych w sposób tradycyjny w biurze z pracownikami wykonującymi pracę zdalnie,

- organizowanie częstych spotkań z przełożonymi (także spontanicznie),
- organizowanie specjalistycznych szkoleń dla menedżerów w celu dostarczenia im szczegółowej wiedzy na temat telepracy i powstających w jej ramach problemów oraz sposobów ich eliminacji,
- ciągle diagnozowanie problemów lub konfliktów, które mogą się pojawić na gruncie relacji z pracownikami z biura oraz natychmiastowa pomoc w ich rozwiązaniu,
- ciągle doskonalenie wyposażenia stanowiska pracy telepracownika,
- merytoryczne i finansowe wspomaganie pracownika w organizacji jego przestrzeni i stanowiska pracy,
- systematyczne informowanie o efektach pracy.

Zakończenie

Jak pokazują najnowsze badania dotyczące stosowania telepracy w polskich organizacjach, z tej elastycznej formy zatrudnienia korzysta obecnie co dwudziesty piąty pracujący Polak. Znakomita większość pracujących Polek w wieku 25–49 lat musi przychodzić do pracy we wszystkie dni, a tylko 13% korzysta z telepracy. W Wielkiej Brytanii, Danii czy Austrii, co czwarta kobieta wykonuje pracę zawodową w domu. Nic więc dziwnego, że Polska sytuuje się wśród 5 krajów Unii Europejskiej o najrzadziej stosowanej elastycznej organizacji czasu pracy dla kobiet¹¹.

Praca zdalna, stosowana jest w od 11 do 18% firm i instytucji w Polsce (tak przyznają zarządzający i właściciele firm w różnych badaniach). Jest to w takim razie od 180 tysięcy do ok. 300 tysięcy firm i instytucji. Jednak w co trzeciej firmie telepracownikiem jest tylko jedna osoba i są to często samozatrudnieni, którzy sami sobie organizują pracę. W ponad połowie to tylko kilka osób. Dlatego można przyjąć, że w Polsce jest ok. 500–600 tysięcy telepracowników. Wartość ta nie stanowi nawet 5% wszystkich zatrudnionych. W krajach gdzie liczy się sukces, a mieszkańcy są silnie zmotywowani do osiągania celów, jest to znacznie więcej: w USA ok 30% pracowników, a w krajach skandynawskich ok. 15–17%¹².

Wskazać też należy, że umożliwienie pracownikom pracy zdalnej pozwala pracodawcy zaoszczędzić ok. 30-40% kosztów utrzymania firmy. W Stanach Zjednoczonych oszczędności wynikające ze stosowania pracy zdalnej firmy liczą w dziesiątkach milionów dolarów¹³.

Konkludując rozważania trzeba podkreślić, iż o ile telepraca posiada cały szereg ujemnych i dysfunkcyjnych cech, należy spodziewać coraz większego zainteresowania taką formą świadczenia pracy nie tylko pracodawców, lecz przede wszystkim pracowników. Coraz większe zainteresowanie wynika przede wszystkim

¹¹ A. Fandrejewska, *Telepraca w Polsce rozwija się powoli*, [w:] „Rzeczpospolita”, Dodatek Ekonomia, z dn. 09.06.2013.

¹² *Ibidem*.

¹³ M. Tomkiewicz, *Telepraca formą oszczędności*, <http://www.computerworld.pl/artykuly/325293/Telepraca.forma.oszczednosci.html>, (01.08.2013).

kim z wielu korzyści wielorakiej natury, szczególnie dla pracownika, który może być bardziej elastyczny na rynku pracy, może pogodzić życie prywatne z pracą, a jak dobrze rozplanuje swoje działania, wspólnie z pracodawcą, będzie w stanie sprawnie przeciwdziałać dehumanizującym aspektom oddziaływania na niego telepracy. Trzeba też zauważyć zarysowujące się tendencje w rozwoju gospodarki oraz coraz powszechniejszą wirtualizację działalności gospodarczej, jak też szybki rozwój technologii komputerowej, usieciowienia, co wpływa znacząco na rozpowszechnienie się i wdrażanie telepracy w organizacjach.

Bibliografia:

1. Badanie przeprowadzone na próbie 800 respondentów w lutym 2010 roku przez Instytut Badawczy MillwardBrown SMG/KRC, http://www.telepraca.gov.pl/tele_praca_informacje_ogolne04021.html, z dn. 01.08.2012 r.
2. Drzewiecka E., *Jak zatrudnić pracownika w formie telepracy*, „Gazeta Prawna” z dn. 04.10.2007, nr 193, Tygodnik Prawa Pracy.
3. Duxbury L., Higgins Ch., *Telework: A. Primer for the millennium Introduction* [in:] *The New World of Work. Challenges and Opportunities*, Edited by C.L. Cooper and R.J. Burke, Blackwell Business, Oxford UK 2002.
4. *Elementarz Telepracy*, (red.) B. Grucza i zespół, Polski Związek Pracodawców Prywatnych Informatyki i Telekomunikacji LEWIATAN, Warszawa 2012.
5. *E-przedsiębiorczość. Telepraca i usługi zdalne*, (red.) I. Harnik, Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A., Drukarnia „Vacat”, Kraków 2008.
6. Fandrejewska A., *Telepraca w Polsce rozwija się powoli* [w:] „Rzeczpospolita”, Dodatek Ekonomia, z dn. 09.06.2013.
7. Maciejowski T., *Firma w internecie. Budowanie przewagi konkurencyjnej*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2004.
8. Makowiec M., *Rozprawa doktorska. Metodyka humanizowana telepracy*, Kraków 2013.
9. *Metody organizacji i zarządzania*, (red.) J. Czekaj, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2007.
10. Nilles J.M., *Telepraca. Strategie kierowania wirtualną załogą*, Wydawnictwa Naukowo-Techniczne, Warszawa 2003.
11. *Telepraca coraz bardziej popularna*, „Gazeta Prawna”, dodatek „Praca”, z dn. 06.02.2012.
12. Tomkiewicz M., *Telepraca formą oszczędności*, <http://www.computerworld.pl/artykuly/325293/Telepraca.forma.oszczednosci.html>, (01.08.2013).
13. Wiśniewski J., *Zatrudnianie pracowników w formie telepracy*, Wydawnictwo „Dom Organizatora”, Toruń 2007.
14. Ziółkowski S., *Alternatywne formy zatrudnienia pracowników* [w:] *Nowe tendencje i wyzwania w zarządzaniu personelem*, (red.) L. Zbiegień-Maciąg, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.

Abstrakt:

W ramach opracowania omówiono wpływ pracy zdalnej na człowieka oraz zidentyfikowano dysfunkcje pojawiające się w trakcie świadczenia telepracy do-

mowej. Praca zdalna jest jedną z elastycznych form zatrudnienia i świadczenia pracy, która jest już stosowana od dawna w wielu podmiotach gospodarujących i w instytucjach w Stanach Zjednoczonych i Europie, coraz częściej znajdując zastosowanie w Polsce. Po przeprowadzonych badaniach na grupie 172 telepracowników, wskazano na najczęściej pojawiające się utrudnienia i problemy, a następnie omówiono możliwe sposoby radzenia sobie ze zidentyfikowanymi dysfunkcjami.

Dehumanization in home telework

In the study the author discusses the impact of teleworking on the man and identifies dysfunctions that occur during the provision of home teleworking. Teleworking is one of the flexible forms of employment and the provision of labor which is already used for a long time in many economics entities and institutions in the United States and Europe, and is increasingly finding application in Poland. After conducting research on a group of 172 teleworkers, the most frequently occurring difficulties and problems, and possible ways to deal with identified disabilities were indicated.

PhD Marek Makowiec, assistant professor, Cracow University of Economics.

PhD professor CUE Bogusz Mięka, professor, Cracow University of Economics.