

## **TELEPRACA – TRZECIA FALA ZALEWA EUROPE**

### **1. Wprowadzenie**

Lata sześćdziesiąte i siedemdziesiąte ubiegłego stulecia to okres, kiedy Stany Zjednoczone „rosły w górę”, a centra wielkich miast przekształcały się w dzielnice pracy białych kołnierzyków. Cała biurowa praca skupiała się właśnie w nich. Dzielnice te martwe nocą, w dzień tętniły życiem, gromadziły ogromne ilości ludzi i samochodów, co prowadziło do tworzenia się kilometrowych korków ulicznych. Jack Nilles, naukowiec, uważany za ojca telepracy, tłumacząc, co skłoniło go do myślenia nad alternatywnymi formami pracy, wspomina pytanie, które w 1970r. zadał mu pewien projektant: Jeśli Wy ludzie (naukowcy) możecie umieścić człowieka na księżycu, dlaczego nie potraficie zrobić czegoś z ulicznymi korkami? Treść tego pytania oddaje całość problemu, jak widać bardzo ważnego.

W tym okresie w Stanach Zjednoczonych było prawdopodobnie zaledwie kilka tysięcy telepracowników. W 1980r. liczba ta wzrosła do ok. 100 tysięcy, w 1990r. przekroczyła 2,5 miliona, a w 2000r. objęła około 18 milionów osób.<sup>1</sup>

Termin telepraca powstał w Stanach Zjednoczonych, tam bardziej rozpowszechniony jako telecommuting. Praca zdalna, praca na odległość, praca domowa, praca sieciowa, wyrkom (wyrobnictwo komputerowe multimedialne) to najczęściej spotykane określenia zastępcze telepracy. Przez długi okres czasu nie było jednoznacznej definicji tej formy pracy, przede wszystkim z uwagi na jej szeroki zakres.

### **2. Telepraca i jej formy organizacyjne**

W marcu 2000r. w Lizbonie Rada Europejska uznała za jeden z głównych celów wspólnej Europy wzrost zatrudnienia m.in. poprzez unowocześnienie organizacji pracy. Komisja Europejska zaproponowała zdefiniowanie telepracy jako metody organizacji i wykonywania pracy, której znaczna część wykonywana jest z dala od siedziby – biura, przy użyciu technik informatycznych i przekazu elektronicznego.

Do najważniejszych form telepracy należy zaliczyć:

- Telepraca domowa (home-based telework), która przedstawia najczystszy model telepracy i najlepiej oddaje sens tej formy. Polega na tym, że pracownik świadczy swoją pracę w domu, a z macierzystym biurem kontaktuje się za pomocą sieci telekomunikacyjnej.
- Telepraca uzupełniająca (supplementary telework), która stanowi o czasowym podziale pomiędzy telepracą domową a pracą w biurze. Uzależnione jest to przede wszystkim od rodzaju wykonywanej pracy, potrzeby pracodawcy, a także odległości pomiędzy siedzibą firmy a miejscem zamieszkania telepracownika.
- Telepraca mobilna (mobile telework), obejmuje ona głównie tych pracowników, którzy świadczą swoją pracę poza siedzibą firmy oraz poza swoim domem, pracujących w terenie, podróżujących, kontaktujących się najczęściej za pomocą telefonów komórkowych, przenośnych komputerów.

---

<sup>1</sup> <http://www.jala.com/futures.php>

- Telecentrum – jest to miejsce wyposażone w niezbędny sprzęt komputerowy oraz łącza elektroniczne. Telecentrum zazwyczaj położone jest w dużej odległości od siedziby firmy, a jednocześnie blisko zamieszkania telepracowników, którzy z różnych przyczyn nie mogą wykonywać swojej pracy w domu. Może ono stanowić odrębny dział danej firmy lub też należeć do kilku przedsiębiorstw lub instytucji. Telechatka stanowi specjalny rodzaj telecentrum skierowany do społeczności lokalnej, mający na celu zmniejszenie dysproporcji pomiędzy społecznościami bardziej i mniej z informatyzowanymi. Jako główne zadania telechatki należy wymienić organizowanie kursów obsługi komputera, upowszechnianie najnowszych technologii informatycznych, łatwiejszy dostęp do wiedzy.
- Telepraca w systemie SOHO (Small Office Home Office), zalicza się tutaj osoby zarządzające przedsiębiorstwami oraz samozatrudnione.

### **3. Nowa forma pracy – przewidywania i rzeczywistość**

Telepraca jest pojęciem bardzo szerokim, od pracowników, którzy używają telefonów i Internetu do tych, którzy tylko raz na jakiś czas zaglądają do biura, świadcząc swoją pracę w domu lub w terenie. W związku z tym bardzo często statystyki w zakresie telepracy różnią się znacznie od siebie. Najbardziej realne i zawierające najmniejszy procent błędów wydają się być badania przeprowadzane przez Komisję Europejską oraz organizacje współpracujące. Nie wszystkie państwa, które ujmowane są w raportach opracowywanych przez Komisję Europejską prowadzą odpowiednie badania i statystyki. Coraz częściej jednak odnotowuje się znaczną poprawę w tym zakresie.

Skromna jeszcze literatura światowa zaledwie od niedawna zaczęła opierać się o wyniki badań statystycznych. Wcześniejsze prace, głównie amerykańskich autorów wskazywały raczej drogi rozwoju i możliwości zastosowań tej formy pracy oraz „szacowały” przyszłe wielkości. I m.in. wśród wcześniejszych założeń i powszechnie obowiązujących poglądów na temat szybkości i sposobów zastosowania telepracy jako elastycznej formy zatrudniania w konfrontacji z rzeczywistością kilka okazuje się nie potwierdzać.

Po pierwsze, rozwój telepracy na świecie nie był tak dynamiczny, jak przewidywano w latach 70-tych i 80-tych ubiegłego stulecia, w których to często pomijano różnice pomiędzy regionami świata, kulturami narodów i w końcu różnice polityczne. A. Toffler pisząc „Trzecią falę” opierał się na amerykańskich doświadczeniach, stąd też m.in. jego założenia nie przełożyły się bezpośrednio na rynek europejski.

Po drugie telepraca bardzo szybko uznana została za formę zatrudniania kobiet wychowujących dzieci oraz osób niepełnosprawnych, czego także jak dotąd nie potwierdzono. Wręcz przeciwnie, to wysoko wykwalifikowani mężczyźni dominują wśród telepracowników.

Po trzecie możliwości, jakie daje telepraca w zakresie obniżania kosztów funkcjonowania firm, zwiększenia obszarów potencjalnych klientów, miało zmniejszyć dysproporcje pomiędzy wielkimi korporacjami a firmami z sektora małych i średnich przedsiębiorstw. W rzeczywistości to duże firmy korzystają z tej formy zatrudnienia. Obawy i bariery stojące przed małymi i średnimi przedsiębiorstwami często zniechęcają ich właścicieli do reorganizacji i wdrażania innowacji w tym zakresie.

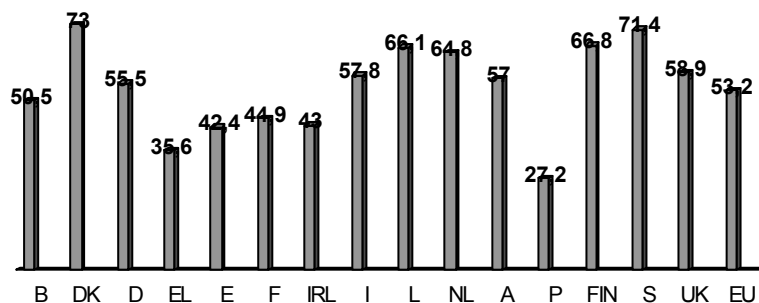
Najbardziej obszerne i najnowsze dane na temat telepracy w Europie

przedstawiają raporty Komisji Europejskiej *eWork 2000* oraz *eWork 2002*, gdzie przedstawiono sytuację w krajach członkowskich Unii Europejskiej, w wybranych krajach kandydujących do UE oraz w Indii, Japonii i Stanach Zjednoczonych.

#### 4. Rozwój telepracy w Europie

Do krajów, w których najczęściej w pracy wykorzystuje się komputer należą przede wszystkim państwa skandynawskie oraz Dania, tuż za nimi plasuje się Luksemburg i Holandia. Rozpowszechnienie technik informatycznych ma pewne odzwierciedlenie w powierzchni terytorialnej państwa. Pokonywanie setek kilometrów nie może się równać z szybkością przekazu elektronicznego. W Szwecji średnia odległość pomiędzy miejscem zamieszkania telepracownika a siedzibą firmy wynosi 54 km, dla pozostałych pracowników 12 km. W Szwecji i Finlandii dużą rolę odgrywa także rozbudowa sieci telefonii komórkowej. Natomiast w Danii mamy do czynienia z polityką rządu nastawioną na rozwój telepracy. Wykres 1 przedstawia dane dotyczące używania komputera w pracy w roku 2001 w krajach członkowskich Unii Europejskiej, w tabeli 1 zamieszczono dane dotyczące telepracy w wybranych krajach Unii Europejskiej.

W państwach przodujących w wykorzystywaniu teleinformatyki w pracy bardzo dużą rolę odgrywa rząd promujący rozwój społeczeństwa wiedzy. Prawie 75% Szwedów używa Internetu, 95% młodzieży w wieku 16 - 19 lat, 56% osób w wieku 55 – 64 lat, 12% osób w wieku 65 – 84 lat, co jest rezultatem m.in. finansowania i otwierania wielu telecentrum. Brak aktywnej polityki państwa, szczegółowych unormowań prawnych, opór związków zawodowych oraz przesunięcie na dalszy plan zagadnień z tym związanych to przyczyna wolniejszego rozwoju telepracy m.in. we Francji i Niemczech.



Wykres 1. Użycie komputera w pracy w 2001r. w krajach Unii Europejskiej

Źródło: European Commission, *eWork 2002 Status Report On New Ways To Work In The Knowledge Economy*, s. 12.

Udział telepracowników w pracujących ogółem zawsze będzie oczywiście różny w poszczególnych krajach. Na przykład w Holandii, gdzie przeważa sektor usług liczba zatrudnionych w tej formie jest stosunkowo wysoka. W państwach typowo rolniczych naturalną rzeczą będzie niższy odsetek zatrudnionych w tej formie.

Nie wszystkie rodzaje prac można wykonywać pracując w domu za pośrednictwem telefonu czy komputera. Do najczęściej wymienianych zawodów telepracowników należą:

- tłumacz - w obecnej chwili jedni z najbardziej poszukiwanych telepracowników z państw kandydujących do Unii Europejskiej,

- projektant stron internetowych – w Internecie znajduje się najwięcej ofert pracy,
- inne prace informatyczne, np. grafik komputerowy, przepisywanie, redagowanie tekstów,
- obsługa klienta, sprzedaż przez telefon,
- analityk finansowy, księgowy, outsourcing płacowy.

Tabela 1

## Telepraca w wybranych krajach Unii Europejskiej

	Telepraca domowa	Regularna telepraca łącznie z pracą w domu	Regularna i okazjonalna telepraca	Udział procentowy w zatrudnieniu ogółem
Finlandia	142.000	229.000	355.000	16,8
Szwecja	207.000	313.000	594.000	15,2
Holandia	285.000	593.000	1.044.000	14,5
Dania	121.000	176.000	280.000	10,5
Wlk. Brytania	630.000	1.273.000	2.027.000	7,6
Niemcy	538.000	1.562.000	2.132.000	6,0
Irlandia	14.000	26.000	61.000	4,4
Włochy	315.000	584.000	720.000	3,6
Francja	272.000	499.000	635.000	2,9
Hiszpania	162.000	259.000	357.000	2,8

Źródło: ECaTT Final Report, Benchmarking Progress on New Ways of Working and New Forms of Business Across Europe 2000, s. 25-32.

Tabela 2 przedstawia najczęściej wykonywane zawody przez Brytyjskich telepracowników w 2001r. Różnice kulturowe pomiędzy poszczególnymi krajami odgrywają także dużą rolę. W głównej mierze tradycje, przyzwyczajenia, mentalność społeczeństwa stanowią o przyjęciu bądź odrzuceniu rzeczy nowych dla danego regionu. Praca domowa upowszechniła się w Ameryce Północnej i Australii. W Japonii preferuje się telecentra, a dom to twierdza życia rodzinnego. W Polsce natomiast wiele firm ma swoją siedzibę w domu właściciela.

J. Nilles przewidywał, że na przełomie wieków w USA będzie 24.7 mln telepracowników, natomiast projekt ECaTT określił tę liczbę na 15.7 mln (1999r.). Obecnie szacuje się, że w 2001r. w Europie 6,1% zatrudnionych pracowało w systemie telepracy. Wielkość ta w porównaniu z 2000r. nie zmieniła się. W obliczu tego raczej bez podstawne wydają się przewidywania prywatnych korporacji mówiące, że w 2005r. udział telepracowników wzrośnie ponad dwukrotnie i wyniesie 20 mln osób. Bardziej realnie

Tabela 2

## Zawody wśród telepracowników w Wielkiej Brytanii w 2001r.

	Pracownicy	Samo zatrudnieni	Ogółem
Kadra zarządzająca	328.988	90.989	424.111
Zawody specjalistyczne	242.011	135.841	378.666
Zawody związane z łącznością i techniką	169.451	193.531	365.532
Pracownicy administracyjno-biurowi	79.512	36.314	132.170
Specjalistyczne usługi dla ludności	48.102	181.526	230.379
Sprzedaż i obsługa klienta	24.591	14.139	39.580
Przemysł, produkcja	2.033	25.545	27.578
Pozostałe	5.367	16.106	23.104

Źródło: European Commission, eWork 2002 Status Report On New Ways To Work In The Knowledge Economy, s. 130.

przedstawiają się prognozy Komisji Europejskiej, mówiące o wzroście o 4,7%.<sup>2</sup>

Systemy polityczne i różnice w zamożności społeczeństwa mają ogromne znaczenie w poziomie rozwoju telepracy, która w fazie wdrażania jest dość droga i wymaga odpowiedniej infrastruktury sieci teleinformatycznej. Europa wschodnia jest doskonałym przykładem zmian politycznych i poniekąd kulturowych. Tutaj z początkiem lat 90-tych sieci telefoniczne i informatyka rozpoczęły „inwazję”.

Ze wszystkich państw kandydujących do Unii Europejskiej Estonia jest najlepiej rozwiniętym pod względem teleinformatycznym krajem. Ma najwyższą ilość gospodarstw domowych deklarujących korzystanie z Internetu z państw centralnej i wschodniej Europy. Pod tym względem plasuje się tuż za Wielką Brytanią, wyprzedza Belgię, Irlandię oraz Francję.<sup>3</sup> Do tak szybkiego rozwoju przyczyniły się m.in. kontakty ze Szwecją. Połowa obywateli Estonii używa telefonów komórkowych i aż 39% deklaruje regularne korzystanie z Internetu. Najważniejszym jednak faktem jest, że wszystkie estońskie szkoły posiadają połączenie do Internetu.

W rozwoju i wdrażaniu telepracy dobrze radzi sobie również Słowenia, gdzie 3,1% siły roboczej to regularni telepracownicy, 1,6% pracują w tej formie okazjonalnie, a 1,4% to SOHO telepracownicy.

Na tle powyższych informacji sytuacja Polski wygląda nie najlepiej. Według badań OBOP-u w listopadzie 2000r. 16,2% społeczeństwa deklarowało dostęp do Internetu. W 2001r. wielkość ta nieznacznie wzrosła. Wśród nich 31% posiada Internet w domu, a zaledwie 4% w pracy. Pozytywnym aspektem są poczynania rządu w rozwoju technik informatycznych. W ostatnich latach wprowadzono podpis elektroniczny, przystosowano urzędy do przyjmowania dokumentów drogą elektroniczną, stale rośnie liczba osób korzystających z internetowych kont bankowych oraz uczących się przy pomocy przekazów internetowych.

## 5. Telepracownik

Telepraca wydaje się być idealna dla kobiet wychowujących dzieci oraz dla osób niepełnosprawnych, nie mogących pracować poza domem. Tymczasem to głównie mężczyźni w wieku 35-54 lat pracują w tej formie. Typowy telepracownik ma wyższe wykształcenie, pracuje w zarządzie lub na stanowisku kierowniczym. Procentowy udział telepracowników w zatrudnionych ogółem w podziale na płeć i zawód przedstawia wykres 2. Według najnowszych danych w Irlandii typowy telepracownik ma mniej niż 35, świadczy to o pewnych różnicach pomiędzy poszczególnymi krajami, a także o tym, że telepraca w Europie znajduje się w fazie rozwoju. Należy się spodziewać, że średnia wieku telepracownika będzie w najbliższym okresie maleć. Znacznie większy odsetek ludzi młodych używa Internetu, zwłaszcza w krajach, które przystąpią do Unii Europejskiej.<sup>4</sup>

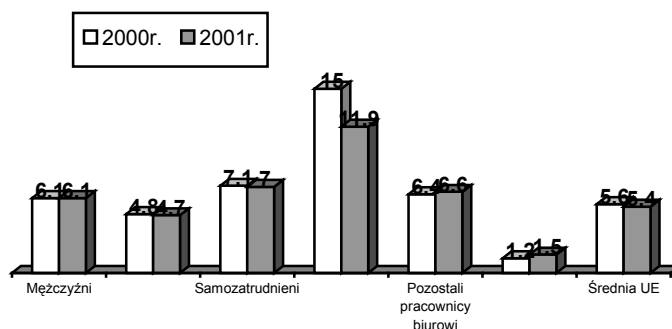
Tylko ponad połowa pracowników fizycznych używających komputera korzysta z sieci teleinformatycznej zwłaszcza, że zaledwie 27,2 % wszystkich pracujących fizycznie w ogóle ma do czynienia z komputerem w pracy. Wśród pracowników umysłowych, specjalistów, tzw. białych kołnierzyków poziom wykorzystania Internetu

<sup>2</sup> European Commission, eWork 2000 Status Report On New Ways To Work in the Information Society, s. 39.

<sup>3</sup> European Commission, eWork 2002 Status Report On New Ways To Work In The Knowledge Economy, s. 135.

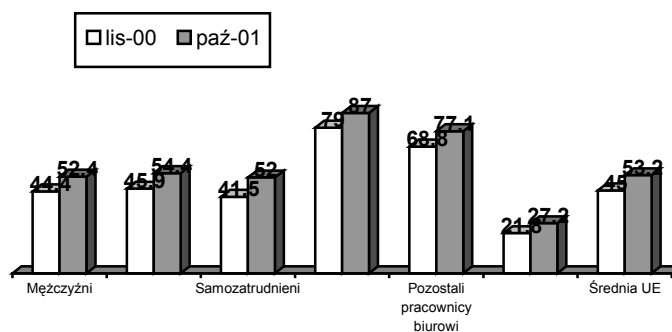
<sup>4</sup> Report of the e-work action forum 2002, Government Publications Sale Office, Dublin 2003, s. 12.

także znajduje się poniżej średniej w Unii Europejskiej. Zapewne właśnie w tym dziale odnotuje się najwyższy wzrost w najbliższym czasie w związku z przekazaniem wielu prac biurowych, specjalistycznych w ręce telepracowników domowych, co powinno przyczynić się do wzrostu udziału kobiet wśród telepracowników. Wykres 3 przedstawia liczbę użytkowników komputera w pracy w latach 2000 – 2001, natomiast na wykresie 4 przedstawiono procentowy udział Internautów spośród użytkowników komputera.



Wykres 2. Telepracownicy w Unii Europejskiej (%)

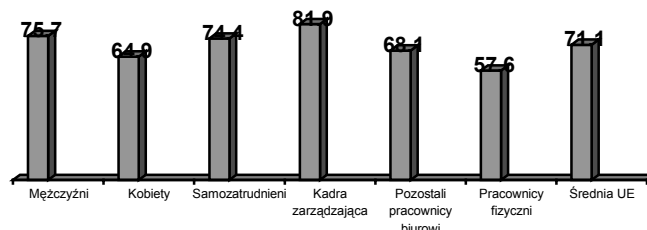
Źródło: European Commission, eWork 2002 Status Report On New Ways To Work In The Knowledge Economy, s. 13.



Wykres 3. Pracownicy używający komputera w pracy wg płci i zawodu

Źródło: European Commission, eWork 2002 Status Report On New Ways To Work In The Knowledge Economy, s. 11.

Korzystanie z innowacji informatycznych wymaga pewnych umiejętności i wiedzy. W Polsce niecałe 4% osób niepełnosprawnych posiada wyższe wykształcenie, co przekłada się na możliwości zatrudnienia w ogóle, a zwłaszcza w telezawodach. Nawet w krajach, w których rozwój telepracy jest znacznie bardziej zaawansowany, udział osób niepełnosprawnych wśród telepracowników nie jest najwyższy (w Wielkiej Brytanii 1 na 8 telepracowników jest niepełnosprawny).



Wykres 4. Użytkownicy Internetu wśród użytkowników komputera w pracy

Źródło: European Commission, eWork 2002 Status Report On New Ways To Work In The Knowledge Economy, s. 12.

## 6. Korzyści płynące z telepracy

Telepraca jako nowa forma zatrudnienia generuje wiele korzyści. Do najczęściej wymienianych w literaturze przedmiotu, a także potwierdzonych badaniami wśród pracodawców (projekt badawczo szkoleniowy realizowany w latach 1999-2001 przez Stowarzyszenie SEFIA z Paryża, Fundację Centrum Promocji Kobiet z Warszawy oraz Litewskie Stowarzyszenie Kobiet z Wilna; próba badawcza obejmowała 217 polskich podmiotów zatrudniających od 50 do 500 pracowników)<sup>5</sup> należą:

- Pracodawca: ograniczenie kosztów stałych (wynajem pomieszczeń biurowych, parkingów), redukcja kosztów związana z adaptacją pracowników i szkoleniami, wzrost efektywności i wydajności pracy (pracownicy sami organizują swoją pracę, lepiej koncentrują się na tym, co robią), możliwość zatrudniania pracowników z regionów o niższym poziomie płac, możliwość zatrudniania pracowników o wysokich kwalifikacjach, które z różnych przyczyn nie mogą opuszczać miejsca zamieszkania lub przebywających np. w innym kraju, ograniczenie absencji chorobowych, redukcja godzin nadliczbowych, poprawa wizerunku firmy (postrzeganie jako firmy nowoczesnej).
- Pracownik: możliwość pracy w domu (godzenie obowiązków domowych z pracą zawodową), elastyczność czasu pracy, ograniczenie czasu i kosztów dojazdu do pracy, wyeliminowanie czasu przygotowań do pracy oraz uciążliwości związanych z dotarciem do pracy (zmniejszenie prawdopodobieństwa wypadku w drodze do i z pracy), możliwość osobistej kontroli nad warunkami miejsca pracy (wygląd), zwiększenie bezpieczeństwa swojego mieszkania przed zdarzeniami losowymi, zmniejszenie prawdopodobieństwa wystąpienia choroby (możliwość zarażenia się od współpracowników), tańsze i regularne odżywianie się, możliwość wykorzystania powierzonego przez firmę sprzętu komputerowego dla celów osobistych pracownika i jego rodziny.

<sup>5</sup> D. Sowińska-Milewska, Telepraca a kobiety – z doświadczeń projektów Fundacji Centrum Promocji Kobiet, w pracy zbiorowej pod red. A. Szewczyk: Telepraca – szansą czy zagrożeniem na rynku pracy?, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2002, s. 155-156.

- Korzyści makroekonomiczne: 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.<sup>6</sup>

## 7. Bariery w rozwoju telepracy

Pomimo tylu korzyści i możliwości, jakie daje telepraca, rozwój jej nie jest jednak tak szybki i prosty jakby się mogło wydawać i na ile pozwalają możliwości techniczne. Z badań przeprowadzonych przez Fundację Kobiet Węgierskich MONA wynika, że telepracą zainteresowane są duże firmy. Spowolnienie zastosowania telepracy głównie w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw ma swoje źródło w wielu barierach, których nie dało się przewidzieć 20 lat temu. Przykładem może być fakt, że wśród Europejskich Nagród *eWork 2001*, nie przyznano żadnej w kategorii: najlepszy przykład eInnowacja w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw. Wykres 5 przedstawia bariery utrudniające wprowadzanie telepracy w krajach Unii Europejskiej.

W Polsce za największą barierę dla rozwoju telepracy można uznać fakt, że słowo telepraca nie jest rozpoznawalne przez 41,9% przedstawicieli badanych przedsiębiorstw.<sup>7</sup> Potrzeba poniesienia dużych wydatków finansowych, długi czas wdrażania tej formy



Wykres 5. Bariery utrudniające wprowadzanie telepracy w krajach Unii Europejskiej

Źródło: European Commission, *eWork 2000 Status Report on New Ways to Work in the Information Society*, s. 35.

zatrudniania oraz konieczność zmian organizacyjnych powodują, że to pracownicy są bardziej zainteresowani pracą w domu niż pracodawcy. W Polsce blisko 50% właścicieli małych i średnich przedsiębiorstw nie korzysta z Internetu i co gorsza nie odczuwa takiej

<sup>6</sup> Z. Olejniczak, Telepraca – nowa szansa na zatrudnienie, *Polityka Społeczna* Nr 10/2000, s.19-20.

<sup>7</sup> D. Sowińska-Milewska, op. cit., s. 151.



potrzeby. Niska wiedza na temat technik informatycznych i ich zastosowania, słaba infrastruktura informatyczna, wysokie koszty połączeń Internetowych, brak uregulowań prawnych w zakresie telepracy i ogólnie niski poziom edukacji to tylko podstawowe przyczyny wolnego rozwoju telepracy w Polsce.<sup>8</sup>

Dobrym przykładem dla krajów Europy Wschodniej może być Irlandia i prowadzona tam w 2002r. kampania na rzecz rozpowszechnienia telepracy. Poprzez reklamę radiową, publikacje prasowe, dotarcie do działów personalnych małych i średnich przedsiębiorstw, stworzenie specjalnej strony internetowej próbowano przedstawić pozytywne aspekty tej formy zatrudnienia. W Polsce także coraz częściej pojawiają się artykuły prasowe dotyczące pracy domowej, stworzono stronę internetową poświęconą wyłącznie telepracy ([www.telepraca-polska.pl](http://www.telepraca-polska.pl)). Polska wraz z organizacjami francuskimi, Węgrami, Litwą, Łotwą i Rumunią uczestniczą w projekcie E3WORK (Eastern Europe E-work 2001-2003) mającym na celu m.in. przeniesienie doświadczeń francuskich, próbę wdrożenia telepracy w różnych organizacjach, rozpowszechnienie telepracy i zidentyfikowanie najważniejszych barier.

## **8. Wnioski końcowe**

Telepraca jest następstwem rozwoju telekomunikacji i komputeryzacji. Z drugiej strony stanowi motor wymuszający postęp w informatyce i przekazach elektronicznych. Stosowanie tej formy pracy jest nierozdzielne z rozwojem społeczeństwa informatycznego, a co za tym idzie z sytuacją finansową, sytuacją polityczną, poziomem edukacji oraz kulturą i właśnie te elementy mają ogromny wpływ na poziom zastosowania telepracy w poszczególnych krajach czy też regionach świata. Stosunkowo drogie jeszcze komputery i połączenia elektroniczne, zwłaszcza w Europie Środkowo-Wschodniej, skłaniają do korzystania z nich osoby dobrze zarabiające, czyli właściciele firm, kierownictwo, wykwalifikowanych specjalistów, a wśród nich dominują mężczyźni.

Telepraca domowa jest znakomitą szansą dla kobiet wychowujących dzieci oraz osób niepełnosprawnych. Jednakże trudno mówić o szczególnych predyspozycjach tych grup społecznych, zwłaszcza dopóki ta forma pracy nie będzie bardziej powszechna dla wszystkich potencjalnych telepracowników.

Telepraca jest formą świadczenia pracy, której rozwój jest niunikniony. Wraz z podnoszeniem standardu życia ludzi, wykorzystanie przekazów elektronicznych staje się codziennością. Europa coraz szybciej zbliża się do poziomu zastosowania Internetu i innych technik informatycznych w Stanach Zjednoczonych, Japonii i Australii. Przed przyszłymi członkami Unii Europejskiej otwiera się duża szansa i wielkie możliwości, ale aby m.in. polskie przedsiębiorstwa mogły uczestniczyć aktywnie w procesie globalizacji i sprostały wymaganiom przyszłych europejskich klientów potrzebują wsparcia ze strony rządu i pomocy we wdrażaniu najnowszych technologii informatycznych, bo tylko dzięki nim w przyszłości mogą zaistnieć.

---

<sup>8</sup> Por. Stymulacja ruchliwości pracowniczej; Metody i instrumenty, praca zbiorowa pod red. E. Kryńskiej, IPISS, Warszawa 2001, s. 53.