

## Mateusz Pruchnik

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

e-mail: mateusz.pruchnik@ue.wroc.pl

ORCID: 0000-0001-8244-0429

## Kacper Pruchnik

Politechnika Wrocławska

e-mail: 240638@student.pwr.edu.pl

---

# ISTOTA I UWARUNKOWANIA WYBORÓW TELEPRACY W OCENIE MŁODZIEŻY STUDENCKIEJ

---

DOI: 10.15611/pn.2020.5.11

JEL Classification: J24, L96, O15

© 2020 Mateusz Pruchnik, Kacper Pruchnik

*Ten artykuł jest rozpowszechniany w otwartym dostępie na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych 3.0 PL (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>)*

*Cytuj jako:* Pruchnik, M. i Pruchnik, K. (2020). Istota i uwarunkowania wyborów telepracy w ocenie młodzieży studenckiej. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 64(5).

**Streszczenie:** W artykule przedstawiono przyczyny rozwoju telepracy oraz teoretyczne podstawy wiedzy na temat definiowania i rozumienia, a także możliwości świadczenia telepracy jako jednej z atypowych form zatrudnienia. Podejmowanie aktywności zawodowej w formie telepracy nie jest zjawiskiem nowym w Polsce, jednak w ostatnich latach staje się coraz częściej stosowaną i pożądaną formą zatrudnienia wśród młodych pracowników. Dlatego też ważną część opracowania stanowi wskazanie mocnych i słabych stron telepracy oraz predyspozycji telepracowników. Istotną częścią badania są również uwarunkowania pozytywnych i negatywnych aspektów telepracy. Głównym celem jest przedstawienie wyników badania percepcji telepracy w grupie studentów wrocławskich uczelni wyższych. Autor przyjął, że świadomość telepracy winna iść w parze z jej akceptacją jako formą relatywnie inną od tradycyjnej formy zatrudnienia. Otrzymane wyniki wskazują na to, że studenci jako potencjalni telepracownicy prawidłowo interpretują pojęcia związane z telepracą, jednak nie przejawiają chęci podejmowania aktywności zawodowej w formie telepracy.

**Słowa kluczowe:** telepraca, telepracownik, zarządzanie zasobami ludzkimi.

## 1. Wstęp

Światowy rynek pracy na przełomie XX i XXI wieku został zdominowany przez rozwój telekomunikacji i Internetu. Istotną rolę odgrywa również globalizacja. Jednym z najważniejszych efektów jest stworzenie gospodarki opartej na wiedzy. Nowe technologie stały się motorem zmian i zaczęły wywierać ogromny wpływ na relokację pracy i możliwość jej świadczenia na odległość. Coraz częściej zaczęto mówić o rewolucji na rynku pracy, a w organizacjach i przedsiębiorstwach – wdrażać elastyczne formy zatrudniania i pracy. Nie wszystkie formy elastyczności mają jednak swoje odbicie w realiach polskiego rynku. Jeżeli chodzi o elastyczne formy pracy, to mocno się upowszechniły i znalazły swoje miejsce na polskim rynku pracy, natomiast elastyczność zatrudnienia w Polsce jest na wczesnym etapie rozwoju. Jedną z wielu form zatrudnienia, która nie znajduje popularności w konfrontacji popytu i podaży na pracę, to telepraca. Jest ona mocno związana z rozwojem nowoczesnych technologii informatycznych i telekomunikacyjnych.

Telepraca jest więc przede wszystkim przeznaczona dla kandydatów z przygotowaniem informatycznym oraz odpowiednimi kompetencjami. Zastanawiając się nad perspektywami rozwoju telepracy w Polsce, warto wziąć pod uwagę grupę młodzieży akademickiej, która dojrzewiała w okresie popularyzacji technik komputerowych i telekomunikacyjnych, nie powinna więc mieć problemu z opanowaniem nowoczesnych technologii.

Z tych to powodów młodzież akademicka stała się obiektem badań. Zaprezentowane powyżej rozważania pozwoliły na sformułowanie następujących pytań badawczych:

1. Jak młodzież studencka interpretuje telepracę?
2. Jakie są determinanty podejmowania przez młodzież studencką decyzji o wyborze telepracy?
3. W jakim stopniu młodzież studencka wiąże swoją przyszłość z wykonywaniem pracy w formie telepracy?

## 2. Przyczyny zmian w postrzeganiu pracy, wyzwania współczesnego rynku pracy

Globalizacja, przyspieszony postęp techniczny i przemiany demograficzne stanowią ogromne wyzwanie dla współczesnych gospodarek. Te nowe uwarunkowania wpływają również na zmianę stosunku do pracy (Niewiadomska, 2015, s. 108).

Postępujące procesy globalizacji w różnych obszarach życia niosą za sobą nowe wyzwania dla pracodawców i pracowników. Pracodawcy, dążąc do zapewnienia konkurencyjności przedsiębiorstw, podejmują działania mające na celu minimalizowanie kosztów pracy. Z kolei od pracowników wymaga się mobilności, wysokich kwalifikacji oraz pełnej dyspozycyjności (Bieliński, Giedrewicz-Niewińska i Szablowska-Juckiewicz, 2015, s. 19). Wdrażanie nowych rozwiązań technicznych

narzuca pracownikom konieczność coraz większego zaangażowania intelektualnego w realizację zadań, posiadania dużej zdolności adaptacyjnej, uniwersalności, umiejętności łączenia zawodów i specjalności, pewnej nadwyżki (rezerwy kompetencji) w stosunku do wymagań stanowiska pracy, dużej odpowiedzialności (Makowiec, 2015, s. 162).

Nowe technologie komunikacyjne odgrywają coraz większą rolę w życiu współczesnego człowieka. Dotyczy to zarówno życia prywatnego, jak i sfery zawodowej (Łodyga, 2011, s. 230).

Zwiększona mobilność pracowników i wyposażenie w nowoczesne urządzenia telekomunikacyjne sprawiają, że mniejsze znaczenie zaczyna mieć miejsce pobytu pracowników. Coraz więcej firm decyduje się na zatrudnianie pracowników, którzy swą pracę będą wykonywać poza siedzibami przedsiębiorstwa, a jej wyniki będą przysyłać za pomocą łączы telekomunikacyjnych. Zjawisko to nosi nazwę telepracy (Galewski, 2011, s. 93).

### 3. Telepraca i jej istota

Telepraca została uznana za bardzo ważny obszar rozwoju społeczeństwa informacyjnego (Stroińska, 2012, s. 202). Wskazywana jest często jako jeden ze sztyndarowych przypadków tzw. nietypowych form zatrudnienia (Sobczyk, 2009, s. 23). W literaturze fachowej można również znaleźć stwierdzenie, że telepraca nie jest nową pracą, zawodem czy też profesją. Jest to nowa metoda pracy, nowa forma organizowania procesu pracy (Piekarska i Stroińska, 2008, s. 177). E. Bąk uważa, że telepraca nie jest nową modą ani zawodem, ale tańszą i bardziej elastyczną formą pracy (Bąk, 2006, s. 64). Natomiast J.M. Nilles nazywa ją nowym sposobem pracy (Nilles, 2003, s. 56).

Powyższe stwierdzenia publikowane w literaturze fachowej wskazują na aspekt organizacji pracy w ramach świadczenia telepracy na rzecz pracodawcy. Telepraca jest tu nazywana formą, sposobem organizacji i wykonywania pracy bądź nietypową formą zatrudnienia.

Za twórcę terminu „telepraca” uznaje się J.M. Nillesa, amerykańskiego fizyka. Uważa on, że telepraca (*teleworking*) to każdy rodzaj zastępowania podróży związanych z pracą, techniką informacyjną (np. telekomunikacją i komputerami); przemieszczanie pracy do pracowników zamiast pracowników do pracy (Nilles, 2003, s. 21). W podobny sposób telepracę definiuje O. Łodyga, która uważa, że telepraca (praca na odległość, praca zdalna) polega na wykonywaniu pracy w dowolnej odległości od miejsca zatrudnienia (siedziby firmy) i komunikowania się z firmą za pośrednictwem sieci telekomunikacyjnych i teleinformatycznych (ICT) (Łodyga, 2011, s. 243).

Przytoczone powyżej definicje wskazują na aspekt likwidacji mobilności pracownika, zmianę miejsca wykonywania zadań i przysyłania wyników pracy za pomocą urządzeń telekomunikacyjnych.

Telepraca więc to forma organizacji i/lub wykonywania pracy z wykorzystaniem technologii informatycznych, w której zatrudniony w ramach umowy o pracę pracuje regularnie poza siedzibą firmy. Umożliwia ona wykonywanie zadań pracowniczych w całkowitym lub częściowym oddaleniu od pracodawcy (Stroińska, 2012, s. 72). W literaturze pojawia się również stwierdzenie, że telepraca jest pracą umysłową, wykonywaną przez pracownika poza firmą, a jej efekty są przekazywane pracodawcy za pomocą technologii informatycznej (Jeleniewska, Chrościelewski i Opieka, 2008, s. 155). Podobnego zdania jest E. Bąk, która przyjmuje, że telepraca to każdy rodzaj pracy umysłowej, wykonywanej przez pracownika poza tradycyjnym miejscem pracy, której efekty przesyłane są za pomocą współczesnych technologii i narzędzi teleinformatycznych (Bąk, 2006, s. 55).

Powyższe definicje podkreślają, że telepraca skierowana jest głównie do pracowników umysłowych. Stwierdzenie to podziela T. Zalega, który uważa, że nie każdy rodzaj pracy może być wykonywany w systemie telepracy, dlatego też jest ona skierowana tylko do niektórych grup mających wysokie kwalifikacje i specjalistyczną wiedzę (Zalega, 2009, s. 45).

Definicję telepracy wypracowano również na poziomie Unii Europejskiej. Brzmi ona następująco: telepraca jest to metoda organizowania i wykonywania pracy, w której pracownik pracuje poza miejscem pracy pracodawcy przez znaczną część swojego czasu pracy, dostarczając do pracodawcy wyniki (rezultaty) pracy z wykorzystaniem technologii informacyjnych oraz technologii przekazywania danych, zwłaszcza Internetu (Najmiec, 2003).

Podsumowując dotychczasowe rozważania, można przyjąć za E. Stroińską, że termin telepraca odnosi się do organizowania alternatywnych sposobów wykonywania pracy, które wiążą się z wypieraniem tradycyjnych form realizowania zadań przez szerokie zastosowanie nowoczesnych technik informatycznych (Stroińska, 2012, s. 71).

Na gruncie prawa polskiego telepraca została wprowadzona do Kodeksu pracy w drodze nowelizacji z 24 sierpnia 2007 r. i weszła w życie 15 października 2007 r. Zgodnie z treścią art. 67<sup>5</sup> § 1 k.p. telepraca to praca, która może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974...).

W świetle polskiego prawa jest to najważniejsza definicja, która reguluje rozumienie telepracy i wiąże ją z możliwością wykonywania pracy przez pracowników etatowych w innym miejscu niż zakład pracy, z użyciem urządzeń teleinformatycznych i współpracujących z nimi narzędzi programowych umożliwiających porozumiewanie się na odległość z wykorzystaniem Internetu. Definicja wskazuje również na regularność pracy.

#### 4. Telepracownik – uwarunkowania

Przez pojęcie „telepracownik” rozumie się osobę pracującą w domu w pełnym wymiarze godzin lub na część etatu. Może ono też oznaczać kogoś, kto dojeżdża z niewielkiej odległości, np. do telecentrum, zamiast podróżować do znacznie bardziej oddalonej siedziby firmy.

Telepracownika wiąże się nieraz z idylliczną wizją wiejskiego stylu życia, jednak równie dobrze może on żyć w mieście lub na jego przedmieściach i pracować na odległość tylko kilka dni w miesiącu. W pozostałe zaś dni może dojeżdżać do pracy z innymi, „zwykłymi” pracownikami.

A zatem telepracownik:

- to pracownik zadowolony, zarządzający sobą i swoim czasem,
- to pracownik kreatywny, mogący zrealizować się intelektualnie,
- to pracownik z poczuciem wolności, bo wykonujący swoją pracę w dogodnym dla siebie czasie, bez sztywnych ram czasowych,
- to pracownik mniej chorujący (Teczka informacyjna. Telepraca, 2020).

W wyniku przeprowadzonych badań E. Stroińska nakreśliła inny obraz typowego pracownika wykonującego pracę w formie telepracy. Jej zdaniem telepracownik to pełnosprawny mężczyzna, na ogół w środkowym okresie kariery zawodowej, pozostający w związku małżeńskim lub partnerskim, posiadający dzieci; legitymuje się dość wysokimi kwalifikacjami, postrzegany jest jako specjalista reprezentujący najczęściej sektor usług informatycznych, architektoniczno-projektowych, dziennikarskich; pracuje najczęściej na własny rachunek i zamieszkuje duże aglomeracje miejskie (Stroińska, 2012, s. 202).

Telepraca może stanowić dogodną formę zatrudnienia dla wielu pracowników, jednak nie każdy może ją podjąć. Przeciwskazaniem mogą być predyspozycje osobowościowe pracownika oraz rodzaj wykonywanej pracy (Łodyga, 2011, s. 245).

Postawy życiowe, które ułatwią pracę telepracownikom, to elastyczność i innowacyjność. J.M. Nilles podkreśla, że ci pracownicy, którzy mają trudności z dostosowaniem się do nowych sytuacji, mogą też napotykać trudności w środowisku telepracy. Pracownicy o postawach innowacyjnych i elastycznej naturze zapewne nie będą mieć z tym problemów albo też będą one niewielkie (Nilles, 2003, s. 56).

O. Łodyga podkreśla, że należy pamiętać o tym, iż nie dla wszystkich ta forma zatrudnienia jest odpowiednia. Telepracy powinni unikać pracownicy, którzy:

- bardzo cenią kontakty międzyludzkie,
- nie lubią pracować indywidualnie,
- potrzebują nadzoru przełożonego,
- mają problemy z organizacją własnej pracy,
- obawiają się wykluczenia z grupy współpracowników (Łodyga, 2011, s. 244-245).

W przypadku niektórych telepracowników może się pojawić uczucie izolacji społecznej i może być odczuwalny brak kontaktów międzyludzkich (Bąk, 2006, s. 64).

Tabela 1. Wybrane zawody nadające się do wykonywania przez telepracowników

Stanowisko pracy	Praca w domu w pełnym wymiarze czasu	Praca w domu w niepełnym wymiarze czasu	Praca w centrum satelickim lub lokalnym w pełnym wymiarze czasu	Praca w centrum satelickim lub lokalnym w niepełnym wymiarze czasu
Agent handlu nieruchomościami	+	+	+	+
Analityk finansowy	+	+	+	+
Analityk giełdowy	+	+	+	+
Analityk rynku	+	+	+	+
Analityk ryzyka	+	+	+	+
Architekt	+	+	+	+
Artysta grafik	+	+	+	+
Autor tekstów technicznych	+	+	+	+
Dziennikarz	+	+	+	+
Fizyk teoretyczny	+	+	+	+
Inżynier budownictwa	+	+	+	+
Inżynier oprogramowania	+	+	+	+
Makler giełdowy	+	+	+	+
Operator telefonów	+	+	+	+
Pisarz	+	+	+	+
Prezenter radiowy	+	+	+	+
Programista aplikacji	+	+	+	+
Sekretarka przetwarzania tekstów	+	+	+	+
Specjalista wyszukiwania danych	+	+	+	+
Telemarketingowiec	+	+	+	+
Wprowadzający dane	+	+	+	+
Informatyk	-	+	+	+

Inżynier CAD/CAM	-	+	+	+	+
Dyrektor szkoły	-	+	+	+	+
Inżynier systemów	-	+	+	+	+
Konstruktor	-	+	+	+	+
Księgowy	-	+	+	+	+
Akwizytor	-	+	+	+	+
Profesor uniwersytetu	-	+	+	+	+
Programista systemów	-	+	+	+	+
Przełożony kierowników	-	+	+	+	+
Przełożony wykonawców	-	+	+	+	+
Rewident	-	+	+	+	+
Sekretarz generalny	-	+	+	+	+
Specjalista nauk przyrodniczych	-	+	+	+	+
Szef marketingu	-	+	+	+	+
Technik konserwator	-	+	+	+	+
Technolog	-	+	+	+	+

+ tak; - małe prawdopodobieństwo.

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Nilles, 2003, s. 53-54).

W systemie telepracy najczęściej zatrudniani są:

- profesjonaliści (głównie w wolnych zawodach): architekci, księgowi, specjaliści w dziedzinie marketingu i *public relations*, zarządzający personelem, programiści i analitycy systemów komputerowych, menedżerowie projektów, przedstawiciele handlowi oraz sprzedawcy, specjaliści z zakresu finansów;
- personel pomocniczy: pomoc księgowa, tłumacze, edytorzy, badacze, projektanci stron internetowych;
- pracownicy działający w terenie: przedstawiciele handlowi, ankieterzy, inżynierowie, inspektorzy, agenci nieruchomości, audytorzy, dziennikarze, brokerzy ubezpieczeniowi;
- pracownicy biurów: angażowani do wprowadzania danych, sekretarki, osoby obsługujące klientów przez telefon (Stroińska, 2012, s. 78).

J.M. Nilles zaproponował wiele rodzajów stanowisk nadających się do telepracy. Spośród nich wyszczególnił zwłaszcza zawody wymienione w tab. 1.

Z analizy danych zawartych w tab. 1 wynika, że w ramach telepracy można wykonywać wiele zawodów. Taką możliwość mają m.in. pracownicy nowej generacji w zawodach techniczno-inżynierskich o biurowym charakterze pracy, która może być wykonywana poza terenem organizacji czy przedsiębiorstwa.

Jak pokazuje badanie Confidence Index, na pracy, która będzie wykonywana zdalnie, najbardziej zależy osobom pracującym w sektorze dóbr konsumenckich (54,9%), w logistyce (54,3%) i technologii (50,7%). Nieco mniejszą wagę do tego aspektu przywiązują pracownicy finansów (46,3%) oraz przemysłu i produkcji (42,6%). Perspektywa pracy w elastycznych godzinach jest najbardziej atrakcyjna dla branży finansowej (72,2%) i logistycznej (68,6%) Mniejsze znaczenie ma natomiast dla pracowników przemysłu i produkcji (57,4%) oraz dóbr konsumenckich (56,9%) (Matłacz, 2018).

Badania przeprowadzone w pierwszej dekadzie XXI wieku wskazują, że ścieżkę zawodową telepracownika w Polsce wybierają na ogół:

- młodzi, ponieważ nie mają trudności z opanowaniem nowoczesnych technologii;
- częściej kobiety, albowiem łatwiej im pogodzić obowiązki zawodowe z rodzinnymi;
- osoby planujące podjęcie własnej działalności gospodarczej (Wiśniewski, 2007, s. 32).

Z badań przeprowadzonych we Wrocławiu w 2014 r. przez E. Ciepaj wynika, że ponad ¼ osób aktywnych zawodowo chciałaby podjąć zatrudnienie w formie telepracy. Z kolei wśród bezrobotnych odsetek zwolenników telepracy był znacznie wyższy i wyniósł 42%. Wśród nieaktywnych zawodowo chęć zatrudnienia w formie telepracy deklarowało jedynie niecałe 5,5% respondentów (Ciepaj, 2015).

Jak wynika z badania Confidence Index, przeprowadzonego w I kwartale 2019 r. przez firmę rekrutacyjną Michael Page, już ponad połowa Polaków (52%) chciałaby od czasu do czasu pracować poza biurem. Jeszcze więcej, bo ponad 65% ankietowa-



nych, docenia możliwość wyboru godzin, w jakich będzie wykonywać swoje obowiązki (Superbiznes, 2020).

W kontekście naukowego rozumienia telepracy oraz badań związanych z możliwością i deklaracją świadczenia pracy w formie telepracy celowe wydaje się określenie rozumienia terminu telepracy, postaw i preferencji młodzieży akademickiej jako grupy społecznej stanowiącej empiryczny wizerunek potencjalnego telepracownika.

## 5. Badania percepcji telepracy wśród studentów uczelni wyższych

Na potrzeby badań pozwalających potwierdzić stanowisko, że świadomość telepracy winna iść w parze z jej akceptacją przez młodzież studencką jako relatywnie innej od tradycyjnej formy zatrudnienia, opracowano określone postępowanie badawcze, którego głównym etapem było zrealizowanie badania z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety. Procedura badawcza została dokonana metodą indywidualnej papierowej ankiety bezpośredniej.

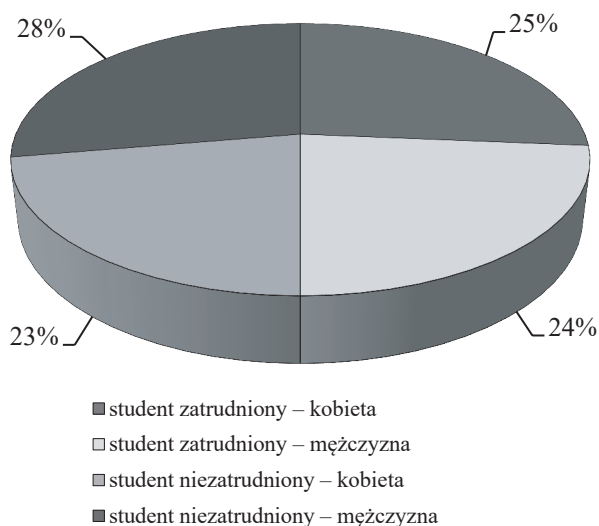
Badania zostały przeprowadzone w czerwcu 2019 r. wśród losowo wybranych studentów trzech uczelni wrocławskich: Uniwersytetu Ekonomicznego, Politechniki Wrocławskiej oraz Uniwersytetu Wrocławskiego; przeprowadzono je, korzystając z obecności studentów na zajęciach dydaktycznych. Wybór studentów jako grupy badawczej był podyktowany tym, że telepraca jest adresowana do osób ambitnych, o wysokich kwalifikacjach i poszukujących nowatorskich rozwiązań w sferze zatrudnienia. A. Skórska stwierdza, że rozwój technologii komputerowej i telekomunikacyjnej oraz decentralizacja produkcji dają szansę na zatrudnianie młodych ludzi o chłonnych umysłach, szybko przyswajających nowe informacje i wiadomości. Jedną z takich możliwości jest telepraca (Skórska, 2004, s. 131). Zdanie to podziela również G. Spytek-Bandurska, wyrażając pogląd, że telepracę w szczególności może świadczyć młodzież, która nie ma problemów z opanowaniem nowoczesnych technologii, interesuje się innowacyjnymi rozwiązaniami wprowadzanymi na rynek i szybko zdobywa doświadczenie, a ponadto jest ona adresowana do osób ambitnych i wysoko wykwalifikowanych (Gazeta Prawna, 2020).

Ankiety wypełniło 149 respondentów, z czego 52% stanowili mężczyźni, a 48% kobiety. W ankiecie studenci określili swój status zawodowy, na podstawie którego dokonano podziału procentowego mężczyzn i kobiet zatrudnionych i niezatrudnionych uczestniczących w badaniu (rys. 1).

Z przeprowadzonego badania wynika, że wśród respondentów 25% stanowiły zatrudnione kobiety i 23% kobiety niezatrudnione. Zatrudnieni mężczyźni stanowili 24% ankietowanych, a niezatrudnieni 28%.

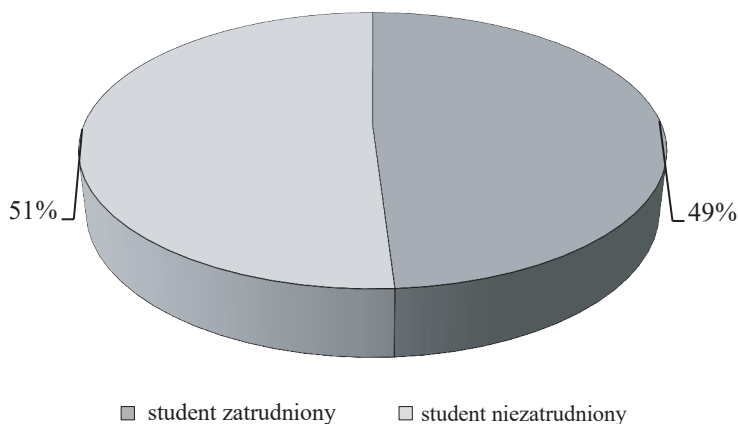
Jak wynika z danych zamieszczonych na rys. 2, w ankiecie wzięło udział 49% respondentów zatrudnionych i 51% niezatrudnionych.

Na rys. 3 przedstawiono strukturę branż, w których studenci zatrudnieni i niezatrudnieni dostrzegli potencjał świadczenia pracy w formie telepracy.



**Rys. 1.** Struktura odpowiedzi na pytanie dotyczące podejmowania pracy przez studentów

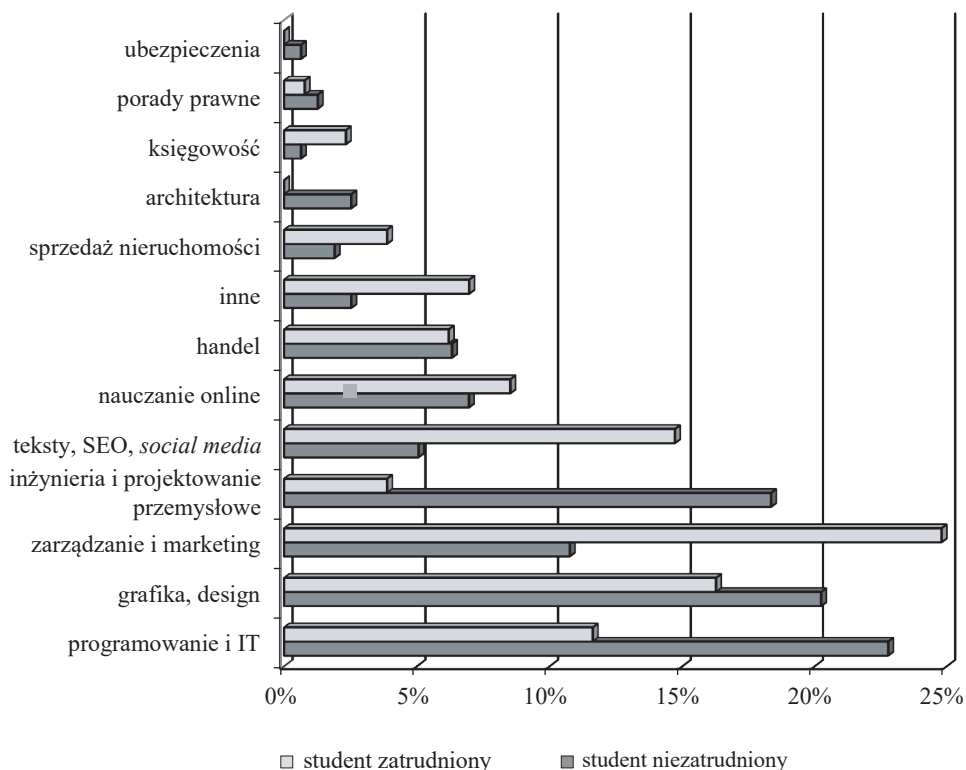
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań empirycznych.



**Rys. 2.** Struktura odpowiedzi na pytanie dotyczące osób zatrudnionych i niezatrudnionych

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań empirycznych.

Jak wynika z analizy danych zamieszczonych na rys. 3, wśród studentów niezatrudnionych najpopularniejszymi branżami do świadczenia pracy w formie telepracy są IT, grafika komputerowa oraz inżynieria i projektowanie przemysłowe. Natomiast studenci zatrudnieni preferują tę formę zatrudnienia głównie w sektorach związanych z zarządzaniem i marketingiem, grafiką komputerową oraz pisanem tekstów, SEO i *social media*. Zastanawiający jest fakt, że osoby pracujące rzadko deklarowa-



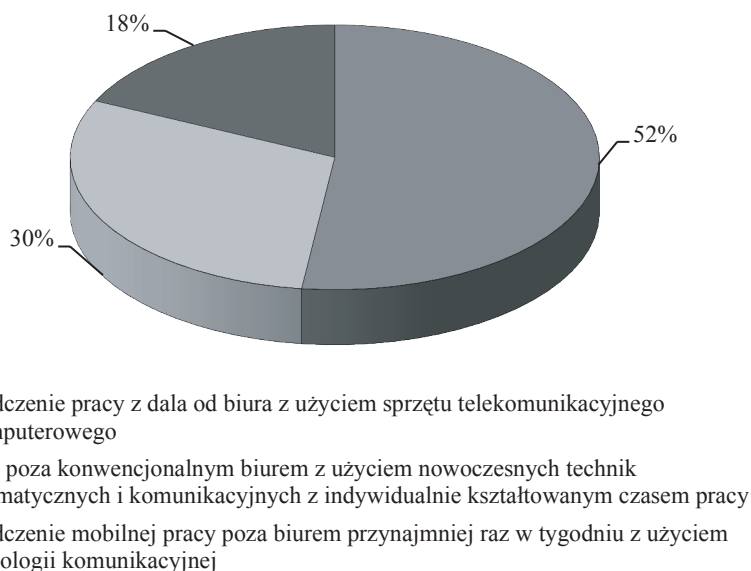
**Rys. 3.** Działalność preferowana przez przyszłych telepracowników

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań empirycznych.

ły możliwość podjęcia aktywności zawodowej w formie telepracy w dziedzinie IT, księgowości, w branży architektonicznej oraz w ubezpieczeniach.

W badaniu sprawdzono również, jak studenci rozumieją definicję telepracy. Na podstawie otrzymanych wyników został stworzony rys. 4.

Z zamieszczonego zestawienia wynika, że badani studenci utożsamiają telepracę z możliwością pracy z dala od biura z użyciem sprzętu telekomunikacyjnego oraz komputerowego. Spośród ankietowanych 52% respondentów wybrało definicję, która pozwala na świadczenie pracy z dala od biura i przysyłanie efektów tej pracy za pomocą technologii telekomunikacyjnej i informatycznej. 30% badanych wiąże wykonywanie telepracy poza konwencjonalnym biurem z użyciem nowoczesnych technik informatycznych i komunikacyjnych z indywidualnie kształtowanym czasem pracy, a 18% studentów wybrało definicję, która podkreśla aspekt mobilności oraz możliwość wykonywania pracy poza biurem przynajmniej raz w tygodniu.



**Rys. 4.** Struktura wyborów definicji telepracy wśród badanej grupy studentów

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań empirycznych.

Na uwagę zasługuje to, że większość ankietowanych dokonała wyboru definicji wskazującej na dwa zasadnicze aspekty, które pojawiają się w prawie polskim definiującym telepracę. Są to:

- świadczenie telepracy poza siedzibą firmy,
- wykonywanie pracy w formie telepracy z użyciem komunikacji elektronicznej.

Na rys. 5 wskazano strukturę wyborów czynników, które determinowałyby chęć podjęcia telepracy przez młodzież studencką.

Jak wynika ze struktury uzyskanych odpowiedzi zaprezentowanej na rys. 5, najważniejszym czynnikiem wpływającym na chęć świadczenia pracy w formie telepracy okazały się elastyczne godziny pracy. To uwarunkowanie wybrało 29% badanych. Możliwość wykonywania zadań z domu lub z dowolnego miejsca na świecie wybrało 27% respondentów. Mniejsze znaczenie w kontekście chęci podjęcia telepracy odgrywałyby: oszczędność czasu i pieniędzy (12%), samodzielność w organizowaniu miejsca i warunków pracy (11%), brak dojazdów (8%), brak codziennego stawiania się w biurze (6%) oraz brak nadzoru i kontroli (6%).

Analizując dane, można zauważyć, że wśród czynników, które miałyby istotny wpływ na chęć podjęcia telepracy, była możliwość realizowania zadań poza konwencjonalnym biurem. Jednym z kluczowych czynników wpływających na chęć wykonywania pracy w formie telepracy dla znaczącej liczby respondentów były elastyczne godziny wykonywania pracy. Taki wybór wiąże się konsekwentnie z wyborem definicji telepracy, która zawiera możliwość pracy z dala od miejsca zatrudnienia i z ruchomym czasem pracy.



**Rys. 5.** Czynniki wpływające na chęć podjęcia telepracy

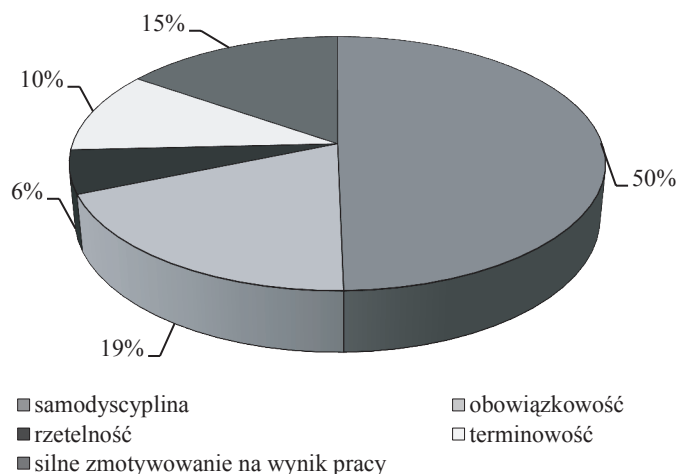
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań empirycznych.

Wybór elastycznych godzin wykonywania pracy okazał się również jednym z dominujących czynników wpływających na chęć podjęcia telepracy w najnowszych badaniach z 2019 r. Raport firmy Millennial Branding wykazał, że 45% przedstawicieli pokolenia Y elastyczny czas pracy ceni nawet bardziej niż wysokie wynagrodzenie (MichaelPage, 2020).

Kolejnym elementem badania były cechy osobowości, które ułatwiałyby podjęcie telepracy przez młodzież studencką.

Świadczenie pracy poza siedzibą firmy w formie telepracy wymaga od telepracownika odpowiednich kompetencji, które staną się przydatne podczas wykonywania pracy zawodowej. Z analizy rys. 6 można odczytać, że dominującą cechą ułatwiającą wykonywanie telepracy według respondentów jest samodyscyplina (50%), następnie obowiązkowość (19%), silne zmotywowanie na wynik pracy (15%), terminowość (10%) oraz rzetelność (6%).

Młodzież dokonała świadomego wyboru, wskazując że samodyscyplina jest jedną z najważniejszych kompetencji miękkich ułatwiających świadczenie pracy poza siedzibą firmy. Wybór ten świadczy o prawidłowym rozumieniu telepracy jako specyficznej formy świadczenia pracy poza zakładem, bez stałego nadzoru, polegającej na tym, że pracownik musi być w stanie samodzielnie się zmotywować do pracy i pogodzić ją z obowiązkami domowymi.

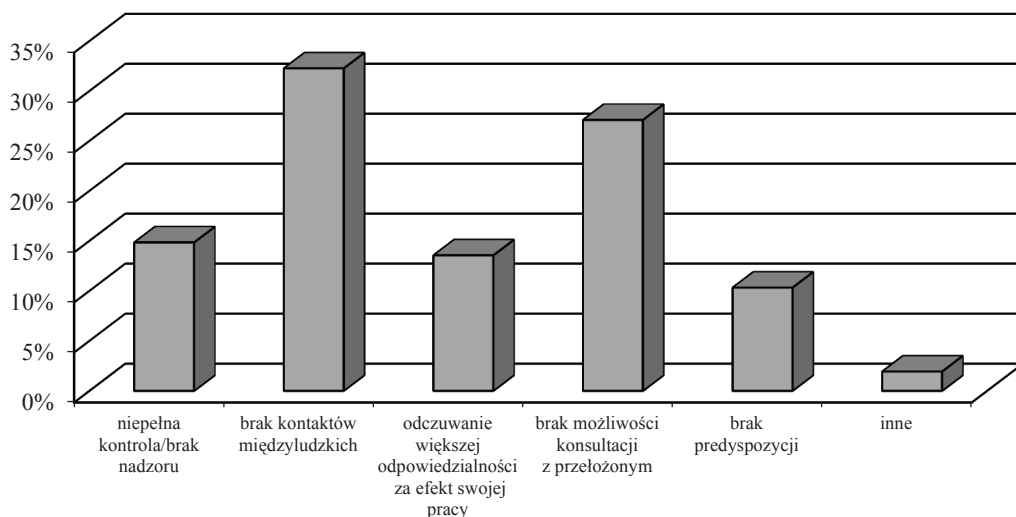


**Rys. 6.** Kompetencje ułatwiające wykonywanie telepracy – struktura wyborów

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań empirycznych.

Kolejny rysunek pokazuje strukturę wyborów czynników utrudniających podjęcie telepracy przez studentów (rys. 7).

Podjęcie decyzji o wykonywaniu pracy w formie telepracy może budzić pewne obawy, dlatego też postanowiono sprawdzić, co najbardziej demotywuje młodzież w kwestii świadczenia pracy w takiej formie poza siedzibą firmy. Z rys. 7 odczytać można, że największa liczba respondentów obawia się braku kontaktów między-

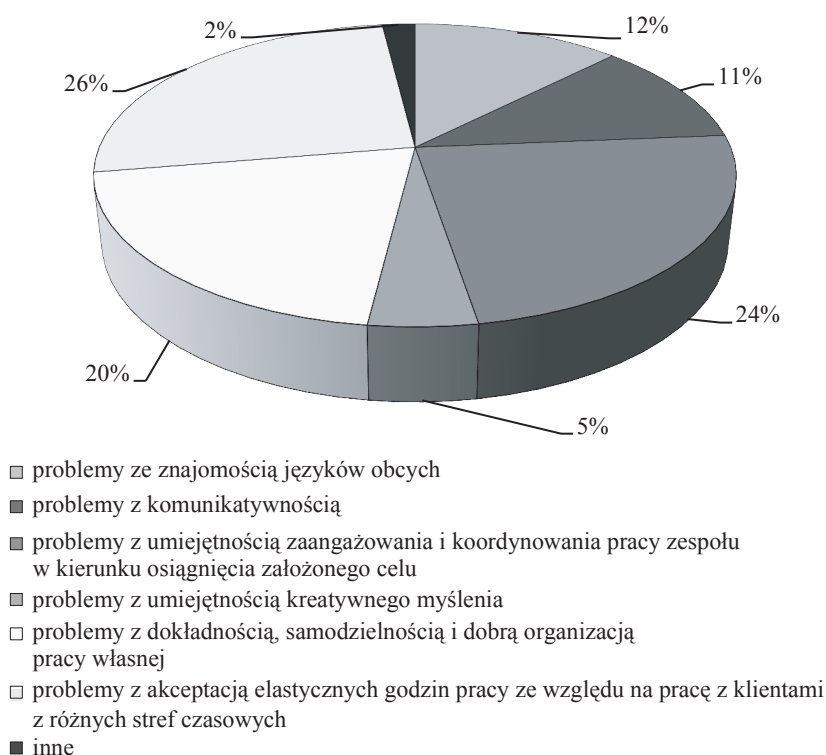


**Rys. 7.** Czynniki będące przeciwskazaniem do podjęcia telepracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań empirycznych.

ludzkich oraz braku możliwości konsultacji z przełożonym. Pokażna część respondentów obawia się braku nadzoru nad wykonywaną pracą. Wielu respondentów wskazuje również na odczuwanie większej odpowiedzialności za efekty swojej pracy.

Analiza danych dowodzi, że największa liczba respondentów obawia się braku kontaktów międzyludzkich, z czego możemy wywnioskować, że respondenci mają świadomość, że telepraca polega na świadczeniu pracy poza siedzibą firmy, co bezpośrednio będzie miało związek z izolacją społeczną. Obawy młodzieży związane są również z brakiem konsultacji z przełożonym oraz brakiem nadzoru nad wykonywaną pracą, co potwierdza, że rozumieją ten sposób świadczenia pracy i jednocześnie może wskazywać na brak kompetencji twardych, czyli wiedzy specjalistycznej oraz umiejętności umożliwiających efektywne wykonywanie zadań.



**Rys. 8.** Czynniki utrudniające wykonywanie telepracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań empirycznych.

Z analizy danych zamieszczonych na rys. 8 wynika, że największe utrudnienie dla badanych stanowiłaby akceptacja elastycznych godzin pracy ze względu na pracę z klientami z różnych stref czasowych (26%). Dla 24% problemem byłaby umiejętność zaangażowania i koordynowania pracy zespołu w kierunku osiągnięcia założonego celu.

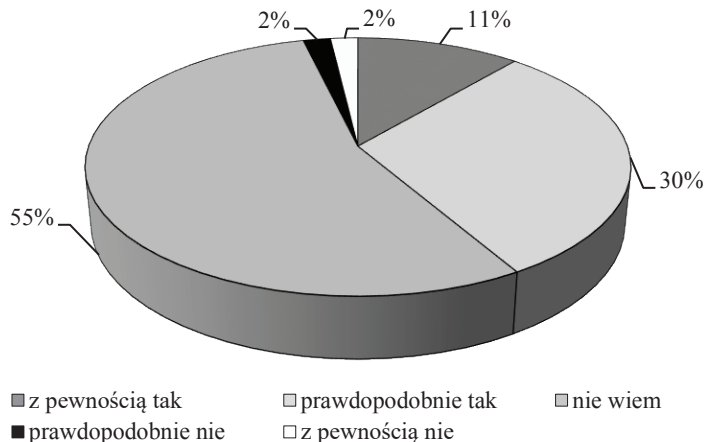
zonego celu. Kolejne trudności, na jakie zwrócili uwagę badani, to dokładność, samodzielność i dobra organizacja pracy własnej (20%). W mniejszym stopniu respondenci mieli problem ze znajomością języków obcych (12%). Dla 11% badanych problem stanowiłaby komunikatywność, a dla 5% respondentów – umiejętność kreatywnego myślenia.

Z przeprowadzonego badania wynika, że młodzież akademicka ma kłopot z brakiem umiejętności, które ułatwiają efektywne współdziałanie. Świadczy to o niedoborze kompetencji miękkich, takich jak:

- brak umiejętności zarządzania czasem,
- brak umiejętności współpracy w grupie,
- brak organizacji pracy własnej,
- brak samodzielności.

Wobec takiego stanu rzeczy należałoby młodzieży rekomendować podejmowanie dodatkowych aktywności, które stałyby się przestrzenią do praktycznego nabywania umiejętności miękkich. Uzyskaniu tych umiejętności sprzyja zaangażowanie młodzieży akademickiej w organizacjach studenckich, wolontariatach, projektach pozarządowych oraz kursach (Poradnik Pracownika, 2020).

W dalszej części badania przeanalizowano plany przyszłościowe młodzieży akademickiej w stosunku do chęci podjęcia telepracy.



**Rys. 9.** Plany zawodowe młodzieży akademickiej w odniesieniu do telepracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań empirycznych.

Z rys. 9 wynika, że ponad połowa (55%) respondentów na pytanie: *Czy w przyszłości planujecie Państwo podjąć aktywność zawodową w formie telepracy?* odpowiedziała, że nie wie. Na drugim miejscu znalazła się grupa badanych (30%), która



wskazała prawdopodobieństwo podjęcia takiej formy zatrudnienia. 11% badanych zadeklarowało, że z pewnością podejmie się wykonywania pracy w formie telepracy. 2% ankietowanych zaznaczyło odpowiedź, że prawdopodobnie nie, kolejne zaś 2% badanych zdecydowało, że nie będzie wykonywało pracy w formie telepracy.

Analiza danych wykazała, że największa część studentów (85%) nie ma zdecydowanego stanowiska w obszarze podejmowania aktywności zawodowej w formie telepracy. Może to świadczyć o tym, że młodzież nie potrafi podejmować odważnych decyzji związanych z pracą lub nie jest otwarta na zmiany związane z podejmowaniem nowej formy zatrudnienia, jaką jest telepraca bądź nie posiada jeszcze dostatecznej wiedzy na temat telepracy.

## 6. Podsumowanie

Wchodzimy w epokę globalizacji, informatyzacji i prymatu intelektu. Rewolucja techniczna stworzyła warunki do zmiany sposobu świadczenia usług oraz wykonywania pracy. Wymusiła jednocześnie elastyczność budowania ścieżki rozwoju zawodowego w oparciu o wymagania elastycznego rynku pracy. Najnowsze technologie informatyczne umożliwiły zastąpienie fizycznej obecności pracownika w organizacji i świadczenie pracy na odległość.

Taką możliwość świadczenia pracy poza siedzibą firmy daje telepraca, która niesie, co prawda, pewne problemy i utrudnienia zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika, jednak w ostatecznym rozrachunku jest wartościowym rozwiązaniem, które odpowiednio wdrożone i zaadaptowane w organizacji i w stosunku do telepracownika może przynieść obopólne korzyści (Makowiec, 2015, s. 186-187).

Odnosząc się do populacji badanej młodzieży, trzeba zauważyć, że w stosunku do formy zatrudnienia, jaką jest telepraca, wydaje się ona raczej zachowawcza i w mniejszym stopniu gotowa na to, by dostosować się do wymogów zmieniającego się rynku pracy, mimo że prawidłowo interpretuje zagadnienia związane z telepracą.

Można więc przyjąć, że telepraca nie stanowi odpowiedzi na współczesne potrzeby młodzieży akademickiej. Warto zatem podjąć działania mające na celu kształtowanie sfery zawodowej młodzieży z uwzględnieniem propagowania wykonywania pracy, która w prawie pracy jest określana jako telepraca.

Przeprowadzona eksploracja nie jest istotna statystycznie, może jednak wskazać na pewne interesujące zjawiska dla dalszych, pogłębionych badań i analiz. Wyniki badań można również potraktować jako początek zmian w kontekście młodzież – edukacja – współczesny rynek pracy.

## Literatura

- Bąk, E. (2006). *Elastyczne formy zatrudnienia*. Warszawa: C.H. Beck.
- Bieliński, A., Giedrewicz-Niewińska, A. i Szablowska-Juckiewicz, M. (2015). *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy*. Warszawa: Difin.

- Ciepał, E. (2015). Przesłanki promowania telepracy jako instrumentu ograniczającego kongestję na obszarach zurbanizowanych. Pobrano 1 marca 2020 z <https://www.czasopismologistyka.pl/component/jdownloads/send/345-artykuly-na-plycie-cd-1/8201-ciepał-przeslanki-promowania-telepracy>
- Galewski, T. (2011). Szanse i zagrożenia rozwoju rynku telepracy w Polsce. W: M. Noga i M. K. Stawicka (red.), *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej* (s. 93). Warszawa: CeDeWu.
- Gazeta Prawna. (2020). Pobrano 1 czerwca 2020 z <https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/655933,komu-telepraca-sie-oplaca.html>
- Jeleniewska, J., Chrościelewski, R. i Opieka, R. (2008). Korzyści i zagrożenia dla pracowników ze stosowania elastycznych form zatrudnienia na bazie doświadczeń NSZZ „Solidarność” Stoczni Gdańskiej. W: C. Sadowska-Snarska (red.), *Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia* (s. 155). Białystok: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku.
- Lodyga, O. (2011). Nowe technologie komunikacyjne w kontekście rozwoju zawodowego człowieka. W: D. Kukła (red.), *Wielowymiarowość poradnictwa w życiu człowieka* (s. 230-245). Warszawa: Difin.
- Makowiec, M. (2015). Optymalizacja kosztów pracy a uelastycznianie jej form. W: M. Jabłoński (red.), *Zachowania organizacyjne w kontekście zmian* (s. 162-187). Kraków: Katedra Zachowań Organizacyjnych, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.
- Matłacz, A., (2018). Możliwość częściowej pracy z domu przyciąga kandydatów. Pobrano 1 marca 2020 z <https://www.prawo.pl/kadry/mozliwosc-czesciowej-pracy-z-domu-przyciaga-kandydatow,303569.html>
- MichaelPage. (2020). Pobrano 1 marca 2020 z <https://www.michaelpage.pl/advice/porady-dla-pracodawcy/b3w/budowanie-zaanga%5%BCowania/5-korzy%5%9Bci-kt%5%9Bre-daje-elastyczny-czas-pracy>
- Najmiec, A. (2003). Psychologiczne, społeczne i organizacyjne uwarunkowania telepracy. Pobrano 2 marca 2020 z [archiwum.ciop.pl/5974](http://archiwum.ciop.pl/5974)
- Niewiadomska, A. (2015). Elastyczność zatrudnienia – szansa czy zagrożenia w ocenie młodych pracowników? *Humanizacja Pracy*, (279), 108.
- Nilles, J. M. (2003). *Telepraca. Strategie kierowania wirtualną załogą*. Warszawa: Wydawnictwa Naukowo-Techniczne.
- Piekarska, A. i Stroińska, E. (2008). Telepraca – szansa czy zagrożenie? Refleksje nad miejscem kobiet w społeczeństwie informacyjnym. W: C. Sadowska-Snarska (red.), *Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia* (s. 177). Białystok: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku.
- Poradnik Pracownika. (2020). Pobrano 1 czerwca 2020 z <https://poradnikpracownika.pl/-czy-kompetencje-miekkie-sa-kluczem-do-sukcesu>
- Skórska, A. (2004). *Młodzież na rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej*. Poznań: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu.
- Sobczyk, A. (2009). *Telepraca w prawie polskim*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Stroińska, E. (2012), *Elastyczne formy zatrudnienia. Telepraca. Zarządzanie pracą zdalną*. Warszawa: Poltext.
- Superbiznes. (2020). Pobrano 1 marca 2020 z <https://superbiz.se.pl/prawo/wielkie-zmiany-w-pracy-w-polakow-czy-polskie-firmy-sa-gotowe-na-zmiany-aa-QEXC-wgPB-nYeR.html>
- Szymczak, R. (2006). *Internetowe miejsce pracy*. Warszawa: Teczka informacyjna: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.
- Teczka informacyjna. Telepraca. (2020). Pobrano 1 marca 2020 z <http://www.wup.mazowsze.pl/ciz/teczki/telepraca.pdf>
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz.U z 2019 r. poz.1040).

- Wiśniewski, J. (2007). *Zatrudnianie pracowników w formie telepracy*. Toruń: Wydawnictwo Dom Organizatora.
- Zalega, T. (2009). Praca zdalna – obraz przemian w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej. *Master of Business Administration*, 4(96), 45.

## THE ESSENCE AND CONDITIONS OF TELEWORKING CHOICES IN THE ASSESSMENT OF STUDENTS

**Abstract:** The article presents the reasons for the development of teleworking and the theoretical basis of knowledge on defining and understanding, as well as the possibility of providing teleworking as one of atypical forms of employment. Undertaking a professional activity in the form of teleworking is not new in Poland, however in recent years it has become a more widely used and desirable form of employment among young employees. Therefore, an important part of the study is to identify the strengths and weaknesses of teleworking and predispositions of teleworkers. The determinants of positive and negative aspects of teleworking are also an important part of the study. The main goal is to present the results of the study of teleworking perception in a group of students of Wrocław's universities. The author assumed that the awareness of teleworking should go hand in hand with its acceptance as a relatively different form of employment from the traditional one. The obtained results indicate that students as potential teleworkers correctly interpret the concepts related to teleworking, but they do not show the desire to engage in professional activity in the form of teleworking.

**Keywords:** teleworking, teleworker, human resource management.