

### **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

---

## **STAN WIEDZY O TELEPRACY JAKO JEDEN Z CZYNNIKÓW WARUNKUJĄCYCH JEJ ROZWÓJ I POPULARYZACJĘ**

---

DOI: 10.15611/pn.2020.11.06

JEL Classification: I25, J24, L96

©2020 Mateusz Pruchnik, Kacper Pruchnik

*Praca opublikowana na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa-Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe (CC BY-SA 4.0). Skrócona treść licencji na <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.pl>*

*Cytuj jako:* Pruchnik, M. i Pruchnik K. (2020). Stan wiedzy o telepracy jako jeden z czynników warunkujących jej rozwój i popularyzację. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 64(11).

**Streszczenie:** Artykuł stanowi próbę identyfikacji aspektów dotyczących przeobrażeń na rynku pracy w kontekście uwarunkowań rynkowych wywołanych globalizacją oraz bardzo szybkim rozwojem technologii informacyjno-komunikacyjnych. Poruszono w nim problematykę dotyczącą telepracy jako jednej z alternatywnych i elastycznych form zatrudnienia. Podjęto próbę identyfikacji czynników, które mogą utrudniać popularyzację i rozwój telepracy w Polsce. W opracowaniu wykorzystano studia krajowej i zagranicznej literatury przedmiotu, wyniki dotychczasowych badań nad stanem wiedzy o telepracy oraz analizę badań własnych. Celem artykułu jest prezentacja wyników badań ankietowych, w których zidentyfikowano stan wiedzy na temat telepracy i czynników jej towarzyszących, przeprowadzonych wśród studentów trzech wrocławskich uczelni w kontekście upowszechnienia telepracy w Polsce.

**Słowa kluczowe:** telepraca, zarządzanie wiedzą, młodzież akademicka.

## 1. Wstęp

XXI wiek to epoka globalizacji uwarunkowanej rozwojem telekomunikacji i technologii opartej na informatyce, której wyznacznikiem jest szeroko rozumiana mobilność oraz elastyczność. Jest to również okres zmian na rynku pracy. Globalizacja oraz postęp techniczny stworzyły warunki do rozwoju elastycznych form zatrudnienia i świadczenia pracy na odległość, a co za tym idzie – umożliwiły zastąpienie fizycznej obecności pracownika w organizacji. Elastyczne harmonogramy pracy pojawiły się jako niezawodna alternatywa, która za pomocą zaawansowanych technologii eliminuje bariery przestrzenne narzucane przez tradycyjny sposób pracy (Brineza i Secara, 2017, s. 104).

Wykorzystanie technik informacyjnych, narzędzi telekomunikacyjnych i komputerów pozwoliło na przekazywanie przedmiotu pracy na odległość, co zaczęło wywierać niemały wpływ zarówno na życie ludzi, jak i na strukturę instytucji. Sposób świadczenia pracy z dowolnej odległości od miejsca, gdzie w tradycyjnym systemie ta praca była wykonywana w ramach stosunku pracy, i przesyłanie jej wyników w nieistniejącej materialnie przestrzeni (w cyberprzestrzeni) nazwano telepracą. Zastosowanie w telepracy technologii telekomunikacyjnej i sieci komputerowych umożliwiło pracownikowi realizację pracy z dala od siedziby firmy w różnych formach i miejscach.

W Polsce ta forma świadczenia pracy na odległość jest niedoceniana i rzadko stosowana. Obserwując rosnącą popularność telepracy w innych krajach, należy przewidywać, że sytuacja w naszym państwie będzie się zmieniać na korzyść. Wymaga to jednak stworzenia odpowiednich warunków, podjęcia przemyślanych działań promujących wykonywanie pracy w formie telepracy, a także rozpoczęcia inicjatywy likwidowania czynników utrudniających wprowadzanie w firmach telepracy oraz przyczyn zniechęcających telepracowników do wykonywania pracy w tej formie. Ważny jest również stan wiedzy o telepracy – zarówno pracowników, jak i pracodawców. W literaturze przedmiotu wyraża się pogląd, że telepraca jest adresowana do ludzi młodych, którzy nie mają problemu z obsługą nowoczesnego sprzętu komputerowego.

Współczesna młodzież to środowisko o zwiększonej otwartości, świadome swojej rynkowej wartości i skłonne do podejmowania wyzwań. To grupa, która interesuje się innowacyjnymi rozwiązaniami wprowadzanymi na rynek i szybko zdobywa doświadczenie. Potencjalnymi i idealnymi kandydatami na telepracowników są studenci i absolwenci studiów, gdyż mają oni odpowiednie, często pożądane kierunkowe wykształcenie, nie mają problemu z opanowaniem nowoczesnych technologii i stoją u progu kariery zawodowej, którą będą robili w ramach własnej działalności gospodarczej bądź jako pracownicy instytucji czy korporacji. Od ich stanu wiedzy, predyspozycji i podejścia może zależeć to, czy wybiorą drogę kariery związaną z telepracą i czy będą w stanie przekonać pracodawców do tej formy zatrudnienia.

## 2. Transformacja w podejściu do świadczenia pracy wywołana przeobrażeniami na świecie

Przemiany, które mają miejsce obecnie na świecie, w tym w Europie oraz w Polsce – o charakterze gospodarczym, politycznym, społecznym i demograficznym – ekspansywny wzrost globalizacji i umiędzynarodowienie rynku pracy oraz samego pracownika mają bardzo duży wpływ na funkcjonowanie społeczeństwa i obserwowane prawidłowości w funkcjonowaniu rynku pracy, a w końcu – przedsiębiorstw i organizacji dających zatrudnienie. Większa mobilność na rynku, wzrost świadomości własnej wartości i tożsamości pracowniczej, podniesienie rangi wiedzy jako strategicznego zasobu firmy może zwielokrotnić potrzebę poszukiwania profesjonalnego pracownika. Ten z kolei będzie dążył do autonomii i samodzielnego kierowania swoją ścieżką kariery zawodowej (Makowiec, 2015, s. 185).

Elementem, który stymulował zmiany, jakie dokonywały się w koncepcjach organizowania pracy, rynku pracy, organizacji i zarządzania, jest szeroko rozumiany postęp technologiczny. To dzięki niemu następują globalne zmiany, związane z przejściem od społeczeństwa agrarnego do industrialnego, postindustrialnego, a obecnie do społeczeństwa informacyjnego, gospodarki opartej na zdobyczach techniki. Każda rewolucja wywołana nowymi technologiami polega na restrukturyzacji gospodarki i wprowadzaniu zmian w sposobach jej organizowania, w konsekwencji zaś wywołuje przeobrażenia we wszystkich instytucjach życia społecznego. U źródeł przemian, jakich obecnie doświadczamy, leży m.in. zjednoczenie technologii informatycznej, telekomunikacyjnej oraz ekonomii (Stroińska, 2012, s. 7), które zmierzają w kierunku uelastycznienia, w tym przede wszystkim relacji między pracownikiem a pracodawcą (Frączek, 2015, s. 14).

Elastyczność definiuje się przede wszystkim jako elastyczny czas pracy, pozwalający pracownikom na zmiany okresowe godzin przyjazdu i wyjazdu, oraz uelastycznienie miejsca pracy, umożliwiające pracownikom pracę poza siedzibą firmy (Matos, Galinsky i Bond, 2016, s. 13).

Spośród innowacyjnych i elastycznych form organizacji pracy na uwagę zasługuje telepraca. Zdaniem Moniki Pawłowskiej telepraca jako forma pracy zdecentralizowanej i rozproszonej jest kolejnym etapem związanym z ewolucją form zatrudnienia (Pawłowska, 2012, s. 46), która powstała pod wpływem rozwoju technologii informatycznych i komunikacyjnych. Arkadiusz Sobczyk uważa, że rola, jaką odgrywają w telepracy nowoczesne technologie, wpływa na jej nietypowość (Sobczyk, 2009, s. 23). Formę świadczenia pracy w formie telepracy należy postrzegać jako szansę, a nie jako zagrożenie, wpisuje się ona bowiem w proces transformacji pracodawcy i pracownika oraz w istotę współczesnych wyzwań charakteryzujących się nasilającymi procesami globalizacyjnymi, rosnącą konkurencją i kształtowaniem się „społeczeństwa wiedzy” (Wiśniewski, 2014, s. 89). Telepraca staje się wyznacznikiem współczesności, w której informacja i technologie informacyjne stają się strategicznym zasobem otwierającym nowe możliwości działania różnic czasowych i geograficznych (Makowiec, 2015, s. 186).

Zdaniem Ewy Bąk telepraca może być szansą dla Polaków, gdyż możemy „eksportować” naszą pracę poza granice kraju (Bąk, 2006, s. 65), może ona okazać się jednym z najlepszych rozwiązań wspomagających rozwój i konkurencyjność przedsiębiorstw, otwierając granice migracji firm bez potrzeby fizycznego przemieszczania (Stroińska, 2012, s. 206). Wdrożenie w firmach telepracy jest związane z rozwojem technologii telekomunikacyjnych i sieci komputerowych (Szymański, 2013, s. 184).

Cechą obecnie występującego postępu technicznego jest jego szybkość. Oparty jest on przede wszystkim na rozszerzaniu komputeryzacji w przesyłaniu informacji i w technologiach produkcyjnych. Wpływa to na zmianę wymagań wobec pracowników (pracobiorców) (Szydlik-Leszczynska, 2012, s. 14).

Postęp technologiczny najbardziej uwidocznił się w czasie pandemii koronawirusa, kiedy to technologie informacyjno-komunikacyjne zostały wykorzystane na szeroką i niespotykaną dotąd skalę do świadczenia przez pracowników pracy na odległość. W Polsce pozwoliła na to specustawa w sprawie COVID-19 uprawniająca pracodawców do zlecenia pracownikom wykonywania ich obowiązków zdalnie z domu. Przed epidemią z takiej formy pracy korzystało tylko 16% zatrudnionych Polaków. Na chwilę obecną trudno oszacować wymuszony koniecznością wzrost popularności telepracy. Firma Antal – zajmująca się rekrutacją i doradztwem personalnym – podaje, że w branżach, które mają możliwość przestawienia się na tryb zdalny, jest zatrudnionych ok. 2,5 mln osób (Rutkowska, 2020).

Zatem pandemia COVID-19 wprowadziła wiele przeobrażeń na rynku pracy i jeszcze mocniej uświadomiła wszystkim, że telepraca, jako alternatywny system pracy oparty na wykorzystaniu technologii telekomunikacyjnych i sieci komputerowych, wychodzi naprzeciw zmianom, potrzebom, priorytetom biznesowym, popytowi oraz podstawowym trendom współczesnego świata.

### **3. Telepraca – jej rodzaje oraz formy organizacyjne**

Uważa się, że pojęcie telepracy narodziło się w latach 70. XX wieku w odpowiedzi na pierwszy wielki kryzys naftowy, który spowodował, że miliony Amerykanów z powodu braku benzyny nie mogły dotrzeć do swoich miejsc pracy. Na skutek tych wydarzeń zaczęła się rozwijać myśl o nowym świadczeniu pracy, czyli pracy na odległość. W roku 1980 znany futurysta Alvin Toffler w *Trzeciej fali* przedstawił koncepcję idei pracy elektronicznej, w 1994 r. zaś stwierdził, że sercem trzeciej fali, czyli społeczeństwa informacyjnego, będzie właśnie telepraca. Pod jej naporem upadną tradycyjne miejsca pracy. Ta nowa, elastyczna forma zatrudnienia, sprzyjająca tworzeniu się nowych miejsc pracy, pod wpływem rozwijającego się rynku multimedialnego, ale i narastających kłopotów komunikacyjnych, w tworzącym się społeczeństwie informacyjnym wpłynie na zmianę organizacji pracy. Rozwój technologii informacyjnej zapewni zdolność do szybkich i ciągłych innowacji (Karwicka, 2001).

Ideologia oderwania pracy od siedziby pracodawcy faktycznie ziściła się. Pod wpływem postępu technologicznego dzisiejsza praca biurowa jest wykonywana z dowolnego miejsca i w elastycznym czasie. Nowe rozwiązania informacyjno-komunikacyjne, takie jak smartfony, tablety oraz szybkie połączenia internetowe, zrewolucjonizowały pracę zarobkową i życie osobiste (Messenger i Gschwind, 2016, s. 195).

Aby w pełni zrozumieć skutki nowych technologii informacyjno-komunikacyjnych, ważne jest, aby stworzyć koncepcyjne powiązanie między początkami telepracy a współczesnością. Techniczny postęp stał się motorem zmian w tym kontekście i sprzyjał transformacji telepracy. Skutkiem tych zmian była ewolucja telepracy – od *home office* aż do obecnego *virtual office* (Messenger i Gschwind, 2016, s. 205).

W literaturze przedmiotu można spotkać wiele definicji telepracy, które mówią o następujących cechach:

- użycie technologii teleinformatycznych jako *sine qua non* telepracy;
- geografia pracy – elastyczne miejsce pracy, niezależnienie od fizycznego miejsca pracy;
- czas pracy – praca staje się niezależna od tradycyjnych godzin;
- zawody związane z informacją (Piekarska i Strońska, 2008, s. 177).

Polskie prawo w art. 67<sup>5</sup> Kodeksu pracy definiuje telepracę jako „każdą pracę, 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 r....).

Definicja ta wskazuje na wykorzystanie podczas świadczenia pracy w formie telepracy technik teleinformatycznych i telekomunikacyjnych oraz ciągłość wykonywania pracy poza przedsiębiorstwem. Warto tu dodać, iż definicja telepracy została zamieszczona w Kodeksie pracy i w związku z tym osoby wykonujące pracę w tej formie muszą być zatrudnione na podstawie umowy o pracę.

Ewa Bąk ze względu na miejsce wykonywania telepracy wyróżnia:

1) telepracę sporadyczną (*supplementary teleworking, ad hoc teleworking*) – dotyczącą pracowników świadczących pracę w biurze pracodawcy, ale na czas określonej pracy, np. realizacji konkretnego projektu czy zadania, wykonujących pracę w domu lub innych miejscach poza siedzibą pracodawcy;

2) telepracę domową zmienną (*alternating home-based teleworking*) – wykonywaną w większości poza siedzibą pracodawcy, np. cztery dni w domu, jeden dzień w biurze pracodawcy. Ten rodzaj telepracy umożliwia pracownikowi regularne osobiste kontakty z innymi pracownikami i pracodawcą oraz ogranicza ryzyko izolacji społecznej telepracownika;

3) telepracę domową (*home-based teleworking*) – pracę wykonywaną w domu pracownika, bez dojeżdżania do biura pracodawcy;

4) telepracę mobilno-nomadyczną (*nomadic teleworking*) – dotyczącą najczęściej przedstawicieli handlowych, agentów ubezpieczeniowych, którzy zatrudnieni są w klasyczny sposób, ale ze względu na charakter pracy i konieczną w niej swobo-

dę pracują poza biurem, pozostając w kontakcie z pracodawcą za pomocą telefonu komórkowego, pagersa czy Internetu;

5) telepracę zamorską – termin ten powstał w latach 1992-1993 w Wielkiej Brytanii do określenia zjawiska wyprowadzania pracy poza teren własnego regionu, miasta lub nawet kraju.

Telepraca może być wykonywana w miejscach specjalnie do tego celu przygotowanych:

1) telecentrach – poza główną siedzibą firmy zorganizowane są biura dla pracowników z danego regionu. Telecentra mogą być własnością jednej firmy, ale też firma może mieć kilka stanowisk roboczych w telecentrum należącym do kilku instytucji;

2) telechatkach – to specjalny rodzaj telecentrów, nazywany tak z powodu ich wiejskiego pochodzenia. Idea telechatek pochodzi ze Skandynawii, a obecnie rozprzeczniła się także w innych częściach Europy, głównie w Irlandii, Francji, Anglii czy Szkocji. Telechatki organizuje się w adaptowanych do tego celu pomieszczeniach w wiejskich, nieużywanych zabudowaniach gospodarczych lub wydzielonych salach szkolnych;

3) telewiosce – stanowiącej rozwinięcie koncepcji telechatki. Społeczność idealnej telewioski zorientowana jest na przyszłościowy system zatrudnienia, jakim jest telepraca, i preferuje styl życia w realiach gospodarki sieciowej. Każda wioska jest „okablowana”, poszczególne budynki mieszkalne mają wewnętrzną sieć połączoną z siecią wioskową. Jest to rozwiązanie dla ludzi preferujących wiejski styl życia, ale połączony z profesjonalnym dostępem do „infostrady” i ciekawej pracy (Bąk, 2006, s. 56-57).

Dzięki zastosowaniu technologii informacyjno-komunikacyjnej pracownik może pracować również u klienta, w domu, w środku transportu czy w kawiarni. Wszystkie te sytuacje składają się na organizację pracy, w której pracownik pracuje na odległość (Wojcak, Bajzikova, Sajgalikova i Polakova, 2016, s. 33).

Na temat miejsc świadczenia telepracy najogólniej wypowiada się Arkadiusz Sobczyk, stwierdzając, że telepraca może być wykonywana w miejscach wybranych przez samego telepracownika, niemających charakteru stałego (Sobczyk, 2009, s. 23).

Nilles z kolei uważa, że istnieją dwa rodzaje stałych miejsc, w których można wykonywać telepracę: własny dom i jakiegoś rodzaju bardziej oficjalne biuro (Nilles, 2003, s. 66).

Warto w tym miejscu zaznaczyć, iż praca domowa została zdefiniowana przez Międzynarodową Organizację Pracy jako produkcja dóbr albo świadczenie usług dla pracodawcy albo kontrahenta, przy czym praca ta jest wykonywana w miejscu wybranym przez samego pracownika, często we własnym mieszkaniu, gdzie nie ma bezpośredniej kontroli pracodawcy. Przejawia się ona w dwóch głównych formach: *homebased work* i telepracy (Jeleniewska, Chrościelewski i Opieka, 2008, s. 155).

Na ogół telepraca kojarzona jest z pracą w domu, ale miejscem pracy mogą być też telecentra (Kurkus-Rozowska i Konarska, 2002, s. 21). Przy czym centra, w których wykonuje się telepracę (telecentra), przypominają zwykłe biura (Nilles, 2003, s. 78).



Analizując możliwości świadczenia pracy w formie telepracy, warto wziąć pod uwagę badania, które wykazują, że produktywność osób pracujących w domu poprawia się średnio o 15%, a osób pracujących w telecentrach o 30% (Kurkus-Rozowska i Konarska, 2002, s. 21).

Robert Stępień oraz Agnieszka Nicińska zwracają uwagę na nazewnictwo związane z wykonywaniem pracy w domu, która jest częstą przyczyną mylnego rozumienia terminów „praca zdalna” i „telepraca”. Według ich interpretacji wykonywanie przez pracownika pracy z domu może zostać zorganizowane w różny sposób – albo jako telepraca w rozumieniu kodeksowym, albo jako inna forma świadczenia pracy spoza biura niespełniająca przesłanek do uznania jej za telepracę (popularnie określana jako *home office*, praca z domu czy praca zdalna). Pierwsze z rozwiązań – telepraca – zostało szczegółowo uregulowane w Kodeksie pracy i zgodnie z nim telepraca powinna być stosowana w sytuacjach, gdy praca jest wykonywana regularnie poza zakładem pracy, a pracownik przekazuje pracodawcy wyniki swojej pracy za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej [Internet (1)].

#### 4. Rozwój telepracy w Polsce na tle innych krajów

Wyniki badań przeprowadzonych w latach 2013 i 2014 wykazują, że na telepracę, czyli powierzenie pracownikowi wykonywania obowiązków poza biurem, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej i przekazywaniem wyników jego pracy za pomocą Internetu, decydowało się niewiele firm. Z danych Eurostatu wynika, że na koniec 2014 roku odsetek osób pracujących w ten sposób w Polsce wynosił 4,6%, co oznaczało wzrost o 0,6% względem 2013 roku. Średnia europejska była minimalnie wyższa (4,7%). Były jednak w Europie kraje, gdzie telepracę wykonywało ponad 10% zatrudnionych (np. Finlandia czy Holandia) [Internet (2)].

W 2015 r. odsetek telepracujących Polaków osiągnął poziom 5,6%. Co prawda dało to Polsce miejsce powyżej średniej unijnej, która wynosiła 4,7%, ale od rekordzistów nadal dzielił ją spory dystans, gdyż w Holandii z domu pracowało w ten sposób 13,6% zatrudnionych (Kowalski, 2017). Ta forma zatrudnienia jest bardzo często stosowana w krajach Europy Północnej, gdzie odsetek zawodów wymagających dużej wiedzy jest wysoki (Ojala i Pyöriä, 2018, s. 402).

Najnowsze dane Eurostatu opublikowane w 2019 r. wskazują, że w ostatnim dziesięcioleciu telepraca w większości krajów staje się coraz bardziej popularna. Polska należy do krajów, w których następuje powolny postęp związany ze zdalnym świadczeniem pracy (Internet (3)).

Niską popularność telepracy w polskich przedsiębiorstwach potwierdzają również wyniki badań przeprowadzonych przez Małgorzatę Król na nielosowej próbie 266 przedsiębiorstw z województwa śląskiego. Wynika z nich, że telepraca jest jedną z najrzadziej stosowanych form pracy (Król, 2014, s. 151).

Na tle powyższych informacji sytuacja związana z rozwojem telepracy w Polsce nie wygląda najlepiej. Analiza publikacji naukowych na ten temat pokazuje, że

rozwój telepracy wymaga przemyślanych i zorganizowanych działań oraz stworzenia dogodnych warunków, dzięki którym pracownik może świadczyć pracę z dala od siedziby firmy. Warunki te można stworzyć, między innymi likwidując czynniki utrudniające wprowadzanie i popularyzację telepracy.

## 5. Czynniki, które mogą hamować rozwój telepracy w Polsce

Na powolny rozwój telepracy może mieć wpływ wiele charakterystycznych dla danego kraju przeszkód. Podczas wprowadzania idei telepracy bardzo istotna jest ich świadomość oraz rozumne i systematyczne podejście do ich eliminowania.

Katalog podstawowych barier dla wdrażania tej formy organizacji pracy z perspektywy potencjalnych oraz aktualnych telepracowników według Moniki Pawłowskiej wygląda następująco:

- niepodpisywanie przez telepracodawców umów o pracę – w efekcie telepracownikom brakuje poczucia bezpieczeństwa, zapewnienia regularnych dochodów;
- ograniczona oferta pracy – dostępne są jedynie prace niskopłatne, nieciekawe, mało prestiżowe;
- telepracodawcy uważają telepracowników za pracowników gorszej kategorii, nie ufają im i dlatego nie podpisują z telepracownikami umów o pracę, czasami starają się ich oszukać – nie wypłacają albo bardzo opóźniają wypłacenie telepracownikom należności;
- duża obawa przed utratą kontaktów międzyludzkich, przed izolacją społeczną, strach przed nowym, przyzwyczajenie do tradycyjnej metody pracy w siedzibie pracodawcy, która jest postrzegana jako bardziej „naturalna” niż metoda telepracy.

W opinii części telepracodawców najpoważniejsze bariery rozwoju telepracy to:

- brak zaufania do pracownika, z którym pracodawca kontaktuje się sporadycznie, nad którego procesem pracy ma tylko ograniczoną kontrolę;
- unikanie podpisywania umowy o pracę ze względu na chęć obniżenia kosztów pracy oraz wspomniany powyżej brak zaufania (Pawłowska, 2009).

Ograniczenie powyższych barier zdaniem Moniki Pawłowskiej stanowi klucz do jej spopularyzowania (Pawłowska, 2009).

Kolejnym czynnikiem wpływającym na to, że idea telepracy w Polsce upowszechnia się z dużymi oporami jest nieatrakcyjna regulacja prawa pracy dotycząca zatrudniania w formie telepracy, zakładająca, że telepracownikiem jest tylko ten, kto pracuje zdalnie w sposób regularny, co nie odpowiada potrzebom rynku pracy, który poszukuje czegoś pomiędzy klasyczną pracą biurową a telepracą (Internet (4)).

Podobne stanowisko zajmuje Karolina Topolska, która twierdzi, że przepisy dotyczące telepracy są mało elastyczne, dlatego firmy w większości omijają regulacje o telepracy i wybierają pracę zdalną, lepiej odpowiadającą na ich potrzeby. Pracodawcy korzystają z tego, że w odniesieniu do pracy zdalnej nie ma żadnych przepisów i firmy same tworzą własne regulacje w tym zakresie. Zaznacza również, że od-



rębnie funkcjonuje w Polsce telepraca – uregulowana w Kodeksie pracy, a odrębnie praca zdalna, która nie mieści się w pojęciu tej pierwszej (choć w praktyce telepraca jest po prostu odmianą szeroko rozumianej pracy zdalnej) (Internet (4)).

Inną przyczyną związaną z niedoskonałością przepisów prawnych może być wąskie rozumienie definicji telepracy, w tym pojęcia regularności pracy poza zakładem pracy. Bywa ono utożsamiane z koniecznością wykonywania pracy zawsze w te same dni w każdym tygodniu. Tymczasem regularność może oznaczać telepracę np. raz na dwa tygodnie czy nawet rzadziej (Internet (4)).

Adam Nierzwicki zwraca uwagę na to, że mała popularność telepracy może wynikać z długo pokutującego wśród pracodawców przekonania, iż wiąże się z nią uciążliwe obowiązki w zakresie bhp oraz sformalizowana procedura jej wprowadzania wymagająca udziału strony społecznej (związków zawodowych lub przedstawiciela pracowników). Nie wszyscy pracodawcy wiedzą, że w 2018 roku pojawiła się możliwość wprowadzania telepracy na indywidualny wniosek pracownika z pominięciem uzgodnień albo konsultacji (Internet (4)).

Korzystając ze stwierdzenia Ewy Bąk, wyrażającego przekonanie, że droga do skuteczności i rozwoju form zatrudnienia, w tym telepracy zależy przede wszystkim od ich odpowiedniej promocji i upowszechniania (Bąk, 2006, s. 97-98), oraz opinii propagatora idei telepracy Jacka Nillesa, który, prezentując historię wprowadzania telepracy w USA, zwraca uwagę na to, że koncepcja telepracy na początku nie znajdowała tam zwolenników i dopiero wprowadzenie wieloletnich programów propagujących telepracę przyczyniło się do jej rozwoju w tym kraju (Nilles, 2003, s. 6-10), wnioskować należy, że jednym z czynników wpływających niekorzystnie na rozpowszechnianie telepracy w Polsce jest brak działań propagujących tę formę zatrudnienia. Zdanie to podziela Ewa Stroińska, która uważa, że rozwój telepracy w Polsce – jako formy zatrudnienia sprzyjającego zrównoważonemu rozwojowi ekonomicznemu – wymaga, obok postępu w ramach technologii ICT oraz Internetu, szeroko zakrojonych działań uświadamiających specyfikę pracy zdalnej nie tylko wśród samych pracodawców, ale także wśród potencjalnych pracowników (Stroińska, 2012, s. 205).

Doświadczenia Jacka Nillesa związane z wprowadzaniem telepracy w USA wskazują na kolejną barierę jej rozwoju wynikającą z niechęci kadry kierowniczej do zmiany stosowanych metod zarządzania (Nilles, 2003, s. 8). W naszym kraju należy również zwrócić baczną uwagę na problem związany ze stereotypowym podejściem kadry kierowniczej do tradycyjnych sposobów świadczenia pracy oraz zarządzania pracownikami.

Działania związane z wprowadzeniem telepracy wymagają również odpowiedniego przygotowania po stronie zarówno przedsiębiorcy, jak i pracownika. Osoba świadcząca pracę na zasadach telepracy powinna mieć odpowiednie kwalifikacje i predyspozycje do świadczenia pracy w taki sposób (Makowiec, 2015, s. 186). Powyższe stanowisko Marka Makowca wskazuje na kolejne bariery rozwoju telepracy, jakimi mogą być: brak odpowiednich kwalifikacji oraz brak kompetencji zarządczych i pracowniczych.

Jedną z barier rozwoju telepracy w Polsce, na jaką wskazuje analiza zgromadzonej literatury przedmiotu, może być brak wiedzy w tym obszarze.

Wspomniany Jack Nilles stwierdza, że działania propagujące telepracę w USA zostały uzupełnione fachową wiedzą zawartą w podręcznikach do telepracy z oddzielnym przeznaczeniem dla telekierowników i telepracowników (Nilles, 2003, s. 10).

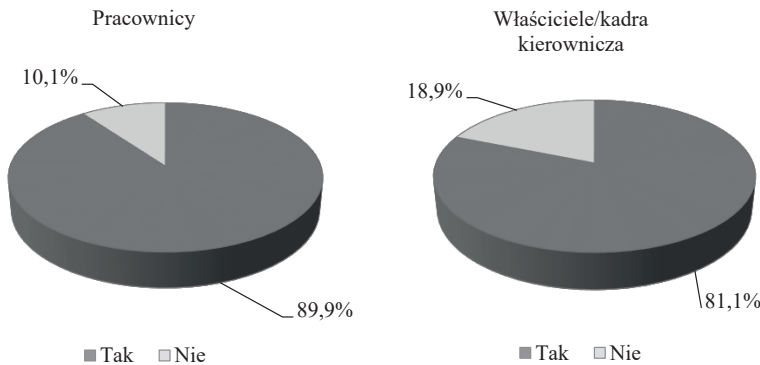
Na ten czynnik zwraca uwagę Cecylia Sadowska-Snarska, stwierdzając, że warunkiem upowszechnienia elastycznych form pracy wśród pracobiorców jest dostarczenie im odpowiedniej wiedzy. Jej zdaniem wiedza, jaką mają badani przez nią respondenci, jest nieznaczna (Sadowska-Snarska, 2008, s. 114).

Analiza zebranej literatury przedmiotu wykazała wiele przyczyn o charakterze prawnym, marketingowym i socjoekonomicznym, które mogą mieć negatywny wpływ na rozwój telepracy, jednak nie wyczerpują one jeszcze wielu interesujących aspektów związanych z czynnikami wpływającymi na rozwój i popularyzację telepracy w Polsce.

Powołując się na powyższe przykłady z literatury, można zauważyć, że jedną z barier wdrażania telepracy jest brak wiedzy w tym obszarze. W kontekście tych rozważań warto przeanalizować dotychczasowe badania nad stanem wiedzy na temat telepracy w Polsce.

## 6. Stan wiedzy z zakresu telepracy w Polsce

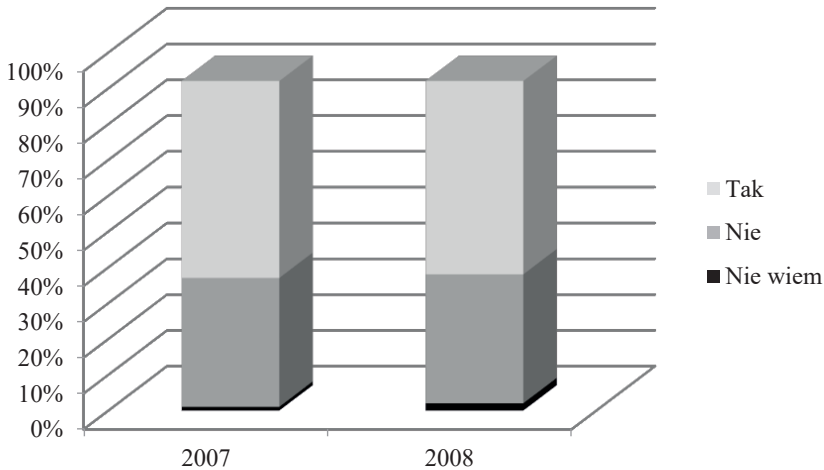
Poziom znajomości i nastawienia Polaków do telepracy zbadała Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, wspólnie z Instytutem Badawczym Millward Brown SMG/KRC. Jak wynika z analizy, niemal 89,9% pracowników słyszało o telepracy. Ta forma zatrudnienia okazała się również powszechnie znana wśród kadry kierowniczej i pracodawców. Znajomość terminu „telepraca” wykazało 81,1% respondentów (Internet (5)).



Rys. 1. Poziom znajomości telepracy (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości oraz Instytutu Badawczego Millward Brown SMG/KRC.

Z kolei z badań przeprowadzonych przez PBS DGA na zlecenie „Gazety Prawnej” i CMS Cameron McKenna wynika, że pojęcie telepracy jest mało znane przeciętnemu Polakowi. Badanie przeprowadzone zostało na grupie 1048 osób powyżej 18. roku życia. Prawie 40% respondentów po przedstawieniu definicji stwierdziło, że nie słyszało nigdy nic o telepracy (rys. 2).



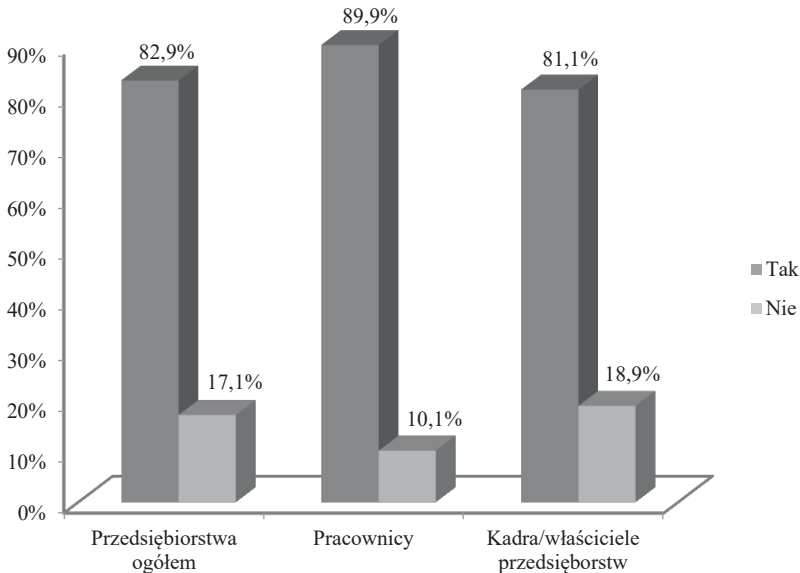
**Rys. 2.** Poziom znajomości pojęcia telepracy (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań PBS DGA

W roku 2010 Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) wraz z Instytutem Badawczym Millward Brown SMG/KRC ponownie podjęła badania poziomu znajomości terminu „telepraca”. Grupę badanych stanowiły: przedsiębiorstwa, pracownicy oraz kadra/właściciele przedsiębiorstw. Badanie zostało przeprowadzone na próbie 800 respondentów i miało charakter testu badającego świadomość społeczną dotyczącą telepracy. Wykazało ono, że telepraca jest zjawiskiem popularnym, ponieważ aż 82,9% respondentów zadeklarowało, że słyszało kiedykolwiek o telepracy (Internet (6)).

Z badania przeprowadzonego przez Annę Niewiadomską wynika, że telepraca jest dla większości młodych pracowników (63%) znaną elastyczną formą zatrudnienia, jednak 40% badanych nie wie, na czym ona polega (Niewiadomska, 2015, s. 116).

Interesujące w kwestii wiedzy na temat telepracy są badania Agnieszki Szewczyk, z których wynika, że (54%) badanych przez nią osób rozumie pojęcie telepracy, ale tylko niewielka część wskazuje jej szerszą definicję, a ponad jedna czwarta błędnie rozumie telepracę jako pracę wykonywaną przez telefon, co – jak stwierdza autorka badań – świadczy o braku wiedzy na temat tej formy wykonywania obowiązków (Szewczyk, 2010, s. 82).



**Rys. 3.** Poziom wiedzy na temat telepracy (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

Analiza zebranych wyników badań wykazała, że różnią się one w znaczny sposób i nie można stwierdzić jednoznacznie, że Polacy wiedzą, co to jest telepraca.

## 7. Prezentacja i interpretacja wyników badań własnych

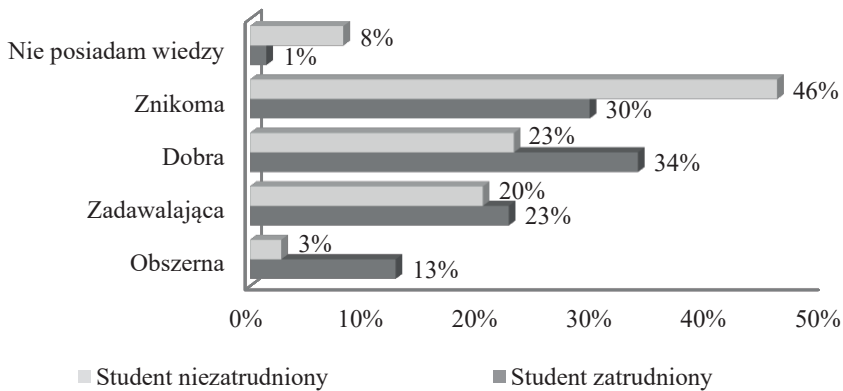
Rozbieżność zaprezentowanych powyżej wyników badań związanych ze znajomością telepracy, zbyt wolne tempo rozwoju tej formy zatrudnienia w Polsce oraz spostrzeżenia badaczy, że wiedza o telepracy może przyczynić się do jej upowszechnienia, skłoniły autora do przeprowadzenia badań wśród młodzieży akademickiej. Wybór takiej, a nie innej grupy respondentów został podyktowany analizą zebranej literatury przedmiotu, z której wynika, że rozwój technologii komputerowej i telekomunikacyjnej oraz decentralizacja produkcji daje szansę na zatrudnienie młodych ludzi o chłonnych umysłach, szybko przyswajających nowe informacje i wiadomości (Skórska, 2004, s. 131). Rozwijająca się pod wpływem rozwoju technologii telepraca oraz praca zdalna powinna być szczególnie korzystna dla absolwentów i studentów wyższych uczelni, zwłaszcza ekonomicznych i technicznych, ze względu na ich wysoki poziom kompetencji zawodowych, dobrą znajomość technik telekomunikacyjnych, a także dużą elastyczność w związku z brakiem przyzwyczajenia do tradycyjnego zatrudnienia (Stroińska, 2012, s. 10). Poza tym zawody związane ze świadczeniem pracy w formie telepracy wymagają dużej wiedzy i indywidualnych

umiejętności, zazwyczaj zdobywanych w ramach edukacji na poziomie wyższym (Ojala i Pyöriä, 2018, s. 402).

Badania zostały wykonane w czerwcu 2019 r. na trzech uczelniach wrocławskich: Uniwersytecie Ekonomicznym, Politechnice oraz Uniwersytecie. Badanie zostało przeprowadzone z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety.

Ankiety wypełniło 149 respondentów, z czego 52% stanowili mężczyźni, a 48% kobiety. Dokonano także analizy metryczkowej pozwalającej podzielić studentów na: zatrudnionych, którzy stanowili 51% badanych, oraz studentów niezatrudnionych, stanowiących 49% ankietowanych.

Według kategorii zatrudnienia dokonano oceny wiedzy, a szczegółowy rozkład odpowiedzi został przedstawiony na rys. 4.



**Rys. 4.** Struktura odpowiedzi na pytanie dotyczące posiadanej wiedzy na temat telepracy (w %)

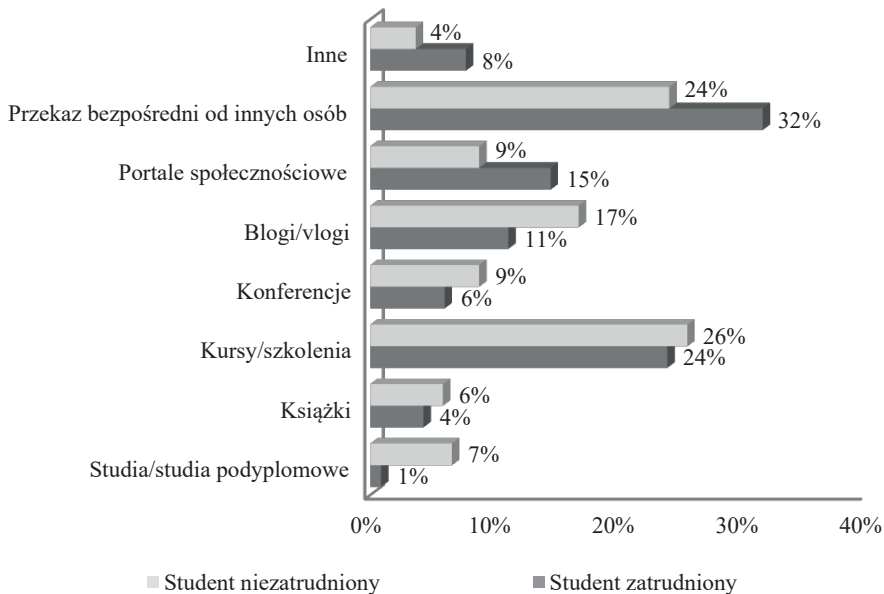
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań empirycznych.

Badanie wykazało, iż osoby zatrudnione mają większą wiedzę na temat telepracy niż niezatrudnieni, którzy w większości deklarowali wiedzę znikomą (46%). 13% studentów zatrudnionych wskazało, iż ma wiedzę odnośnie do telepracy w stopniu obszernym, zadowalającym (23%) oraz dobrym (34%).

Z analizy danych studentów niezatrudnionych wynika, iż wiedzę dobrą ma 23%, zadowalającą 20%, obszerną zaś tylko 3%. Jak pokazują badania empiryczne, telepraca jest zjawiskiem mało znanym.

Wykres na rys. 5 przedstawia sposoby zdobywania i pozyskiwania wiedzy dotyczącej telepracy.

Z zamieszczonego zestawienia wynika, że badani studenci najczęściej pozyskują wiedzę na temat telepracy od innych osób, na co wskazało 32% studentów zatrudnionych i 24% studentów niezatrudnionych. Duża część respondentów zdobywa wiedzę dzięki różnego rodzaju kursom i szkoleniom. Tę formę zdobywania wiedzy na temat telepracy zaznaczyło 24% pracujących i 26% niepracujących respondentów. Na



**Rys. 5.** Źródła czerpania wiedzy na temat telepracy (w %)

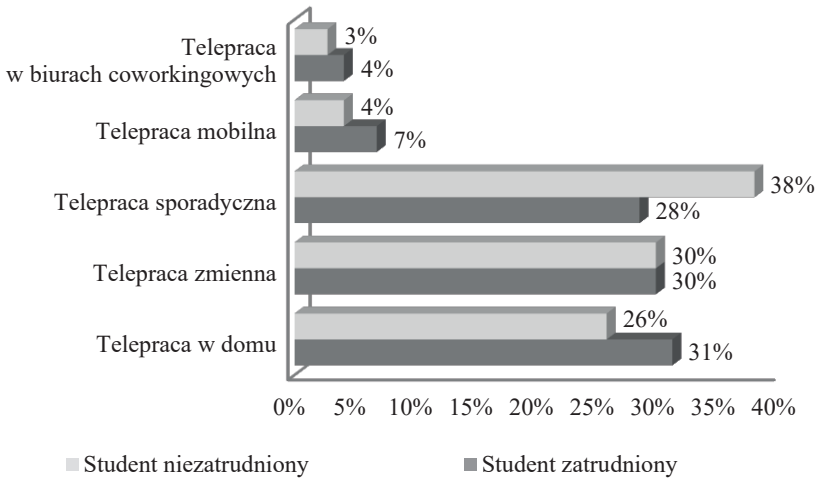
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań empirycznych.

uwagę zasługuje również fakt, iż studenci niezatrudnieni głównie zdobywają wiedzę o telepracy z blogów i vlogów (17%). Natomiast studenci zatrudnieni – poprzez portale społecznościowe (15%). Tylko niewielka liczba respondentów zatrudnionych (6%) i niezatrudnionych (9%) zdobywa wiedzę o telepracy na konferencjach. Pozyskaną wiedzę z książek o tematyce telepracy potwierdziło 4% studentów zatrudnionych i 6% studentów niezatrudnionych. W odniesieniu do możliwości zdobycia wiedzy na temat telepracy w czasie studiów lub studiów podyplomowych wskazania wyniosły 1% wśród studentów zatrudnionych oraz 7% studentów niezatrudnionych.

Poza dokonaniem analizy wiedzy studentów na temat telepracy i źródeł czerpania tej wiedzy sprawdzono, jaki rodzaj telepracy najbardziej by im odpowiadał. Rozkład poszczególnych odpowiedzi został przedstawiony na rys. 6.

Z otrzymanych wyników można wywnioskować, że studenci niezatrudnieni preferują telepracę sporadyczną (38%), gdzie pracownik pracuje w siedzibie pracodawcy, ale na czas realizacji określonego projektu wykonuje obowiązki poza biurem bądź w domu. Studenci zatrudnieni zaś zdecydowanie wolą wykonywać telepracę w domu (31%). Na uwagę zasługuje również fakt, że większość ankietowanych, zarówno zatrudnionych (30%), jak i niezatrudnionych (30%), z chęcią podjęłaby telepracę w sposób zmienny, w której pracownik w sposób cykliczny wymienia miejsce pracy pomiędzy domem a siedzibą pracodawcy. Wykonywanie pracy mobilnej, gdy pracownik wykonuje swoje obowiązki zawodowe poza siedzibą pracodawcy,





**Rys. 6.** Rodzaj telepracy ze względu na lokalizację (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań empirycznych.

ale również poza własnym domem, najczęściej podróżując samochodem (np. handlowiec), wśród studentów nie zyskało wielu zwolenników – wśród osób zarówno pracujących (7%), jak i niepracujących (4%).

Respondenci nie są również zainteresowani wykonywaniem pracy dla firmy w biurach coworkingowych. Chęć wykonywania pracy w tych miejscach wyraziło tylko 4% studentów zatrudnionych i 3% studentów niezatrudnionych.

## 8. Podsumowanie

Przeprowadzenie ankiety pozwoliło poznać stan wiedzy młodzieży akademickiej na temat telepracy, preferowanych przez nich miejsc świadczenia telepracy oraz źródła zdobywania wiedzy o formie zatrudnienia, jaką jest telepraca.

Uzyskane wyniki przeprowadzonej ankiety wskazują na niski stan wiedzy o telepracy wśród studentów zarówno pracujących, jak i niepracujących.

Opierając się na rozważaniach teoretycznych, analizie dotychczasowych badań oraz uzyskanych wynikach badań własnych, można pokusić się o stwierdzenie, że wiedza o telepracy może stanowić barierę rozwoju telepracy w Polsce.

Mając na uwadze kierunki zachodzących zmian w świecie pracy oraz to, że upowszechnianie telepracy wymaga stworzenia specjalnych warunków, należy podjąć konieczne działania zmierzające do zwiększenia świadomości i stanu wiedzy na temat tej nietypowej formy zatrudnienia w celu jej spopularyzowania i rozwinięcia. Stąd rekomenduje się:

- wprowadzenie do programów nauczania treści związanych z problematyką telepracy,

- opracowanie specjalnych podręczników pogłębiających wiedzę o telepracy,
- opracowanie materiałów reklamowych, podkreślających atrakcyjność telepracy,
- opracowanie materiałów instruktażowych ułatwiających wprowadzanie telepracy w przedsiębiorstwach,
- zwiększenie liczby szkoleń mających na celu zdobycie bądź pogłębienie wiedzy na temat zasad prawnych i organizacyjnych wprowadzania telepracy oraz zasad kontroli i zarządzania telepracownikami,
- wykorzystanie instytucji doradcy zawodowego w celu popularyzacji wiedzy o telepracy,
- podjęcie działań mających na względzie usunięcie prawnych ograniczeń telepracy,
- podjęcie działań zwiększających elastyczność wymogów dotyczących zatrudniania w formie telepracy.

Można żywić nadzieję, że w najbliższym czasie przez rząd polski, ale także różnego rodzaju instytucje oraz podmioty zaangażowane w inicjatywy na rynku pracy będą podejmowane inicjatywy i skoordynowane działania, które pozwolą na to, by rozwój telepracy w Polsce szedł w dobrym kierunku – zarówno dla pracowników, jak i pracodawców (Makowiec, 2015, s. 187).

## Literatura

- Bąk, E. (2006). *Elastyczne formy zatrudnienia*. Warszawa: C.H. Beck.
- Brineza, V. M. i Secara, C. G. (2017). *The telework, a flexible way to work in a changing workplace*. Scientific Bulletin – Economic Sciences, 16. Special Issue EtaEc 2017.
- Frączek, M. (2015). *Polityka rynku pracy. Teoria i praktyka*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Jeleniewska, J., Chrościelewski, R. i Opieka, R. (2008). Korzyści i zagrożenia dla pracowników ze stosowania elastycznych form zatrudnienia na bazie doświadczeń NSZZ „Solidarność” Stocznia Gdańskiej. W: C. Sadowska-Snarska (red.), *Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia*. Białystok: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku.
- Karwicka, K. (2001). *Telepraca – fenomen naszych czasów*. Pobrano 20 marca 2020 z <http://idn.org.pl/fpmiinr/doeuropy5/czesc2.htm>
- Kowalski, J. K. (2017). Zatrudnienie: Coraz częściej telepracujemy. Pobrano 20 marca 2020 z: <https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/1035579,telepraca-zatrudnienie-polakow.html>
- Król, M. (2014). *Elastyczność zatrudnienia w organizacji*. Warszawa: CeDeWu.
- Kurkus-Rozowska, B. i Konarska, M. (2002). *Telepraca – szanse, korzyści, uciążliwości*. Pobrano 5 sierpnia 2020 z [https://m.ciop.pl/CIOPortalWAR/file/5971/2013031211916&bezp\\_05\\_2002\\_s22\\_25.pdf](https://m.ciop.pl/CIOPortalWAR/file/5971/2013031211916&bezp_05_2002_s22_25.pdf)
- Makowiec, M. (2015). Optymalizacja kosztów pracy a uelastycznianie jej form. W: M. Jabłoński (red.), *Zachowania organizacyjne w kontekście zmian* (s. 163-187). Kraków: Wydawnictwo Katedra Zachowań Organizacyjnych, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.
- Matos, K., Galinsky, E. i Bond, J. T. (2016). *National Study of Employers*. Pobrano 5 sierpnia 2020 z <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/Documents/National%20Study%20of%20Employers.pdf>

- Messenger, J. C. i Gschwind, L. (2016). Three generations of telework: New ICTs and the (r)evolution from home office to virtual office. *New Technology, Work & Employment*, 31(3), 195-208.
- Niewiadomska, A. (2015). Elastyczność zatrudnienia – szansa czy zagrożenia w ocenie młodych pracowników? *Humanizacja pracy*, 108(279).
- Nilles, J. M. (2003). *Telepraca. Strategie kierowania wirtualną załogą*. Warszawa: Wydawnictwa Naukowo-Techniczne.
- Ojala, S. i Pyöriä, P. (2018). *Mobile knowledge workers and traditional mobile workers*. Acta Sociologica (Sage Publications, Ltd.). Nov 2018, Vol. 61 Issue 4, s. 402-418.
- Pawłowska, M. (2009). Perspektywy rozwoju telepracy w Polsce – raport z badań. Pobrano 20 marca 2020 z: <http://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/30/id/662>
- Pawłowska, M. (2012). *Uwarunkowania organizacji elastycznych form pracy w perspektywie pedagogiki emancypacyjnej*. Koszalin.
- Piekarska, A. i Strońska, 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.
- Rutkowska, E. (2020). *Możliwość częściowej pracy z domu przyciąga kandydatów*. Pobrano 20 marca 2020 z <https://serwisy.gazetaprawna.pl/telekomunikacja/artykuly/1460965,koronawirus-pandemia-telepraca-praca-zdalna-cyberbezpieczenstwo.html>
- Sadowska-Snarska, C. (2008). Zainteresowanie pracobiorców opiekujących się osobami zależnymi wykonywaniem pracy w elastycznych formach. W: C. Sadowska-Snarska (red.), *Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia* (s. 114). Białystok: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku.
- 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 Sp. z o.o.
- Strońska, E. (2012). *Elastyczne formy zatrudnienia. Telepraca. Zarządzanie pracą zdalną*. Warszawa: Poltext.
- Szewczyk, A. (2010). *Analiza telepracy w wybranych przedsiębiorstwach województwa zachodniopomorskiego*. Szczecin: Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Szydlik-Leszczyńska, A. (2012). *Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy. Wybrane uwarunkowania*. Warszawa: Difin.
- Szymański, M. J. (2013). *Socjologia edukacji. Zarys problematyki*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 2019 r., poz. 1040)
- Wiśniewski, J. (2014). *Istota telepracy*. Repozytorium Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy.
- Wojcak, E., Bajzikova, L., Sajgalikova, H. i Polakova, M. (2016). How to achieve sustainable efficiency with teleworkers: leadership model in telework. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, August 2016, 229(1), 33-41.

## Źródła internetowe

- (1) Pobrano 18 marca 2020 z [https://raczkowski.eu/publikacje/2019/dziennik\\_gazeta\\_prawna\\_kadry\\_i\\_place\\_temat\\_miesiaca\\_2019\\_06\\_06\\_mozliwosci\\_sa\\_dwie\\_jedna\\_znajdziemy\\_w\\_kodeksie\\_druga\\_musimy\\_uregulowaa\\_sami\\_pdf\\_k.pdf](https://raczkowski.eu/publikacje/2019/dziennik_gazeta_prawna_kadry_i_place_temat_miesiaca_2019_06_06_mozliwosci_sa_dwie_jedna_znajdziemy_w_kodeksie_druga_musimy_uregulowaa_sami_pdf_k.pdf)
- (2) Pobrano 18 marca 2020 z <https://biznes.newseria.pl/news/niecele-5-proc,p208705705>
- (3) Pobrano 19 marca 2020 z <https://www.merchantsavvy.co.uk/remote-working-statistics/>

- (4) Pobrano 19 marca 2020 z [https://raczkowski.eu/publikacje/2019/dziennik\\_gazeta\\_prawna\\_tygodnik\\_2019\\_07\\_05\\_firmy\\_i\\_zatrudnieni\\_chca\\_pracy\\_zdalnej\\_kodeksowy\\_gorset\\_nie\\_jest\\_im\\_potrzebny\\_\\_pdf\\_k.pdf](https://raczkowski.eu/publikacje/2019/dziennik_gazeta_prawna_tygodnik_2019_07_05_firmy_i_zatrudnieni_chca_pracy_zdalnej_kodeksowy_gorset_nie_jest_im_potrzebny__pdf_k.pdf)
- (5) Pobrano 20 marca 2020 z <https://finanse.wp.pl/ile-polacy-wiedza-o-telepracy-6114547739646081a>
- (6) Pobrano 21 marca 2020 z <https://eurokobieta.pl/sites/default/files/telepraca.pdf>

## **THE STATE OF KNOWLEDGE ABOUT TELEWORK AS ONE OF THE FACTORS CONDITIONING ITS DEVELOPMENT AND POPULARIZATION**

**Abstract:** The article is an attempt to identify aspects related to transformations in the labor market and the approach to knowledge management towards telework in the context of market conditions caused by globalization and the very rapid development of information and communication technologies. It raises the issue of teleworking as one of the alternative and flexible forms of employment. It includes an attempt to identify factors that may hinder the popularization and development of teleworking in Poland. The study uses the studies of domestic and foreign literature on the subject, the results of previous research on the state of knowledge about teleworking and an analysis of own research. The aim of the article is to present the results of a survey that identified the state of knowledge about teleworking and its accompanying factors, among students of three Wrocław universities in the context of popularizing teleworking in Poland.

**Keywords:** teleworking, knowledge management, academic youth.