

Monika ŚWIĄTEK
Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu
Wydział Zamiejscowy w Chorzowie
swiatekmonnika@gmail.com

TELEPRACA JAKO WSPÓŁCZESNA FORMA ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW GENERACJI Y – UJĘCIE SYNTETYCZNE

Streszczenie. Współczesne organizacje, na co dzień zakorzenione w warunkach gamy wyzwań XXI wieku, swoją działalność opierają na fundamentach wiedzy, jednocześnie podkreślając znaczenie zasobów informacyjnych tworzących niematerialną wartość przedsiębiorstwa. Wzmożona elastyczność rynku pracy i wzrost jakości sprzętu informatycznego przyczyniły się do zwiększenia poziomu zainteresowania niestandardowymi formami zatrudnienia i popularyzacji idei pracy zdalnej. Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie istoty pracy zdalnej jako współczesnej formy zatrudnienia pracowników generacji Y.

Słowa kluczowe: telepraca, generacja Y, zatrudnienie

TELEWORK AS A MODERN FORM OF EMPLOYMENT OF GENERATION Y WORKERS

Abstract. The keystones of today's organizations are information and knowledge, which generates the immaterial source of their values. The increasing elasticity of labor market as well as the improvement of IT technologies led to the growth of modern forms of employments and popularization of telework. The purpose of the article is to present the matter of telework as a current form of employment by the example of generation Y's workers.

Keywords: telework, generation Y, employment

1. Wprowadzenie

Dynamiczna konwergencja innowacyjności, powszechności stosowanych rozwiązań technologicznych, globalizacji oraz towarzyszącego jej rozwoju infrastruktury telekomunikacyjnej to tylko niektóre z zewnętrznych uwarunkowań, które w istotny sposób

przyczyniły się do powstania nowej struktury gospodarczej powszechnie określanej mianem „gospodarki opartej na wiedzy” (w skrócie: GOW). Współczesne przedsiębiorstwa, na co dzień głęboko zakorzenione w warunkach intensywnej turbulencji i szerokiej gamy wyzwań XXI wieku, swoją działalność opierają na solidnych fundamentach wiedzy, tym samym podkreślając znaczenie zasobów informacyjnych tworzących niematerialną wartość organizacji. Powszechnie GOW definiowana jest jako przemysłowa forma gospodarki, w której wiedza stanowi główny motor napędowy rozwoju społeczno-gospodarczego. A. Koźmiński pisze „gospodarka oparta na wiedzy to taka gospodarka, w której działa wiele przedsiębiorstw, które na wiedzy opierają swoją przewagę konkurencyjną”¹.

Reasumując rozważania natury teoretycznej, można przyjąć, że GOW jest formą organizacyjnego ukłonu w stronę wiedzy i szeroko pojętej technologii informacyjnej. To społeczna odpowiedź na procesy globalizacji oraz zarazem próba dostosowania się do nich. Tabela 1 przedstawia syntetyczne porównanie GOW z gospodarką przemysłową.

Tabela 1

Porównanie GOW z gospodarką przemysłową

Gospodarka przemysłowa	Gospodarka oparta na wiedzy
główny zasób przedsiębiorstw stanowi posiadany przez nie kapitał	głównym zasobem są pracownicy wraz ze swoim indywidualnym zestawem cech osobowych, motywacji i doświadczenia
dominuje przemysł ciężki, wytwórczy, przy relatywnie niewielkim stopniu zatrudnialności sił roboczych w sektorach IT	dominuje sektor usług, występuje wysoki stopień zatrudnialności w branżach finansowych i informatycznych
wartość rynkowa uzależniona jest od aktywów rzeczowych i finansowych, jakimi dysponuje organizacja	kapitał intelektualny tworzy wartość rynkową przedsiębiorstwa

Źródło: Opracowanie własne.

Tworem pośrednim, niejako czerpiącym z zaawansowanej technologii oraz afirmacji wiedzy i zasobów informacyjnych, jest społeczeństwo informacyjne. Społeczeństwo informacyjne oznacza cywilizację, w której generowanie, przechowywanie, przekazywanie oraz przede wszystkim wykorzystanie informacji stanowią podstawę piramidy rozwoju ekonomicznego. Nowa rzeczywistość organizacyjna współcześnie stanowi spore wyzwanie dla wielu przedsiębiorstw, rzeszy menedżerów i pracowników.

Podsumowując, w szerokiej perspektywie restrukturyzacja rynku, pasmo głębokich turbulencji w funkcjonowaniu podmiotów gospodarczych oraz wiele transformacji na płaszczyźnie organizacyjnej przedsiębiorstw przyczyniają się również do zmian w sposobie zatrudnienia i percepcji pracy zawodowej.

¹ Koźmiński A.: Jak stworzyć gospodarkę opartą na wiedzy?, [w:] Elipsa, Strategia rozwoju Polski u progu XXI wieku – konferencja u Prezydenta RP w dniach 18-19 kwietnia 2001 roku, Warszawa 2001, s. 87.

2. Telepraca jako współczesna forma zatrudniania pracowników

2.1. Definicja i geneza telepracy

Pierwsze próby zaimplementowania istoty pracy zdalnej sięgają ubiegłego stulecia. Pierwotne założenia pracy na odległość już wtedy w znaczącym stopniu, koncentrowały się na potrzebach zawodowych jednostek, umożliwiając im świadczenie usług bez wychodzenia z domu – przykładem jest F International, czyli brytyjskie przedsiębiorstwo programistyczne powstałe w latach 60. XX wieku, zatrudniające kobiety w swoich domach. Z kolei w latach 1973-1974 został przeprowadzony pierwszy eksperymentalny projekt pracy zdalnej, którego celem było zbadanie istoty telepracy oraz przedstawienie i zanalizowanie korzyści ekonomicznych zdalnego zatrudnienia². Powołując się na definicję pracy zawartą w Encyklopedii Powszechnej, pracę można określić również jako celową działalność człowieka polegającą na przekształceniu dóbr i przystosowaniu ich do zaspokojenia potrzeb³. Współcześnie elastyczność rynku pracy, postępowość technologii oraz towarzyszący jej wzrost zaawansowania jakości sprzętu informatycznego przyczyniły się do zwiększenia poziomu zainteresowania niestandardowymi formami zatrudnienia oraz popularyzacji idei pracy zdalnej. Powszechnie pojęcie praca zdalna (w literaturze polskiej zamiennie stosowane z pojęciem telepracy) oznacza współczesną formę świadczenia usług polegającą na realizowaniu obowiązków zawodowych poza fizyczną siedzibą pracodawcy oraz z wykorzystaniem sprzętu telekomunikacyjnego.

Do wzrostu popularyzacji idei telepracy przyczyniło się wiele analiz wykonanych przez J. Nillesa, traktujących o możliwości zastąpienia tradycyjnego transportu sił roboczych transportem elektronicznym danych⁴.

Jak się okazuje, wykonywanie pracy w sposób zdalny przynosi wiele korzyści zarówno pracownikowi, jak i zatrudnającemu. Najistotniejsze z nich zostały przedstawione w tabeli 2.

Podsumowując, odpowiednie wykonywanie pracy zdalnej w znaczący sposób może przyczynić się do zwiększenia indywidualnej efektywności pracowników, poprawy uzyskiwanych efektów oraz wzrostu poziomu ich zaangażowania w realizowane obowiązki.

² Teczka Informacyjna: Telepraca. Wojewódzki Urząd Pracy, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Warszawa 2006, s. 4.

³ Kryszewski W. (red.): Encyklopedia powszechna. PWN, Warszawa 1985, s. 729.

⁴ Nilles J.M.: Telepraca, strategie kierowania wirtualną załogą. WNT, Warszawa 2003, s. 25.

Tabela 2

Zalety wykonywania pracy w sposób zdalny

Dla pracobiorcy	Dla pracodawcy
wysoka oszczędność czasu związana z brakiem konieczności codziennego podróżowania do miejsca pracy (również wzrost efektywności wykonywanej pracy)	zmniejszenie nakładów oraz kosztów związanych z przygotowaniem stanowisk pracy oraz wyposażeniem ich (również oszczędność powierzchni biurowej, zmniejszenie kosztu czynszu)
zmniejszenie wykonywanej liczby nadgodzin	mniejszy wskaźnik absencji chorobowej pracowników, eliminacja spóźnień do pracy
eliminacja kosztów transportu	częściowe ograniczenie konfliktów występujących w miejscu pracy (związanych z indywidualnymi zachowaniami pracowników)

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie: Kurkus-Rozowska B., Konarska M.: Telepraca – szanse, korzyści, uciążliwości. „Bezpieczeństwo Pracy”, nr 5, 2002, s. 21.

2.2. Rodzaje pracy zdalnej

Z perspektywy modelu społeczno-ekonomicznego praca zdalna stanowi obecnie jedno z najbardziej skutecznych narzędzi pracy pozwalających na aktywizację zawodową sił roboczych. W ramach telepracy można wyodrębnić następujące odłamy⁵:

- telepracę domową – polega na świadczeniu pracy w mieszkaniu bądź domu pracownika wyposażonym w odpowiednie środki przekazu informacji oraz transferu danych,
- telepracę uzupełniającą (zamienną) – stosowana naprzemiennie z pracą w stacjonarnej jednostce przedsiębiorstwa (często wdrażana przez korporacje oraz koncerny międzynarodowe jako element praktycznej realizacji programu praca-życie),
- telepracę mobilną – przeznaczona dla pracowników stale zmieniających swoją lokalizację, niemających stałego miejsca zatrudnienia, pracujących w terenie i podróżujących,
- telecentrum – świadczenie pracy w odrębnych oddziałach przedsiębiorstwa macierzystego zrzeszających telepracowników, wyposażonych w łącza umożliwiające pracę zdalną. Lokalnym odpowiednikiem telecentrum jest telechatka (ang. telecottage) bazująca na pracy społeczności lokalnej⁶.

W tabeli 2 zostało przedstawione syntetyczne porównanie każdego z wyżej opisanych rodzajów oraz form pracy zdalnej.

Podsumowując, praca na odległość stanowi organizacyjną odpowiedź na wyzwania XXI wieku oraz jest swoistym ukłonem w stronę sił roboczych – przenosi pracę do pracownika, akcentuje elastyczność miejsca jej świadczenia oraz pozwala na głębokie wykorzystanie współczesnych narzędzi telekomunikacji, tym samym niejako przyczyniając się do wzrostu poziomu jakości technologii oraz jej rozwoju.

⁵ <http://wupwarszawa.praca.gov.pl/documents/47726/694896/Telepraca.pdf/6fb17d81-9b10-45ae-858c-b789459a065d>, s. 4-5, 18.09.2017.

⁶ <https://pl.wikipedia.org/wiki/Telechatka>.

Tabela 3

Rodzaje pracy zdalnej – porównanie

	Miejsce wykonywania pracy	Sposób wykonywania obowiązków	Charakterystyka docelowego pracobiorcy
Telepraca domowa	mieszkanie (dom) pracownika	za pośrednictwem komputera i łącza telekomunikacyjnego	zazwyczaj specjalista, pracownik wykonujący zawód wolny
Telepraca uzupełniająca (zamienna)	mieszkanie (dom) pracownika + stacjonarny zakład pracy	mieszany (komputer, łącze + sposób tradycyjny)	pracownik tradycyjny pragnący przenieść obowiązki do domu
Telepraca mobilna	dowolne	mobilnie	mobilny, podróżujący, często zmienia lokalizację
Telecentrum	instytucja zewnętrzna	za pośrednictwem komputera i łącza telekomunikacyjnego	pracownik mieszkający w dalekiej odległości od siedziby firmy
Telechatka			

Źródło: Opracowanie własne.

3. Generacja Y na rynku pracy

3.1. Pojęcie generacji pracowników

W szerokim ujęciu „generacja” oznacza grupę ludzi urodzonych w tym samym roku (bądź latach), wykazujących pewne podobieństwa w percepcji życia zawodowego, wyznawanych wartościach, sposobach postępowania i oczekiwaniach względem pracy. Współczesna literatura przedmiotu wskazuje na istnienie czterech generacji⁷:

- the silent generation (urodzeni w latach 1922-1944),
- baby boomers – pokolenie wyżu demograficznego (urodzeni w latach 1945-1964),
- generacja X (urodzeni w latach 1965-1980),
- generacja Y – millennials (urodzeni w latach 1981-1993),
- generacja Z (urodzeni po 1994 r.).

Duża różnorodność pracowników na obecnym rynku pracy, nierzadko idąca z parze z pasmem turbulencji na płaszczyźnie społeczno-kulturowej, dla wielu organizacji i przedsiębiorstw stanowi obecnie jedno z potężniejszych wyzwań XXI wieku. Chociaż psychologowie niejednokrotnie podkreślają, że z naukowego punktu widzenia zróżnicowany zespół tworzy optymalne środowisko, sprzyjające głębokiemu rozwojowi, to konieczność radzenia sobie z, tak daleko rozwarstwionymi pod względem oczekiwań i preferencji pracownikami często jest przyczyną konfliktów i nieporozumień na płaszczyźnie zawodowej.

⁷ <http://www.farmacjapratyczna.pl/2017/07/zarzadzac-roznymi-generacjami-pracownikow/>, 18.09.2017.

3.2. Pracownik generacji Y na rynku pracy

Powszechnie przyjmuje się, że pracownicy generacji Y to osoby, które urodziły się i wychowały w erze globalizacji, popytu, umiędzynarodowienia i wysoko rozwiniętej infrastruktury technologicznej. Dorastanie w erze gospodarki opartej na wiedzy i powszechności dostępu do edukacji umożliwiło im zdobycie wyższego wykształcenia, poszerzenie kompetencji i nabycie szerokiej gamy umiejętności, przez co współcześni pracodawcy niejednokrotnie postrzegają ich jako wartościowe zasilenie dla organizacji.

Wychowani w dobie cyfryzacji i wielopłaszczyznowego transferu informacji pracownicy są biegli w posługiwaniu się sprzętem komputerowym i informatycznym, chętnie angażują się w nowe obowiązki i poszerzają swoją wiedzę. W zamian oczekują natomiast najnowszych technologii, relatywnie bliskich i nieformalnych kontaktów z przełożonymi oraz względnie płaskiej struktury organizacyjnej⁸. Przyzwyczajeni do zmian i życia w ciągłym ruchu przedkładają indywidualną potrzebę samorealizacji i osiągnięcia nowych celów nad perspektywę stabilizacji zawodowej, chociaż cenią sobie życie osobiste i czas wolny. Z tego powodu coraz więcej menedżerów decyduje się na wdrożenie w organizacji programów praca-życie, które obecnie stanowią jeden z istotniejszych instrumentów poprawy poziomu jakości pracy i życia⁹. Charakterystyka pracownika generacji Y została ujęta w tabeli 3.

Tabela 3

Silne i słabe strony pracownika, który jest przedstawicielem generacji Y

+	-
wysoki stopień zaznajomienia ze współczesną technologią, biegłość w jej użytkowaniu	trudności w komunikacji „face-to-face”
ambicja, wielozadaniowość, zaangażowanie w wykonywane obowiązki, elastyczność	opór wobec podporządkowania się sztywnym regułom i regulacjom
potrzeba samorealizacji, pragnienie rozwoju, umiejętność działania zespołowego	często nierealistyczne oczekiwania zawodowe względem pracodawcy i organizacji

Źródło: Opracowanie własne.

Reasumując rozważania natury teoretycznej, można wysnuć założenie, że funkcjonowanie w warunkach globalizacji i gospodarki opartej na wiedzy przyczyniło się do stworzenia nowego modelu pracownika. Przestaje on być biernym, niewykazującym inicjatywy wykonawcą, realizatorem zamierzeń kierownictwa, a staje się istotnym zasobem w znaczący sposób decydującym o funkcjonowaniu organizacji. Jego umiejętności, wiedza, posiadane doświadczenie oraz poziom wewnętrznej motywacji stanowią główny motor napędowy współczesnych przedsiębiorstw.

⁸ Young Professionals At Work. Ericsson Consumerlab, Stockholm 2013, p. 3-10.

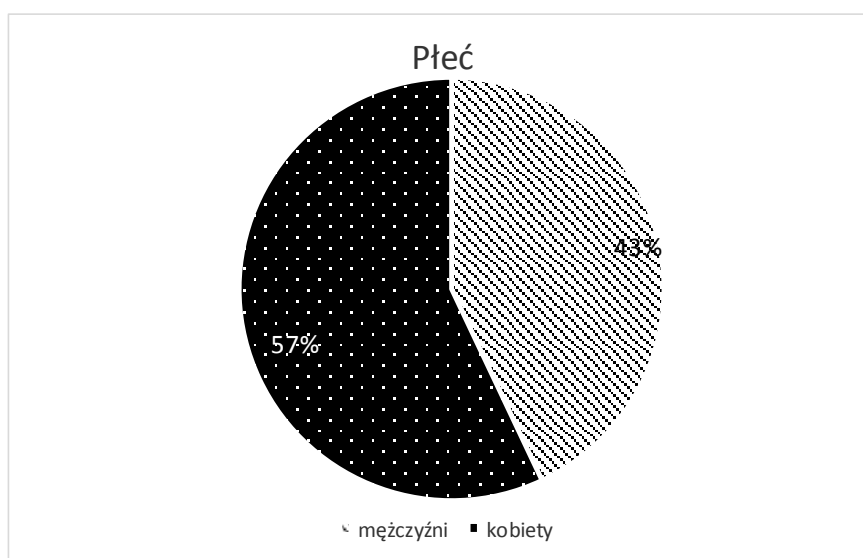
⁹ https://www.ipiss.com.pl/wp-content/uploads/downloads/2012/09/wnioski_konferencja_wlb.pdf, 18.09.2017.

3. Wnioski

Postępowość rozwiązań technologicznych, intensywność procesów globalizacji i szeroka gama transformacji występujących na płaszczyźnie struktury organizacyjnej przedsiębiorstw stanowią motor napędzający funkcjonowanie współczesnej globalizacji.

Wraz ze zmianą percepcji nowej rzeczywistości zmienia się postrzeganie pracy zawodowej, a co za tym idzie również pracownika. W efekcie tradycyjne metody zatrudnienia coraz częściej zostają wyparte przez ideę pracy zdalnej.

Badania zostały przeprowadzone na grupie respondentów w przedziale wiekowym 21-30 lat¹⁰.



Rys. 1. Rozkład płci pracowników generacji Y

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: https://www.slideshare.net/P_B_I/pokolenie-y-wychowani-w-sieci-2013, 18.09.2017.

Jak wynika z rys. 1, kobiety stanowią 57% populacji pracowników generacji Y. Różnica w ilościowej wartości rozkładu płci jest w tym przypadku kwestią nieistotną, niemającą większego wpływu na dalsze wyniki badań i dlatego zostanie pominięta w niniejszym artykule.

¹⁰ https://www.slideshare.net/P_B_I/pokolenie-y-wychowani-w-sieci-2013.



Rys. 2. Rozkład wykształcenia wyższego pracowników generacji Y

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: https://www.slideshare.net/P_B_I/pokolenie-y-wychowani-w-sieci-2013, 18.09.2017.

Z rys. 2 wynika, że 44% badanej populacji ma wykształcenie wyższe, a aż 74% wskazało, że korzysta z Internetu codziennie, lub prawie codziennie¹¹. Przyczyną może być fakt, że pracownicy generacji Y dorastali w warunkach wielkich przemian ekonomicznych, w czasie postępu technologicznego i globalizacji, zatem powyższe wartości są efektem rozrostu gospodarczego oraz towarzyszącego mu wzrostu powszechności dostępu do Internetu, a także łatwiejszego dostępu do transferu informacji.

Wysoki poziom zaznajomienia z nowoczesną technologią jest szansą dla rozwoju nie tylko organizacji, ale również społeczeństwa. Z rys. 3 wynika, że 74% badanych korzysta z Internetu od ponad 5 lat, 22% od 2 do 5 lat a 0% krócej niż pół roku.

Inne badania pokazują, że wśród pracowników pracujących w stacjonarnych biurach i siedzibach firm¹²:

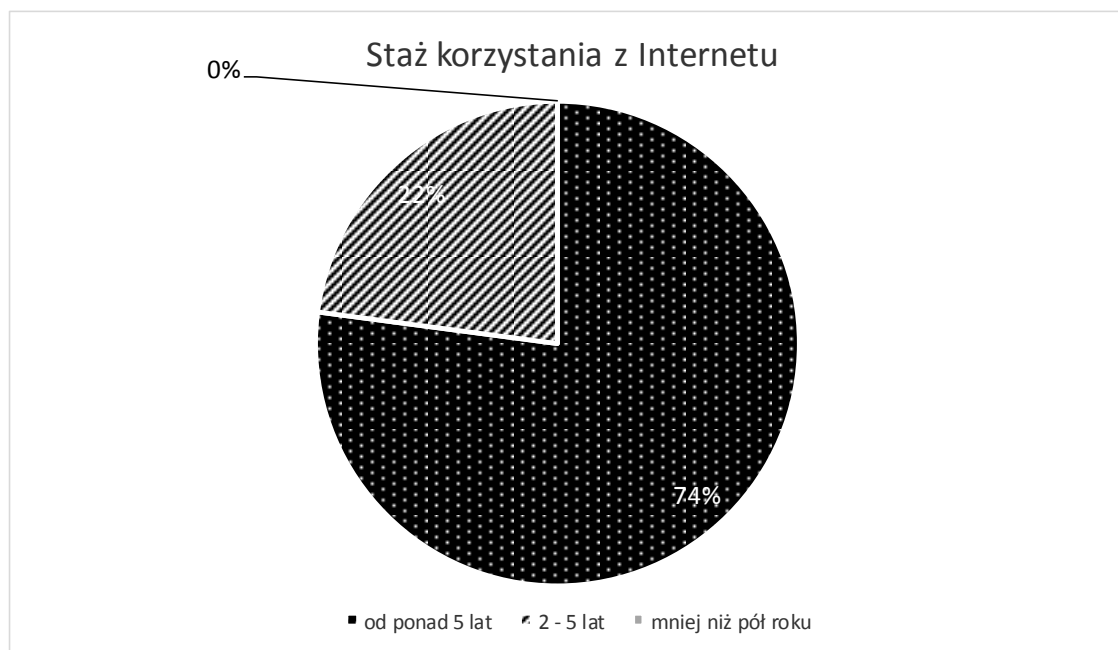
- 61% skarży się na swoje otoczenie zawodowe i rozpraszający hałas współpracowników,
- 86% zgłasza, że woli pracować indywidualnie, ponieważ osiąga wtedy lepsze rezultaty pracy.

Jednocześnie aż 65% pracujących zdalnie zgłasza, że pracując w domu, zauważyło u siebie wyraźną poprawę efektywności wykonywanych obowiązków zawodowych¹³.

¹¹ https://www.slideshare.net/P_B_I/pokolenie-y-wychowani-w-sieci-2013, 18.09.2017.

¹² <https://blog.hubstaff.com/remote-workers-more-productive/>, 18.09.2017.

¹³ Ibidem.



Rys. 3. Staż korzystania z Internetu pracowników generacji Y

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: https://www.slideshare.net/P_B_I/pokolenie-y-wychowani-w-sieci-2013, 18.09.2017.

Reasumując, praca zdalna współcześnie stanowi jedno z najpotężniejszych i najczęściej stosowanych narzędzi pracy pozwalających na aktywizację zawodową pracowników generacji Y. Wychowani w erze gospodarki opartej na wiedzy i szerokiej powszechności dostępu do informacji, dorastający w turbulentnym środowisku XXI wieku, pragną się rozwijać, poszerzać swoje kompetencje a do tego biegle posługują się technologią, co sprawia, że współcześni pracodawcy niejednokrotnie postrzegają ich jako wartościowe zasilenie organizacji.

4. Podsumowanie

Przedsiębiorstwa funkcjonujące w warunkach wyzwań XXI wieku swoją działalność opierają na fundamentach wiedzy, podkreślając znaczenie zasobów informacyjnych tworzących niematerialną wartość organizacji. Elastyczność rynku pracy, postępowość technologii i wzrost zaawansowania jakości sprzętu informatycznego przyczyniły się do zainteresowania niestandardowymi formami zatrudnienia oraz popularyzacji idei pracy zdalnej. Praca zdalna oznacza formę świadczenia usług polegającą na realizowaniu obowiązków poza siedzibą pracodawcy oraz z wykorzystaniem sprzętu telekomunikacyjnego. Rozwiązanie to cieszy się popularnością wśród pracowników generacji Y, czyli osób, które urodziły się i wychowały w erze globalizacji, umiędzynarodowienia i wysoko rozwiniętej infrastruktury technologicznej. Dorastanie w erze gospodarki opartej na wiedzy i powszech-

ności dostępu do edukacji umożliwiło im zdobycie wyższego wykształcenia, poszerzenie kompetencji i nabycie wielu umiejętności, przez co współcześni pracodawcy niejednokrotnie postrzegają ich jako atrakcyjny nabytek dla organizacji.

Bibliografia

1. Young Professionals At Work. Ericsson Consumerlab, Stockholm 2013.
2. Koźmiński A.: Jak stworzyć gospodarkę opartą na wiedzy?, [w:] Elipsa, Strategia rozwoju Polski u progu XXI wieku – konferencja u Prezydenta RP w dniach 18-19 kwietnia 2001 roku, Warszawa 2001.
3. Kurkus-Rozowska B., Konarska M.: Telepraca – szanse, korzyści, uciążliwości. „Bezpieczeństwo Pracy”, nr 5, 2002.
4. Kryszewski W. (red): Encyklopedia powszechna. PWN, Warszawa 1985.
5. Nilles J.M.: Telepraca, strategie kierowania wirtualną załogą. WNT, Warszawa 2003.
6. Teczka informacyjna: Telepraca. Wojewódzki Urząd Pracy, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Warszawa 2006.
7. <https://blog.hubstaff.com/remote-workers-more-productive/>, 18.09.2017.
8. https://www.slideshare.net/P_B_I/pokolenie-y-wychowani-w-sieci-2013.
9. https://www.ipiss.com.pl/wp-content/uploads/downloads/2012/09/wnioski_konferencja_wlb.pdf, 18.09.2017.
10. <http://wupwarszawa.praca.gov.pl/documents/47726/694896/Telepraca.pdf/6fb17d81-9b10-45ae-858c-b789459a065d>, 18.09.2017.
11. <https://pl.wikipedia.org/wiki/Telechatka>.
12. <http://www.farmacjapraktyczna.pl/2017/07/zarzadzac-roznymi-generacjami-pracownikow/>, 18.09.2017.