

EWA PIOTROWSKA

**WYBRANE ASPEKTY PROBLEMATYKI TELEPRACY
Z UWZGLĘDNIENIEM SPECYFIKI
WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO**

Wprowadzenie

Pojęcie telepraca jest pojemne znaczeniowo. Potoczne jej rozumienie to praca wykonywana poza biurem, w domu, z wykorzystaniem nowoczesnych technologii informatycznych. Telepraca nie jest jednak pojęciem jednorodnym. Jest to elastyczna forma organizacji pracy, która zakłada wykonywanie jej przez pracownika poza zakładem pracy z wykorzystaniem technologii informatycznych i komunikacyjnych, na przykład przez Internet, telefon, a nawet za pomocą komunikatora GG. Można wyróżnić kilka rodzajów telepracy: wykonywaną w domu, telepracę mobilną (pracownik większość pracy wykonuje w siedzibach klientów przedsiębiorstwa), telecentra (praca zespołowa zorganizowana w formie wirtualnych biur). Telepraca może być świadczona w wielu branżach zawodowych. Zaliczyć do nich można między innymi:

- zarządzanie systemami informatycznymi, programowanie, grafika komputerowa,
- projektowanie stron internetowych,
- tworzenie projektów technicznych, architektonicznych, aranżacja wnętrz i ogrodów,
- opracowywanie modeli finansowych, usługi księgowe, analizy ekonomiczne, ekspertyzy,
- przetwarzanie baz danych,
- pracę dziennikarzy, prawników, tłumaczy i innych reprezentantów wolnych zawodów.

Obecnie przyjmuje się, że z możliwości telepracy korzysta w naszym kraju zaledwie 16% przedsiębiorstw, a tylko 1% ich pracowników pracuje w takiej formie. Prawie 1/3 telepracowników to osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą, natomiast znikoma jest liczba telepracowników zatrudnionych przez pracodawców na zasadzie umowy o pracę. Ostatnie zmiany prawne przyczynić się mogą do zwiększenia zainteresowania tą formą wykonywania pracy, co umożliwi pracownikowi godzenie życia zawodowego z prywatnym, a pracodawcy pozwoli zastosować elastyczną organizację pracy. Pracodawcy zatrudniający telepracowników mają także wiele innych korzyści. Zaliczyć do nich można między innymi oszczędność wynikającą z bezpośredniej eksploatacji biura i utrzymania miejsc pracy, dzięki temu wielu pracodawców będzie miało szansę zatrudnić specjalistów mieszkających poza siedzibą firmy, w tym również za granicą, wydajność telepracowników jest też większa (pracują oni bowiem w zadaniowym trybie pracy przeważnie we własnym domu, przez co odczuwają większy komfort).

Forma zatrudnienia zdalnego to możliwość powrotu do życia zawodowego na przykład kobiet wychowujących dzieci oraz osób niepełnosprawnych. Telepracownikami mogą być również osoby, które lubią spędzać czas w domu lub – z jakiegokolwiek powodu – muszą w nim przebywać. Telepracownicy to zazwyczaj osoby wykształcone, o dużym doświadczeniu zawodowym, które cenią samodzielność, swobodę w organizacji sposobu i czasu pracy (nie ma potrzeby codziennego jeżdżenia do firmy i spędzania w niej połowy dnia, wszystko można wykonać w komfortowych warunkach własnego domu). Można dobrać tempo pracy do terminu jej wykonania. Jest to też korzystna sytuacja dla osób pracujących dla więcej niż jednej firmy. Przy umiejętności organizacji czasu i dzielenia obowiązków można świetnie połączyć pracę zawodową ze sprawami prywatnymi.

Tylko 1% zatrudnionych w Polsce pracuje na odległość. Tymczasem w Unii Europejskiej jest już 11% telepracowników. Ta forma pracy najbardziej popularna jest w krajach skandynawskich. W Finlandii w ten sposób zatrudnionych jest prawie 17% ogółu pracujących, w Szwecji – 15%. Rada Europy uznała za jeden z głównych celów wspólnej Europy wzrost zatrudnienia między innymi poprzez unowocześnienie organizacji pracy. Komisja Europejska proponowała określenie telepracy jako metody organizacji i wykonywania pracy, której znaczna część wykonywana jest z dala od siedziby pracodawcy, przy

użyciu technik informatycznych i przekazu elektronicznego. Wyróżniono tu następujące formy telepracy:

- telepraca domowa – świadczona w domu,
- telepraca uzupełniająca – czasowy podział pomiędzy telepracą domową a pracą w biurze,
- telepraca mobilna – obejmuje głównie tych pracowników, którzy świadczą swoją pracę poza siedzibą firmy oraz poza swoim domem.

W naszym kraju telepraca nie cieszy się popularnością i dobrą opinią. Telepracownika odbiera się jako osobę, która nie chce zbyt pracować, to jakby gorsza kategoria pracy. Słaby rozwój telepracy wynika także z nieufności obu stron. Pracodawcy obawiają się o nieefektywną pracę pracowników bez nadzoru, a pracownicy mają poczucie utraty bliskich kontaktów z pracodawcą. Telepracownicy zazwyczaj pracują na umowie-zleceniu lub umowie o dzieło, sporadycznie oferowany jest pełen etat. Wymienione rodzaje umów nie są postrzegane przez telepracowników jako pełnowartościowe zatrudnienie. Sytuację tę mogą zmienić nowe przepisy dotyczące telepracy. Określono w nich prawa i obowiązki, jakie przysługują telepracownikom. Zakłada się między innymi możliwość, w określonych okolicznościach, wyboru tej formy pracy oraz rezygnacji z niej i powrotu do klasycznej formy zatrudnienia. Dzięki tym elastycznym formom powinna się zwiększyć liczba osób korzystających w swojej aktywności zawodowej z telepracy.

1. Uwarunkowania prawne

Telepraca znalazła swoje miejsce w przepisach prawnych. Ustawa z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (DzU nr 181, poz. 1288) stwarza podstawy prawne wykonywania pracy w formie telepracy, zgodnie z europejskim ramowym porozumieniem w sprawie telepracy. Ustawa wprowadza zmiany w przepisach kodeksu pracy dotyczące:

- definicji telepracy i telepracownika,
- sposobu wprowadzania telepracy u danego pracodawcy,
- formy „stawiania się” telepracownikiem,
- zasady odstępowania od wykonywania pracy w formie telepracy,
- obowiązków pracodawcy i telepracownika,

- dodatkowej umowy określającej wzajemne zobowiązania pracodawcy i telepracownika,
- ustawowych gwarancji dla telepracownika,
- wyłączenia niektórych przepisów bhp¹.

Uregulowania zawarte w kodeksie pracy w tym zakresie ułatwią między innymi dostęp do pracy osobom niepełnosprawnym, wychowującym dzieci lub mieszkańcom małych miejscowości oddalonych od dużych zakładów pracy. Nie oznacza to jednak, że nie skorzystają na nich także pracodawcy. Zatrudnienie telepracownika jest tańsze dla pracodawcy o w przybliżeniu 30% od pracy w tradycyjnej formie. Zgodnie z nowelizacją, co prawda, pracodawcy będą mieli też dodatkowe obowiązki wobec telepracowników – będą musieli dostarczyć niezbędny sprzęt, ubezpieczyć go, pokryć koszty instalacji, serwisu i konserwacji. Pracodawcy mają także zapewnić pracownikowi pomoc techniczną i niezbędne szkolenia dotyczące obsługi sprzętu, a także bezpieczne warunki pracy, odpowiednie szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ubezpieczenie. Istnieje możliwość innego uregulowania tych obowiązków za zgodą obu stron, na przykład, gdy pracownik dysponuje własnym sprzętem. Przełożeni będą mogli także kontrolować telepracowników w miejscu świadczenia pracy. Jeśli jest nim dom telepracownika, przełożony będzie mógł tylko sprawdzić, czy przestrzega on przepisów bhp, jak wykonuje obowiązki oraz jak korzysta z powierzonego mu sprzętu. Przed taką kontrolą pracodawca będzie musiał uzyskać zgodę pracownika. Pracodawca, który wprowadza w zakładzie pracy telepracę, ma obowiązek ustalić warunki jej wykonywania w formie regulaminu. Według ustawy telepracownik powinien mieć również zapewniony swobodny dostęp do zakładu pracy oraz możliwość korzystania ze znajdujących się tam urządzeń oraz zakładowych obiektów socjalnych. Będzie miał również prawo korzystać z prowadzonej przez zakład działalności socjalnej. Oprócz obowiązków wspólnych dla ogółu zatrudnionych, telepracownik dodatkowo zobowiązany będzie do przekazania pracodawcy informacji niezbędnych do porozumienia się z nim oraz zapoznania się, co potwierdzi pisemnie, z zasadami ochrony danych. Telepracownicy, podobnie jak pozostali pracownicy, będą mieli prawo do awansu oraz szkoleń podnoszących ich kwalifikacje zawodowe. Ponadto strony mogą zawrzeć oddzielną umowę, w której zostaną określone

¹ Ustawa z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, DzU nr 181, poz. 1288.

zasady wykorzystania przez pracownika sprzętu niezbędnego do wykonania zadania, sposoby komunikowania się z pracodawcą oraz forma kontroli wykonywania pracy przez telepracownika.

Zgodnie z nowymi przepisami, osoba starająca się o pracę będzie mogła wybrać telepracę jako jedną z form zatrudnienia. Wybór taki będą także mieli już zatrudnieni pracownicy.

Według ustawy, pracownik i telepracownik będą traktowani jednakowo (nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansów, szkoleń *etc.*). Pracownik musi się zgodzić na świadczenie pracy w sposób zdalny – nie może ona nastąpić w wyniku przymusu. Dodać należy, iż brak takiej zgody nie może być podstawą do zwolnienia pracownika. Ustawa zakazuje pracodawcy wypowiedzenia umowy osobie, która nie zgodziła się na pracę zdalną. Decyzja w sprawie telepracy może zostać podjęta już przy zawieraniu umowy o pracę, albo w trakcie zatrudnienia. Jeśli pracownik złoży wniosek o wykonywanie pracy na odległość, pracodawca powinien go uwzględnić w miarę możliwości.

W terminie trzech miesięcy od rozpoczęcia telepracy zarówno pracownik, jak i pracodawca mogą wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie pracy w formie telepracy, jednak pracownik, który zgodził się podjąć zatrudnienie w formie telepracy, rozpoczynając pracę u danego pracodawcy, nie ma prawa żądać, aby pracodawca zatrudnił go na „zwykłym” stanowisku. Z kolei dla telepracowników najważniejsze znaczenie będzie miał fakt, że pracodawca nie będzie mógł zaproponować im gorszych warunków pracy niż innym pracownikom. Będą więc mieli na przykład takie samo prawo do szkoleń zawodowych czy awansu. Nowe przepisy jasno wskazują, że to pracodawca musi zapewnić sprzęt, za pomocą którego będą pracować członkowie załogi na odległość oraz ponosić koszty jego eksploatacji i konserwacji. Poza dużymi korzyściami wynikającymi z nowelizacji przepisów kodeksu pracy w tym zakresie należy odnotować jednak pewne zastrzeżenia. Kwestią sporną jest brak szczegółowych uregulowań prawnych w zakresie kontroli miejsca pracy telepracownika – kontrola w domu może powodować naruszenie dóbr osobistych. Kodeks pracy nakłada na pracodawców obowiązki z zakresu bhp (z pewnymi wyjątkami). Nie muszą oni, co prawda, dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń telepracownika, w których będzie świadczona praca, ale za to są zobowiązani zorganizować takim pracownikom pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki jej wykonywania. Trudno jednak określić, na czym będą polegać obo-

wiązki pracodawców z zakresu bhp w przypadku telepracy (czyli czy na przykład nie będą oni musieli zakupić odpowiedniego sprzętu biurowego w postaci krzesła, biurka itp.).

2. Aspekty wdrażania telepracy w województwie zachodniopomorskim

Jednym z głównych celów wspólnej Europy jest wzrost zatrudnienia między innymi poprzez unowocześnienie organizacji i form pracy. Działające w Polsce programy współfinansowane z funduszy Unii Europejskiej przyczyniają się do powstania wielu projektów wspierających telepracę bezpośrednio lub pośrednio. W niniejszym punkcie przedstawiono krótki opis wybranych projektów wdrażanych na terenie województwa zachodniopomorskiego.

„Telepraca szansą na zwalczanie nierówności i dyskryminacji na rynku pracy” to projekt realizowany przez Zachodniopomorską Szkołę Biznesu w Szczecinie, w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EOUAL, przy współpracy organizacji zrzeszających osoby niepełnosprawne, instytucje samorządowe, przedsiębiorców, firmy szkoleniowe, izby gospodarcze². Projekt jest skierowany do osób niepełnosprawnych ruchowo i stanowi szansę na ich aktywizację zawodową i pełnoprawny udział w życiu społecznym. Ma też na celu spopularyzowanie telepracy jako przyszłościowej formy zatrudnienia.

Założeniem projektu jest przeniesienie pracowników zagrożonych utratą pracy z podmiotów, w których są zatrudnieni, do telecentrum lub telechatek. W tej sytuacji zmianie ulega jedynie miejsce świadczenia pracy, nie zaś sam stosunek pracy. Pracownicy zostaną objęci systemem podnoszenia kwalifikacji i zdobywania nowych umiejętności, czym zajmie się ośrodek szkoleniowo-doradczy, a co w rezultacie doprowadzi między innymi do podniesienia ich zdolności adaptacyjnych. Równie istotnym elementem jest objęcie szkoleniami i doradztwem pracodawców, zainteresowanych wdrożeniem elastycznej formy zatrudnienia. W ramach projektu powstało telecentrum i ośrodek szkoleniowo-doradczy w siedzibie Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu. Na terenie województwa zachodniopomorskiego wdrażaniem projektu zajmuje się również sześć telechatek, nowoczesnych pracowni wyposażonych w sprzęt komputerowy przystosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych ruchowo. Projekt został

² Projekt „Telepraca szansą na zwalczanie nierówności i dyskryminacji na rynku pracy”. Opis projektu – strona internetowa Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu w Szczecinie.

zrealizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

Projekty realizowane przez Szczeciński Park Naukowo-Technologiczny wspierają promowanie telepracy poprzez edukację potencjalnych telepracowników w zakresie współczesnych technik komunikacyjnych i technologii informatycznych. Poniżej przedstawiono dwa z nich.

Projekt „Przyszłościowe zawody społeczeństwa informacyjnego – pakiet szkoleń” obejmuje przygotowanie i realizację pakietu szkoleń w trzech nowych zawodach: grafik-prezenter, broker informacji oraz handlowiec internetowy³. Wspólnym mianownikiem jest ich ścisły związek z rosnącym zapotrzebowaniem rozwijającego się społeczeństwa informacyjnego na praktyczne umiejętności wykorzystywania nowoczesnych technologii komunikacyjnych i ogólnodostępnych światowych zasobów informacji. Źródło finansowania projektu to Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego (ZPORR) Priorytet 2 „Wzmocnienie rozwoju zasobów ludzkich w regionach” Działanie 2.1. „Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy”.

Drugi projekt Szczecińskiego Parku Naukowo-Technologicznego to „Internet od podstaw”. Obejmuje on przygotowanie i realizację szkoleń potencjalnych telepracowników z zakresu korzystania z Internetu⁴. Umiejętność ta jest jedną z kluczowych, jaką dzisiaj powinien mieć każdy pracownik, ze względu na powszechne zastosowanie Internetu zarówno w biznesie (bankowość, handel, komunikacja mailowa, reklama itp.), jak i w domu. Występujący w regionie brak odpowiednich kwalifikacji wśród pracowników sprawia, że obecnie jedynie około 20% zatrudnionych wykorzystuje Internet w pracy, pomimo że 85% firm deklaruje dostęp do Internetu.

Projekt cechuje się dużym nowatorstwem z uwagi na wykorzystanie mobilnej sali szkoleniowej wyposażonej w bezprzewodowy dostęp do Internetu, która pozwala na realizację szkoleń na terenach nieprzystosowanych pod względem infrastrukturalnym do prowadzenia zajęć.

Źródłem finansowania dla tego programu jest Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego (ZPORR) Priorytet 2 „Wzmocnienie rozwoju zasobów ludzkich w regionach” Działanie 2.1. „Rozwój umiejętności powiąza-

³ Projekt „Przyszłościowe zawody społeczeństwa informacyjnego”. Opis projektu – strona internetowa Szczecińskiego Parku Naukowo-Technologicznego.

⁴ Projekt „Internet od podstaw”. Opis projektu – strona internetowa Szczecińskiego Parku Naukowo-Technologicznego.

ny z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie”.

Projekt Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie „E-pracownik – zawód XXI wieku”⁵ ma na celu dostosowanie wiedzy i umiejętności mieszkańców województwa zachodniopomorskiego do zmieniających się wymogów regionalnego rynku pracy w warunkach postępującej informatyzacji i globalizacji rynków zewnętrznych. Promuje się w nim elastyczne podejście do zawodu oraz rozwój kwalifikacji zawodowych dzięki wykorzystaniu nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych. W ramach projektu prowadzone są szkolenia z zakresu nowoczesnych technologii i systemów informacyjnych oraz wybranych zawodów przyszłości (broker informacji, webmaster, e-nauczyciel, finanse w e-gospodarce). Projekt finansowany jest ze środków Unii Europejskiej, z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego Działanie 2.1. „Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie” oraz z budżetu państwa.

Realizacja tych i podobnych projektów sprzyja kreowaniu otwartego i elastycznego systemu dostępu do wiedzy mieszkańcom regionu zachodniopomorskiego na wszystkich poziomach wykształcenia, zgodnie z występującymi potrzebami edukacji podstawowej, uzupełniającej i ustawicznej. Projekty stymulują również wzrost zatrudnienia między innymi poprzez podnoszenie kwalifikacji potencjalnych telepracowników.

3. Bariery wdrażania telepracy

Różnorodne problemy związane z promowaniem telepracy są przedmiotem projektu o zasięgu ogólnokrajowym „Telepraca – Ogólnopolski program dla przedsiębiorców”. Głównym wykonawcą projektu jest firma Doradztwo Gospodarcze DGA SA działająca na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości⁶. Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego „Rozwój zasobów ludzkich” w zakresie Działania 2.3. Celem projektu jest rozwinięcie rynku telepracy w Polsce i zachęcenie pracodawców do korzystania z tej formy zatrudniania.

⁵ Opis projektu – strona internetowa Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie.

⁶ Projekt „Telepraca szansa...”

Ma on przyczynić się do zwiększenia wiedzy o telepracy i spopularyzować tę formę zatrudnienia. Projekt jest adresowany do przedsiębiorstw i ich pracowników oraz do jednostek samorządu terytorialnego.

Telepraca – ten popularny w innych krajach model zatrudnienia – w Polsce napotyka wiele barier. W ramach projektu podjęto próbę zidentyfikowania tych zjawisk. Poniżej przedstawiono – na podstawie raportu z badań – główne bariery upowszechniania telepracy⁷. Można tu wyróżnić dwie zasadnicze grupy: bariery ze strony pracodawców oraz ze strony pracowników.

W grupie pierwszej można wymienić:

- przyzwyczajenie do tradycyjnej metody pracy,
- brak łatwo dostępnej, wyczerpującej, wiarygodnej informacji na temat nowej metody pracy,
- brak zaufania do pracownika, z którym pracodawca kontaktuje się sporadycznie, nad którego procesem pracy ma tylko ograniczoną kontrolę,
- niedotrzymywanie terminów wykonania pracy przez telepracowników.

W drugiej grupie – bariery ze strony pracownika – wymieniane są następujące problemy:

1. Pracodawcy często nie podpisują z telepracownikami umów o pracę; w efekcie brakuje poczucia bezpieczeństwa, zapewnienia regularnych dochodów.

2. Pracodawcy 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 należnych telepracownikom pieniędzy).

3. Silna obawa przed utratą kontaktów międzyludzkich – izolacją społeczną.

4. Strach przed nowym; przyzwyczajenie do tradycyjnej metody pracy w siedzibie pracodawcy – postrzegana jako bardziej naturalna niż telepraca.

5. Wysokie ceny za telefon, Internet, oprogramowanie.

6. Układowy rynek pracy – nepotyzm, znajomości, układy decydują o sukcesie w pracy.

⁷ Perspektywy rozwoju telepracy w Polsce – raport z badania w ramach projektu „Telepraca – Ogólnopolski program dla przedsiębiorców”.

7. Zagmatwane prawo, niewydajny system egzekwowania należności, za duże podatki (pracodawcy musi się opłacać zatrudniać telepracowników na umowę).

8. Brak profesjonalizmu wśród zleceniodawców, niekompletne briefy.

9. Ograniczona oferta pracy; dostępne są jedynie prace niskopłatne, nieciekawe, mało prestiżowe.

Realizacja projektu ukazała, że telepracownicy stanowią w Polsce tylko mały odsetek wszystkich pracujących, a telepraca nie cieszy się popularnością. Należy jednak przewidywać, że sytuacja ta będzie się zmieniać na korzyść. Niedawna nowelizacja kodeksu pracy oraz działania promujące telepracę skłaniają do optymizmu w tym zakresie.

Podsumowanie

Telepraca to nie tylko oszczędność kosztów dla obu zainteresowanych stron. Istotną korzyścią jest fakt, że dzięki wykorzystaniu telepracy pracodawca ma możliwość wybierać spośród znacznie szerszego grona potencjalnych pracowników, których nie znajdzie na swoim terenie.

Ta metoda pracy dokładnie wpisuje się w unijną politykę równości szans, ułatwiając równą konkurencję nie tylko osobom niepełnosprawnym i wychowującym dzieci, ale także zamieszkującym obszary o utrudnionym dostępie do zatrudnienia. Dlatego telepraca zalecana jest jako forma aktywizacji zawodowej matek z dziećmi, opiekunów osób starszych, niepełnosprawnych i mieszkańców obszarów wiejskich.

Nie można też nie wspomnieć o korzyściach, jakie niesie ze sobą ta nowoczesna forma pracy dla rozwoju społeczno-ekonomicznego całego kraju. Przede wszystkim jest to wyrównywanie poziomów w dostępie do infrastruktury teleinformatycznej i edukacyjnej w poszczególnych regionach i miejscowościach, zmniejszenie migracji do dużych miast, korzyści ekologiczne, wzrost popytu na usługi telekomunikacyjne i upowszechnianie nowości w tej branży. Telepraca jest więc jednym ze zjawisk istotnie stymulujących rozwój społeczeństwa informacyjnego.

Literatura

- Projekt „Telepraca szansą na zwalczanie nierówności i dyskryminacji na rynku pracy”.
Opis projektu – strona internetowa Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu w Szczecinie.
- Projekt „Przyszłościowe zawody społeczeństwa informacyjnego”. Opis projektu – strona internetowa Szczecińskiego Parku Naukowo-Technologicznego.
- Projekt „Internet od podstaw”. Opis projektu – strona internetowa Szczecińskiego Parku Naukowo-Technologicznego.
- Projekt „E-pracownik – zawód XXI wieku”. Opis projektu – strona internetowa Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie.
- Projekt „Telepraca – Ogólnopolski program dla przedsiębiorców”. Opis projektu – strona internetowa Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości i Europejskiego Funduszu Społecznego.
- Ustawa z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, DzU nr 181, poz. 1288.

SELECTED ASPECTS OF THE TELEWORK PROBLEMS WITH LOOK ON THE WESTPOMERANIAN VOIVODESHIP SITUATION

Summary

The article presents selected aspects of the telework problems in Poland in view of a new law regulations in this subject. Authoress presents the main difficulties in the wide telework implementation. The article includes also description of projects connected with telework which have been realized in West Pomeranian Voivodeship.

Translated by Ewa Piotrowska

