

Elżbieta Golec-Nycz\*, Anna Osiewalska\*\*  
Oddział Informacji Naukowej Biblioteki Głównej  
Akademia Ekonomiczna w Krakowie

## TELEPRACA W BIBLIOTEKACH JAKO ELEMENT AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH LUB PRZEBYWAJĄCYCH NA URLOPACH WYCHOWAWCZYCH [TELEWORKING IN LIBRARIES AS A WAY OF INVOLVING DISABLED PEOPLE AND EMPLOYEES BEING ON NURTURING LEAVE]

**Abstrakt:** W dotychczasowej debacie nad rolą bibliotek w procesie budowania społeczeństwa informacyjnego, a w szczególności zwalczania zjawiska tzw. e-wyobcowania, definiowano osoby wyłączone z tego społeczeństwa jako pozbawione dostępu i umiejętności korzystania z szeroko pojętej technologii informacyjnej. W artykule przedstawiono możliwości wykorzystania potencjału społeczeństwa informacyjnego do aktywizacji przez biblioteki osób zagrożonych wykluczeniem zawodowym: niepełnosprawnych lub przebywających na urloпах wychowawczych. Wskazano, w jakim zakresie możliwa jest w bibliotekach telepraca i przedstawiono scenariusze zatrudnienia w bibliotece z wykorzystaniem tej formy zatrudnienia.

AKTYWIZACJA ZAWODOWA – BIBLIOTEKARZ – SPOŁECZEŃSTWO INFORMACYJNE – TELEPRACA –  
WYRÓWNYWANIE SZANS

**Abstract:** In hitherto debates on the role of libraries in the development of the information society, and particularly in combating e-alienation, people excluded from the information society have been defined as deprived of access and skills to use information technologies. The authors present some possibilities of using the potential of the information society to employ libraries to activate people threatened with professional exclusion: disabled people and employees being on nurturing leave. The possible areas of teleworking in libraries are indicated as well as some scenarios of employing librarians in this mode are presented.

EQUALIZING OPPORTUNITIES – INFORMATION SOCIETY – LIBRARIANS – PROFESSIONAL ACTIVITIES –  
TELEWORKING

\*

\* \*

---

\* Kustosz dypl. mgr Elżbieta Golec-Nycz, absolwentka filologii polskiej, pracownik Biblioteki Głównej Akademii Ekonomicznej w Krakowie. Autorka m.in.: (2005) *Uprawnienia pracownicze bibliotekarzy w świetle Prawa o szkolnictwie wyższym*; (2004) *FRBR (eferberyzacja) – nowa filozofia katalogowania*. Adres elektr.: golec@bibl.ae.krakow.pl

\*\* Kustosz dypl. mgr Anna Osiewalska, absolwentka ekonomii; studia podyplomowe w zakresie bibliotekoznawstwa w UJ; kierownik Oddziału Informacji Naukowej Biblioteki Głównej Akademii Ekonomicznej w Krakowie. Współautorka m.in.: (2004) *Measuring cost efficiency of public and academic libraries in Poland – a methodological perspective and empirical experience*; (2003) *Ocena efektywności kosztowej bibliotek akademickich na podstawie danych przekrojowo-czasowych*. Adres elektr.: aosiew@bibl.ae.krakow.pl

## Wprowadzenie

Rozwój technik telekomunikacyjnych w ciągu ostatnich dwudziestu lat spowodował ogromne przeobrażenia praktycznie we wszystkich dziedzinach działalności ludzkiej. Socjologowie opisując te zmiany używają określeń: cywilizacja informatyczna, społeczeństwo informacji (wiedzy), cywilizacja medialna. Technologie informacyjne zmieniły także sposób funkcjonowania bibliotek, podnosząc poziom i rozszerzając zakres świadczonych usług. Biblioteki stały się wiarygodnymi i stabilnymi producentami informacji o zasobach wiedzy, a ich agendy udostępniania ułatwiają osobom, które z przyczyn edukacyjnych, ekonomicznych lub technologicznych zagrożone są e-wyobcowaniem, włączenie do społeczeństwa informacyjnego. Komputeryzacja bibliotek zmieniła także zawód bibliotekarza, wprowadzając czynności takie jak: tworzenie baz danych, projektowanie stron www, komputerowy skład wydawnictw (biuletynów, bibliografii itp.). Czynności te zgodnie zaliczane są w literaturze przedmiotu do kanonu około kilkunastu prac, wykonywanych w formie telepracy tj. świadczonych poza zakładem pracy. W artykule przedstawimy możliwości zastosowania telepracy w bibliotekach, akcentując potencjał tej formy zatrudnienia w zakresie „e-Inclusion” osób niepełnosprawnych i przebywających na urloпах wychowawczych bibliotekarzy.

## Początki telepracy i jej rozwój

Telepracę wykreowano w USA na początku lat 70. XX wieku w okresie kryzysu naftowego. W literaturze anglojęzycznej na określenie takiej formy organizowania pracy używa się dziś zamiennie terminów *telework*, *telecommuting* oraz *eworking*, w Polsce tłumaczonych jako telepraca, praca zdalna, praca na odległość lub e-praca. Terminu *telecommuting* po raz pierwszy użył w XX wieku Jack Nilles, a spopularyzował go Francis Kinsman, amerykański futurysta, autor wydanej w 1987 r. książki *The Telecommuters* [Status Report...1999, dok. elektr.]. Pojęcie to oznaczało okresową pracę poza biurem w warunkach domowych. Telepraca wg Nillesa to każda forma pracy z wykorzystaniem technologii informatycznych, zastępująca konieczność dojazdów do siedziby firmy czy instytucji.

W Europie pojęcie to zostało spopularyzowane przez Komisję Europejską [Status Report...1999, dok. elektr.]. Na początku lat 90. XX wieku sfinansowała ona szereg badań pod kątem wprowadzenia telepracy jako alternatywnej formy zatrudnienia, w celu tworzenia kolejnych miejsc pracy na terenach ekonomicznie zaniedbanych, możliwości zarobkowania osób niepełnosprawnych, a także w celu umożliwienia kobietom z małymi dziećmi powrotu do pracy. Wszystko to zmierzało do zapobieganiu poczuciu alienacji społecznej oraz pobudzenia aktywności zawodowej osób trwale lub czasowo wyłączonych z aktywnego życia społecznego i zawodowego. Statystyki zatrudnienia telepracowników w krajach Unii Europejskiej, przygotowywane przez Statistical Indicators Benchmarking the Information Society pokazują, że w roku 2003 ich udział w ogólnej liczbie zatrudnionych wynosił dla krajów „Piętnastki” średnio 13 % (np. 25% w Holandii, 8% w Polsce) [SIBIS Pocket Book 2002/2003, s. 74]. Według najnowszych badań dotyczących wykorzystania telepracy w polskich przedsiębiorstwach, przeprowadzonych na potrzeby realizacji projektu „Telepraca. Ogólnopolski program promocji i szkoleń dla przedsiębiorców”, telepracownicy stanowią w Polsce zaledwie 1% wszystkich pracowników w badanych przedsiębiorstwach, natomiast 16% przebadanych przedsiębiorstw zadeklarowało stosowanie telepracy w różnej

formie. Branże, w których najczęściej stosowana jest telepraca w Polsce to: działalność wydawnicza; poligrafia i reprodukcja zapisanych nośników informacji (22% przedsiębiorstw), produkcja maszyn biurowych i komputerów (16%), produkcja sprzętu i aparatury radiowej, telewizyjnej i komunikacyjnej (20%), pośrednictwo finansowe (19%) oraz prowadzenie prac badawczo-rozwojowych (16%). Perspektywy wdrożenia telepracy są wg twórców raportu obiecujące: 19% spośród wszystkich badanych firm rozważa wprowadzenie telepracy w najbliższej przyszłości [Perspektywy rozwoju... 2005, dok.elekt.]. Do instytucji mających największe doświadczenie w zakresie telepracy w Polsce należą Fundacja Centrum Promocji Kobiet oraz Fundacja Fuga Mundi [Pleszczyńska 2004, dok. elekt.].

### **Czynności świadczone w systemie telepracy**

Najczęściej wymieniane prace świadczone w systemie telepracy [Sadowski 2004, s. 92–93; Zakrzewska-Szczepańska 2005, s. 35], to:

- tłumaczenia,
- przeprowadzanie ankiet,
- komputerowy skład tekstów,
- opracowanie graficzne,
- projektowanie stron www,
- księgowość,
- wykonywanie analiz kosztów,
- gromadzenie i przetwarzanie danych,
- tworzenie baz danych,
- działalność marketingowa,
- sprzedaż na telefon,
- obsługa klienta,
- redagowanie tekstów.

### **Prawne aspekty telepracy**

Telepraca nie jest uregulowana prawnie i może być świadczona zarówno na podstawie stosunku pracy (umowa na czas określony, na zastępstwo, w niepełnym wymiarze czasu pracy), jak i na podstawie umów cywilnoprawnych (dzieło, zlecenie). Usługi może wykonywać też samodzielny przedsiębiorca [Sadowski 2004, s. 96].

Telepraca charakteryzuje się tzw. zadaniowym czasem pracy, przewidzianym przez Kodeks pracy w art. 140 [Nycz 2006, dok. elekt.]. Polega to na tym, że rozkład czasu pracy pracownika nie jest ustalany przez pracodawcę lecz przez samego pracującego. Pracodawca w związku z tym nie ewidencjonuje rzeczywistego czasu pracy pracownika. Prowadzi natomiast ewidencję czasu pracy w pozostałym zakresie (urlopy, choroba, zwolnienia okolicznościowe). Pracownik podlega podporządkowaniu podmiotowi zatrudniającemu w tym sensie, że

pracodawca może wydawać polecenia w zakresie sposobu wykonywania pracy, kolejności realizacji poszczególnych zadań. Temu celowi praktycznie służą łącza telefoniczne czy też internetowe. Pracodawca ma także prawo w wyjątkowych przypadkach wezwać pracownika do stawiennictwa w zakładzie pracy, celem wyjaśnienia na miejscu określonych problemów. Stanowisko pracy delegowanego do domu musi m.in. odpowiadać warunkom określonym w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. Kwestie te można jednak uregulować pisemnymi oświadczeniami pracownika o tym, że domowe stanowisko pracy spełnia powszechnie obowiązujące warunki bhp [Zakrzewska-Szczepańska 2005, s. 34].

### Telepraca – zalety i wady

Poniższe zestawienie podsumowuje toczącą się debatę [Gryciuk 1999, dok. elektr.; Fronczak 2005, s. 24; Kurkus-Rozowska 2002; Szymczak 1999, s. 9] na temat zalet i wad telepracy.

#### Zalety telepracy

dla pracownika	swoboda organizowania pracy, oszczędność czasu i wydatków na dojazdy do pracy, niższy poziom napięć na styku pracownik–pracodawca, możliwość pracy w przyjaznym środowisku
dla pracodawcy	oszczędność powierzchni lokali biurowych, mniejsze nakłady na przygotowanie i utrzymanie stanowiska pracy, wzrost efektywności pracy (system rozliczenia oparty na wynikach), możliwość zatrudnienia fachowców z regionów o niższych kosztach pracy, niższy poziom napięć na styku pracownik–pracodawca
w odbiorze społecznym	racjonalizacja wykorzystania zasobów ludzkich (aktywizacja ludności mieszkających na terenach o dużym bezrobociu, absolwentów studiów wyższych, niepełnosprawnych ruchowo), element polityki prorodzinnej (zachęta dla rodziców do przejścia na urlopy wychowawcze), zmniejszenie natężenia ruchu na ulicach miast

#### Wady telepracy

dla pracownika	izolacja zawodowa, abstrakcyjność pracy przy wykonywaniu zadań cząstkowych, monotonia, możliwość utraty kontroli nad czasem pracy, duża intensywność pracy, zagrożenie utraty prywatności, mniejsze możliwości negocjowania płacy
dla pracodawcy	brak włączenia w pracę zespołu i identyfikacji z firmą, możliwa duża ilość błędów, konieczność wypracowania takiego systemu kontaktu, który nie zagraża prywatności pracownika, częste szkolenia
w odbiorze społecznym	brak stabilności zatrudnienia

### Możliwości wprowadzenia telepracy w bibliotekach

Wymienione wcześniej ogólne wady i zalety odnoszą się także do bibliotek. Należy jednak pamiętać, że biblioteka jest jednostką usługową, której pracownicy mają kontakt z czytelnikami i reagują na ich – zmieniające się – potrzeby. Można teoretycznie wydzielić czas pracy bibliotekarza z czytelnikiem, w zależności od miejsca pracy, jako wahający się w przedziale 1/2 do 3/4 czasu dnia pracy. Należałoby zatem rozważyć telepracę w bibliotekach zakładając konieczność uzupełnienia etatu telepracownika o bibliotekarza dyżurującego z czytelnikiem. Adekwatnym rozwiązaniem wydaje się zatrudnienie telepracownika w niepełnym wymiarze godzin wg następujących scenariuszy:

- A. bibliotekarz na urlopie wychowawczym
- B. osoba niepełnosprawna

## **SCENARIUSZ A**

W czasie urlopu wychowawczego pracownik może podjąć pracę zarobkową w wymiarze mniejszym niż cały etat. Jeżeli ma wykonywać dla dotychczasowego pracodawcy pracę innego rodzaju (lub w innych warunkach, np. w domu) niż określono w umowie o pracę, wówczas należy zawrzeć odrębną umowę [Drzewiecka 2006, s. 3]. Propozycje prac bibliotekarskich możliwych do wykonania w niepełnym wymiarze godzin w systemie telepracy zostaną przedstawione wg tradycyjnego podziału na gromadzenie, opracowanie i informację naukową, z wykluczeniem udostępniania.

### **I. Gromadzenie**

Coraz częściej biblioteki mają zezwolenia różnych instytucji na pobranie z ich strony domowej wydawnictw elektronicznych. W Bibliotece Głównej Akademii Ekonomicznej w Krakowie są to instytucje, z którymi nawiązaliśmy umowy o prowadzeniu ich bibliotek depozytowych, ale również instytucje, które udostępniają swoje wydawnictwa w internecie. Decydujemy się na takie rozwiązanie rezygnując z formy drukowanej dokumentu ze względu na konieczność oszczędzania miejsca magazynowego. W ciągu roku pozyskujemy w ten sposób około tysiąca dokumentów. Praca ta wymaga pobrania pliku na komputer i przesłania go na serwer biblioteczny z użyciem np. protokołu ftp.

### **II. Opracowanie**

Pozyskane drogą elektroniczną wydawnictwa podlegają dalej skatalogowaniu. Tym razem może już być potrzebna licencja na stanowisko. W Bibliotece Głównej Akademii Ekonomicznej w Krakowie redukuje to możliwość stosowania telepracy jedynie do dokumentów katalogowanych w bazach, stanowiących własność Biblioteki (opracowanych przez naszych informatyków) – w katalogach bibliotek depozytowych, gdzie w ten sposób opracowujemy około 800 dokumentów elektronicznych rocznie.

### **III. Prace dokumentacyjne**

Możliwe jest także opracowanie rekordu bibliograficznego dostępnych w formie elektronicznej artykułów (np. z e-czasopism) do baz tworzonych w bibliotece. W BGAE w Krakowie opracowujemy w ten sposób artykuły zarówno do bazy GOSPODARKA, jak i NAUKI SPOŁECZNE. Bibliotekarze na urloпах wychowawczych mogliby także dokumentować artykuły z tradycyjnych czasopism drukowanych, prenumerowanych przez bibliotekę, dokonując ich krótkotrwałych wypożyczeń.

Forma umowy w BG AE w Krakowie: umowa zlecenie – wzór 2 – pracownik AE

[http://www.ae.krakow.pl/jednostki/dzial\\_organizacyjno\\_prawny/umowa-zlecenie2-P.doc](http://www.ae.krakow.pl/jednostki/dzial_organizacyjno_prawny/umowa-zlecenie2-P.doc)

## **SCENARIUSZ B**

Telepraca dla niepełnosprawnych studentów (pracowników) w ramach umowy-zlecenia rozszerza kontakt, jaki biblioteki naukowe nawiązały już ze studentami instytucji macierzystych, wyrównując szanse studentów niepełnosprawnych. Dla BGAE w Krakowie oznaczałoby to po prostu, że oprócz umów zlecenia, jakie zawieraliśmy dotąd ze studentami AE, którzy dotąd odciążali nas w jakiejś mierze z prac dyżurowych, dopuścilibyśmy jeszcze studentów niepełnosprawnych, którym zlecilibyśmy np. prace porządkowe czy dokumentacyjne w prowadzonych przez Bibliotekę bazach.

Forma umowy w BG AE w Krakowie: umowa zlecenie – wzór 2 – osoba obca

[http://www.ae.krakow.pl/jednostki/dzial\\_organizacyjno\\_prawny/umowa-zlecenie2-NP.doc](http://www.ae.krakow.pl/jednostki/dzial_organizacyjno_prawny/umowa-zlecenie2-NP.doc)

## Wykorzystane źródła i opracowania

- Długosz, J. (2003). Społeczeństwo informacyjne a wykluczeni, dok. elektr. *Biuletyn EBIB* nr 7/2003 (47). <http://ebib.oss.wroc.pl/2003/47/dlugosz.php> [odczyt: 24.02.2006].
- Drzewiecka, E. (2006). Praca w czasie urlopu wychowawczego. *Gazeta Prawna* nr 39, s. 3.
- Gryciuk, W. (1999). Plusy i minusy telepracy, dok. elektr. *Teleinfo – Przegląd Rynku Informatyki i Telekomunikacji* nr 13/1999. <http://www.teleinfo.com.pl/ti/1999/13/f12.html> [odczyt: 24.02.2006].
- Fronczak, K. (2005). Praca toczy się w sieci. *Nowe Życie Gospodarcze* nr 8, s. 24–25.
- Kurkus-Rozowska, B., M. Konarska (2002). Telepraca – szanse, korzyści, uciążliwości. *Bezpieczeństwo Pracy* nr 5, s. 21–25.
- Nycz, T. Zadaniowy czas pracy, dok. elektr. <http://prawo-pracy.pl/?l=artykul&id=85> [odczyt 24.02.2006]
- Perspektywy rozwoju telepracy w Polsce. Raport z badania jakościowego, dok. elektr. (2005). Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości [http://telepraca-efs.pl/files/perspektywy\\_rozwoju\\_telepracy.doc](http://telepraca-efs.pl/files/perspektywy_rozwoju_telepracy.doc) [odczyt: 24.02.2006]
- Pleszczyńska, E. (2004). Internetowy przepływ informacji do i od osób niepełnosprawnych – teraźniejszość, przeszłość i plany na przyszłość, dok. elektr. *Biuletyn EBIB* nr 1/2004 (52). <http://ebib.oss.wroc.pl/2004/52/pleszczyńska.php> [odczyt: 24.02.2006].
- Rymsza, M. red. (2005). Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku? Warszawa: Instytut Spraw Publicznych, 204 s.
- Sadowski, Z. (2004). Telepraca – stan obecny i warunki dalszego rozwoju. *Rynek Pracy* nr 2, s. 90–100.
- SIBIS Pocket Book 2002/2003. Measuring the Information Society in the EU, the EU Accession Countries, Switzerland and the US, dok. elektr. (2003). SIBIS project and European Communities, 211 pp. [http://www.sibis-eu.org/files/Sibis\\_Pocketbook\\_updt.pdf](http://www.sibis-eu.org/files/Sibis_Pocketbook_updt.pdf) [odczyt: 24.02.2006].
- Status Report on European Telework “Telework 1999”, New Methods of Work 1999. Annual Report from the European Commission, dok. elektr. (1999). 197 pp. <http://www.eto.org.uk/twork/tw99/word/tw99def.doc> [odczyt: 24.02.2006].
- Szymczak, R. (1999). Telepraca w czterech ścianach, czyli jak wytrzymać ze sobą. *Praktyka i Teoria Informatyki i Technicznej* nr 1, s. 9–13.
- Zakrzewska-Szczepańska, K. (2005). Bhp przy telepracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* nr 9, s. 34–37.