

Patryk Kulik
Student II roku, studia I stopnia, Finanse i Rachunkowość
Wydział Ekonomii i Finansów
Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny w Radomiu

Zalety i wady pracy zdalnej z perspektywy pracownika i pracodawcy

1. Wprowadzenie

Rozwój technologii jest ściśle powiązany z sytuacją gospodarczą i społeczną, odzwierciedla ją i pomaga rozwijać. Przedsiębiorstwa tworzą nowe technologie, aby wyjść naprzeciw oczekiwaniom społecznym, zaś ludność sprawdza te rozwiązania. Ta korelacja od dawna jest przedmiotem zainteresowania badaczy¹.

Razem z rozwojem komputeryzacji przedsiębiorstw pojawiły się i rozwinęły elastyczne formy pracy, tj. praca zdalna, telepraca oraz ich podtypy. Pandemia COVID-19 w znaczącym stopniu przyczyniła się do rozwoju pracy na odległość. Przymus zmiany organizacji pracy postawił wielu przedsiębiorcom i pracownikom wyzwanie zapoznania się z możliwościami i zagrożeniami idącymi z zastosowaniem nowej formy pracy.

Celem pracy jest przeprowadzenie diagnozy pozytywnych i negatywnych aspektów pracy zdalnej z perspektywy pracownika i pracodawcy.

Rozpowszechnienie pracy zdalnej ukazało wielowymiarowe oddziaływanie na społeczność. Efekty są widoczne w aspekcie gospodarczym, społecznym, wpływają na potrzebę rozwoju w szerokim rozumieniu. Zrozumienie funkcjonowania pracy zdalnej jest kluczowe w zarządzaniu czasem, procesami i zasobami ludzkimi przez pracodawcę, aby móc efektywnie wykorzystać system organizacji. Z perspektywy pracownika świadomość właściwości pracy na odległość ma symetryczne znaczenie, lecz w odniesieniu do sfer życia.

2. Pojęcie i istota pracy zdalnej

Telepracę rozumie się jako regularną pracę poza zakładem pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, gdzie warunki stosowania telepracy są regulowane w porozumieniu między pracodawcą a zakładową organizacją związkową lub w przypadku jej braku, z pracownikiem².

¹ Musiał G., *Z punktu widzenia ekonomii*, „Śląsk” Wydawnictwo Naukowe, Katowice 2009, s.212.

²Ustawa z 26.06.1974 Kodeks pracy. Dz. U. 1974 nr 24 poz. 141z późn. Zm., rozdział IIb.

Pracę zdalną pracodawca może zlecić pracownikowi poza miejscem jej stałego wykonywania, w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego³. Nie posiada ona jednoznacznej definicji, lecz jest ściśle związana z ograniczeniem rozprzestrzenia chorób zakaźnych.

Pojęcia telepracy i pracy zdalnej nie są synonimami. Wykonywanie telepracy ściśle wiąże się z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, zaś praca zdalna nie wymaga takiej komunikacji. Pojęcie pracy zdalnej jest szersze i obejmuje ogół prac świadczonych poza miejscem stałego jej świadczenia. Pojawiło się ono w użyciu wraz z ustawą z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych⁴.

Historia pracy zdalnej jest związana z czasami kryzysów. Za twórcę uznaje się Jacka Nillesa, który w 1973 roku przeprowadził eksperyment z pracą zdalną jako pierwszy. Jego przesłankami były kryzys energetyczny, co skutkowało rosnącymi cenami paliw, oraz zagrożenie ekologiczne, w części spowodowane przez spaliny. Te powody skłoniły rząd do finansowania pierwszych programów pracy zdalnej⁵.

Idea rozwijała się przez publikacje Alvina Tofflera – *Trzecia fala* (1980) – i Francisa Kinsmana – *The Telecommuters* (1987) – oraz powolnego wprowadzania zastosowań do przedsiębiorstw. Z rozwojem technologii rozwijała się również praca zdalna, jednak w trakcie pandemii COVID-19 statystyki dotyczące udziału pracujących z domu do ogółu zatrudnionych znacząco wzrosły.

Zastosowanie pracy zdalnej ma silny wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Wprowadza i ułatwia dalsze wprowadzenia innowacyjności. Nowe rozwiązania pozwalają na przejście pracy do ery 2.0, która cechuje się lepszą dostępnością, większą interaktywnością i rozproszeniem. Rozwój pracy elastycznej prowadzi do zwiększenia znaczenia merytokracji, gdzie znaczenie członków systemu jest zależne od ich wkładu merytorycznego. Znaczenie szczegółowej wiedzy prowadzi do silnej specjalizacji, czyli hiperspecjalizacji, gdzie nawet wykształcenie kierunkowe jest zbyt ogólne, przy tym wzrasta znaczenie certyfikatów i kursów bardzo wąsko specjalizowanych. Praca 2.0 i praca zdalna zmienia system organizacji pracy w

³Ustawa z 2.03.2020 o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Dz. U. 2020 poz. 374, art.3 z późn. zm.

⁴Muste R., *Pandemia COVID-19 a zmiana modelu pracy. Polska na tle krajów Unii Europejskiej*, Acta Univertatis Lodziensis. „Folia Sociologica” nr 81/2022, s. 32-35 Ustawa z 2.03.2020 o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Dz. U. 2020 poz. 374, art.3 z późn. zm.

⁵Szluz B., *Telepraca – nowoczesna, elastyczna forma zatrudnienia i organizacji pracy – Szansa czy zagrożenie?*, „Modern Management Review”, nr 20(4)/2013, s. 253,266.

przedsiębiorstwie, nie tylko przez wyniesienie pracy z biura, ale także zmianę organizacji procesów, gdy outsourcing nabiera szerszego znaczenia⁶.

3. Zalety i wady pracy zdalnej

Praca zdalna i telepraca powstały w odpowiedzi na kryzysy. Początkowo realizowały pojedyncze funkcje: telepraca – walka o środowisko, praca zdalna – walka o zdrowie ludności. Wraz z rozwojem technologii praca na odległość stała się bardziej dostępna. Odmienna forma organizacji pracy związana jest z nowymi korzyściami i zagrożeniami zarówno z perspektywy pracownika, jak i pracodawcy.

Zapotrzebowanie na elastyczne formy pracy przyspieszyły rozwój technologii. Przez pandemię COVID-19 praca zdalna stała się koniecznością, a nie zaufaniem do pracownika i uwidoczniły się dotychczasowe zalety i wady⁷.

Tabela 1. Korzyści i zagrożenia pracy zdalnej z perspektywy pracownika

Praca zdalna z perspektywy pracownika	
Zalety	Wady
<ul style="list-style-type: none"> – Uniknięcie dojazdów do miejsca pracy – oszczędność czasu, pieniędzy, środowiska (przez światopogląd pracownika). – Łatwiejsze pogodzenie aktywności życiowych (praca, rodzina, rozwój). – Możliwość dopasowania pracy do preferowanych godzin. – Dostosowanie otoczenia wedle własnych preferencji. – Zwiększenie komfortu wykonywanej pracy. – Pełniejsze skupienie przez ograniczenie rozpraszaczy z miejsca pracy. – Możliwość równoległego wykonywania obowiązków. – Satysfakcja z samodzielnej motywacji. – Elastyczny wybór miejsca zamieszkania i możliwość pracy w odległym regionie. – Możliwość zatrudnienia dla osób, które z różnych względów nie mogą opuścić mieszkania. – Zindywidualizowany charakter pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> – Poczucie izolacji społecznej. – Zatarcie granic między aspektami życia. – Przedłużenie godzin pracy i poczucie „bycia stale w pracy” – zagrożenie pracoholizmem. – Praca w nieergonomicznych warunkach. – Brak skupienia przez aktywność domowników. – Bycie niezauważonym przy szkoleniach i awansach. – Konieczność samodzielnego planowania i organizowania dnia. – Ograniczony dostęp do zasobów informacji – ograniczony dostęp do danych i oprogramowania z przedsiębiorstwa. – Utrata umiejętności relaksu. – Obniżenie komfortu mieszkania – wydzielenie z przestrzeni domowej miejsca na pracę. – Brak bezpośredniego kontaktu – trudności z odczytywaniem intencji nadawcy (przełożonego) i

⁶ Prokurat S., Świerżewski S. Ł., *Nadchodzi praca 2.0*, „Harvard Business Review Polska” Lipiec—sierpień 2013, s. 50-60.

⁷ Urbaniec M., Małkowska A., Włodarkiewicz-Klimek H., *The impact of technological developments on remote working: insights from the polish managers' perspective*, „Sustainability”, nr14(1)/2022, s. 2.

Praca zdalna z perspektywy pracownika	
Zalety	Wady
<ul style="list-style-type: none"> – Brak konfliktów pracowniczych. – Obniżenie poziomu stresu. – Łatwiejsza organizacja pracy dla więcej niż jednego pracodawcy. – Większa lojalność wobec pracodawcy. 	<ul style="list-style-type: none"> tworzenia relacji nieformalnych z współpracownikami. – Wiarygodność pracodawcy. – Obniżenie produktywności i efektywności. – Utrudnienia natury technicznej. – Bycie odbieranym jako osoba, która „siedzi w domu”.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: A. Dolot, *Wpływ pandemii COVID-19 na pracę zdalną –perspektywa pracownika, E-mentor*, nr 1(83)/2020, s. 37-38; R. Muster, *Pandemia COVID-19 a zmiana modelu pracy. Polska na tle krajów Unii Europejskiej*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Sociologica”, nr 81/2022, s. 35-37; M. Sidor-Rządowska, *Kształtowanie przestrzeni pracy. Praca w biurze, praca zdalna, coworking*, Wolters Kluwer 2020, s. 75-77; B. Szluz, *Telepraca – nowoczesna, elastyczna forma zatrudnienia i organizacji pracy – Szansa czy zagrożenie?* „Modern Management Review”, nr 20(4)/2013, s. 259-263; M. Urbaniec i in., *The impact of technological developments on remote working: insights from the polish managers’ perspective*, „Sustainability” nr14(1)/ 2022, s. 6-10; S. Wojciechowska-Filipek, *Praca zdalna - nowe możliwości, nowe wyzwania*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie” nr 14(4)/2013, s. 212-221.

Wiele z przedstawionych korzyści (tabela 1), przy nieodpowiednim wykorzystaniu, może przerodzić się w zagrożenia i brak satysfakcji z wykonywanej pracy. Konieczność pracy zdalnej, bez odpowiedniego przygotowania pracownika związana jest z silnym wzrostem niepożądanych efektów oraz lekkim wzrostem pozytywnych aspektów⁸. Na sukces lub niepowodzenie pracy zdalnej, poza przygotowaniem pracownika, znaczny wpływ mają cechy zatrudnionego⁹.

Posługiwanie się narzędziem, jakim jest praca zdalna, w sposób nieodpowiedni może łatwo prowadzić do zaburzenia realizacji funkcji pracy. Rezygnacja z przerw, urlopów wypoczynkowych czy ciągła dostępność pracownika prowadzi do organizacji całego czasu wokół pracy, co prowadzi do braku możliwości odpoczynku psychicznego. W zakresie społecznym – kwestię zakłóceń w budowaniu relacji między pracowniczych, okazywaniu i uzyskiwaniu szacunku, dzieleniu się wiedzą i organizowaniu wykonywania obowiązków¹⁰.

⁸ Dolot A., *Wpływ pandemii COVID-19 na pracę zdalną –perspektywa pracownika*, „E-mentor”, nr (83)/2020, s.37-38.

⁹ Karbownik K., *Korzyści i zagrożenia wynikające z zatrudnienia pracowników w formie teleprac*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej” nr 20/2015, s. 168-171.

¹⁰ Jeran, A., *Praca zdalna jako źródło problemów realizacji funkcji pracy*, „Opuscula Sociologica” nr 2(16)/2016, s. 53-56.

Tabela 2. Korzyści i zagrożenia pracy zdalnej z perspektywy pracodawcy

Praca zdalna z perspektywy pracodawcy	
Zalety	Wady
<ul style="list-style-type: none"> – Oszczędności finansowe – ograniczenie przestrzeni biurowej. – Możliwość łatwego przejścia z wynagrodzenia za czas pracy na wynagrodzenie za rezultat pracy. – Podniesienie efektywności i wydajności pracy. – Zmniejszona absencja chorobowa. – Zmniejszenie biurokracji i zwiększenie elastyczności we wdrażaniu nowych działań. – Możliwość szukania pracownika na większym obszarze geograficznym. – Pozytywna atmosfera – brak konkurencji między pracownikami. – Zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstwa. – Większa swoboda w przyjmowaniu i zwalnianiu pracowników. – Lepszy dostęp do klienta – dostępność pracowników całodobowo (rozproszeni pracownicy po świecie). – Możliwość rozszerzenia działalności o nowe, wirtualne usługi. – Zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami, bez konieczności instalacji infrastruktury. 	<ul style="list-style-type: none"> – Brak pełnego kontrolowania – trudności w zarządzaniu efektami pracy. – Niewykorzystanie narzędzi w pełni – zastosowanie zbyt skomplikowanego oprogramowania. – Zapewnienie wysokiego poziomu bezpieczeństwa systemów – niezbędne zabezpieczenie przed kradzieżą danych z zewnątrz i zapewnienie pracownikom bezpieczeństwa w korzystaniu z systemów. – Opór wobec zmian – zmiana stałego sposobu działania. – Brak gwarancji efektów pracy. – Powierzenie sprzętu pracownikowi (przy niektórych umowach). – Problematyczne usuwanie utrudnień natury technicznej. – Słabe relacje pracodawca — pracownik. – Duża rotacja pracowników. – Małe zaangażowanie pracownika w pracę – niska identyfikacja pracownika z firmą.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: K. Karbownik, *Korzyści i zagrożenia wynikające z zatrudnienia pracowników w formie telepracy*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej” nr 20/2015, s. 171-174.; M. Piasecki, *Telepraca osób niepełnosprawnych w społeczeństwie informacyjnym*, „Telekomunikacja i techniki informacyjne”, nr 2/2001, s. 66-69; M. Piątkowski, *Znaczenie form zatrudnienia w funkcjonowaniu przedsiębiorstw*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Ekonomiczne Problemy Usług, Marketing przyszłości: trendy, strategie, instrumenty: przedsiębiorstwo i konsument w ewoluującym otoczeniu”, nr 73/2011, s. 439-440; B. Szluz, *Telepraca – nowoczesna, elastyczna forma zatrudnienia i organizacji pracy – Szansa czy zagrożenie?*, „Modern Management Review”, nr 20(4)/2013 s. 259-263; S. Wojciechowska-Filipek, *Praca zdalna - nowe możliwości, nowe wyzwania*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, nr 14(4)/2013, s. 212-221; T. Zalega, *Praca zdalna – obraz przemian w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej*, „Master of Business Administration”, nr 17(4)/2009, s. 42-43.

Tabela 2 przedstawia zalety i wady pracy zdalnej z perspektywy pracodawcy. Najbardziej istotnymi zagrożeniami są brak gwarancji efektywności i brak pełnej kontroli. Niewystarczająca wydajność pracy skłania pracodawców do przejścia na wypłacanie wynagrodzenia za efekty pracy. Na rzecz wysokiej efektywności wprowadza się poczucie stresu i przekłada odpowiedzialność za zbyt niskie efekty na pracownika. Kontrolowanie jako jedna z głównych funkcji zarządzania, przez brak fizycznego kontaktu i zbudowanych więzi pracodawca — pracownik, jest ograniczona. Efekty można zbadać tylko po etapach pracy lub

czasie pracy. Wiąże się to z utrudnieniem w postaci braku możliwości obserwacji pracownika i w razie potrzeby przydzielenia pomocnika¹¹.

Zmiana organizacji pracy wiąże się dla pracodawcy z wysokimi kosztami początkowymi. Zakup odpowiednich urządzeń i dodatkowego oprogramowania, jeśli użyczenie sprzętu jest częścią umowy, wymaga wysokiego nakładu kapitału. Do tego dochodzą koszty organizacji utworzenia i zabezpieczenia sieci. Poza kosztami pieniężnymi wymagane są zmiany w zarządzaniu procesami, wyrobienie nowych metod planowania i kontroli¹².

4. Praca zdalna w krajach Unii Europejskiej – analiza statystyczna

Zgodnie z wynikami zaprezentowanymi w tabeli 3 udział pracujących w domu w stosunku do ogółu zatrudnionych w latach 2017-2021 wzrósł średnio o 75,9% dla krajów Unii Europejskiej, w tym w latach: 2017-2018 o 3,0%, 2018-2019 o 5,8%, 2019-2020 o 42,8%, 2020-2021 o 13,0%. W badanym okresie udział wzrósł średnio o 10,1 punktu procentowego.

Dane na lata 2017-2019 przedstawiają tendencję udziału pracy zdalnej w okresie zwykłego zarządu, gdzie wzrost i spadek znaczenia pracy zdalnej zależy od rozwoju technologii i preferencji pracownika i pracodawcy. Największym wzrostem dynamiki w 2018 roku w porównaniu do roku poprzedzającego cechuje się Łotwa, ze wzrostem o 48,5%, czyli o 1,6 punktu procentowego. Kolejnymi państwami są: Malta ze wzrostem 30,3%, czyli 2,3 p. p. i Estonia z 20,6%, czyli 3,3 p. p. Natomiast z największym spadkiem są: Cypr – -11,5% (-0,3 p. p.), Bułgaria – -10,0% (-0,1 p. p.) i Węgry – -8,8% (-0,6 p. p.). Średnia zmiana to wzrost o 3%.

Tabela 3. Udział pracujących w domu w stosunku do ogółu zatrudnionych w krajach Unii Europejskiej w latach 2017–2021 (w %)

Kraj	2017	2018	2019	2020	2021	Dynamika 2017-2018	Dynamika 2018-2019	Dynamika 2019-2020	Dynamika 2020-2021
Unia Europejska	13,3	13,7	14,5	20,7	23,4	3,0	5,8	42,8	13,0
Strefa euro	13,7	14,1	15,1	22,4	25,2	2,9	7,1	48,3	12,5
Austria	22,3	22,3	22,7	29,9	29,0	0,0	1,8	31,7	-3,0
Belgia	23,7	23,0	25,0	33,9	40,2	-3,0	8,7	35,6	18,6

¹¹Bąk-Grabowska D., Cierniak-Emerych, A., Florczyk, M., Zając, C., *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy. Stan obecny i perspektywy*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław, 2020, s. 42-44.

¹²Antczak B., *Formy pracy w czasach pandemii*, „Journal of Modern Science”, nr 48 (1)/2022, s.19-21.

Kraj	2017	2018	2019	2020	2021	Dynamika 2017-2018	Dynamika 2018-2019	Dynamika 2019-2020	Dynamika 2020-2021
Bułgaria	1,0	0,9	1,1	3,0	6,5	-10,0	22,2	172,7	116,7
Chorwacja	6,1	6,9	7,1	11,1	13,4	13,1	2,9	56,3	20,7
Cypr	2,6	2,3	2,6	7,3	12,6	-11,5	13,0	180,8	72,6
Czechy	9,5	9,7	10,4	13,4	14,6	2,1	7,2	28,8	9,0
Dania	31,2	29,2	29,6	36,9	37,6	-6,4	1,4	24,7	1,9
Estonia	16,0	19,3	19,5	22,9	26,0	20,6	1,0	17,4	13,5
Finlandia	27,8	30,2	32,1	39,3	41,0	8,6	6,3	22,4	4,3
Francja	20,7	21,1	23,2	29,7	34,5	1,9	10,0	28,0	16,2
Grecja	5,5	5,1	5,2	10,4	15,8	-7,3	2,0	100,0	51,9
Hiszpania	7,4	7,6	8,4	15,2	15,5	2,7	10,5	81,0	2,0
Holandia	36,8	37,0	38,5	41,7	50,5	0,5	4,1	8,3	21,1
Irlandia	17,1	20,0	20,4	32,4	39,8	17,0	2,0	58,8	22,8
Litwa	4,9	4,8	4,7	8,4	14,3	-2,0	-2,1	78,7	70,2
Luksemburg	30,8	28,7	31,4	44,5	42,9	-6,8	9,4	41,7	-3,6
Łotwa	3,3	4,9	4,8	6,1	13,8	48,5	-2,0	27,1	126,2
Malta	7,6	9,9	11,8	25,9	29,3	30,3	19,2	119,5	13,1
Niemcy	11,1	12,0	12,9	21,1	24,9	8,1	7,5	63,6	18,0
Polska	13,9	14,2	14,5	18,3	15,7	2,2	2,1	26,2	-14,2
Portugalia	14,2	14,7	15,6	22,4	25,8	3,5	6,1	43,6	15,2
Rumunia	0,6	0,7	1,3	3,1	6,6	16,7	85,7	138,5	112,9
Słowacja	8,5	9,1	9,7	11,7	15,2	7,1	6,6	20,6	29,9
Słowenia	18,2	17,9	17,9	20,2	23,2	-1,6	0,0	12,8	14,9
Szwecja	33,1	33,8	35,1	-	45,7	2,1	3,8	-	-
Węgry	6,8	6,2	4,7	11,1	13,6	-8,8	-24,2	136,2	22,5
Włochy	4,7	4,9	4,8	13,7	14,9	4,3	-2,0	185,4	8,8

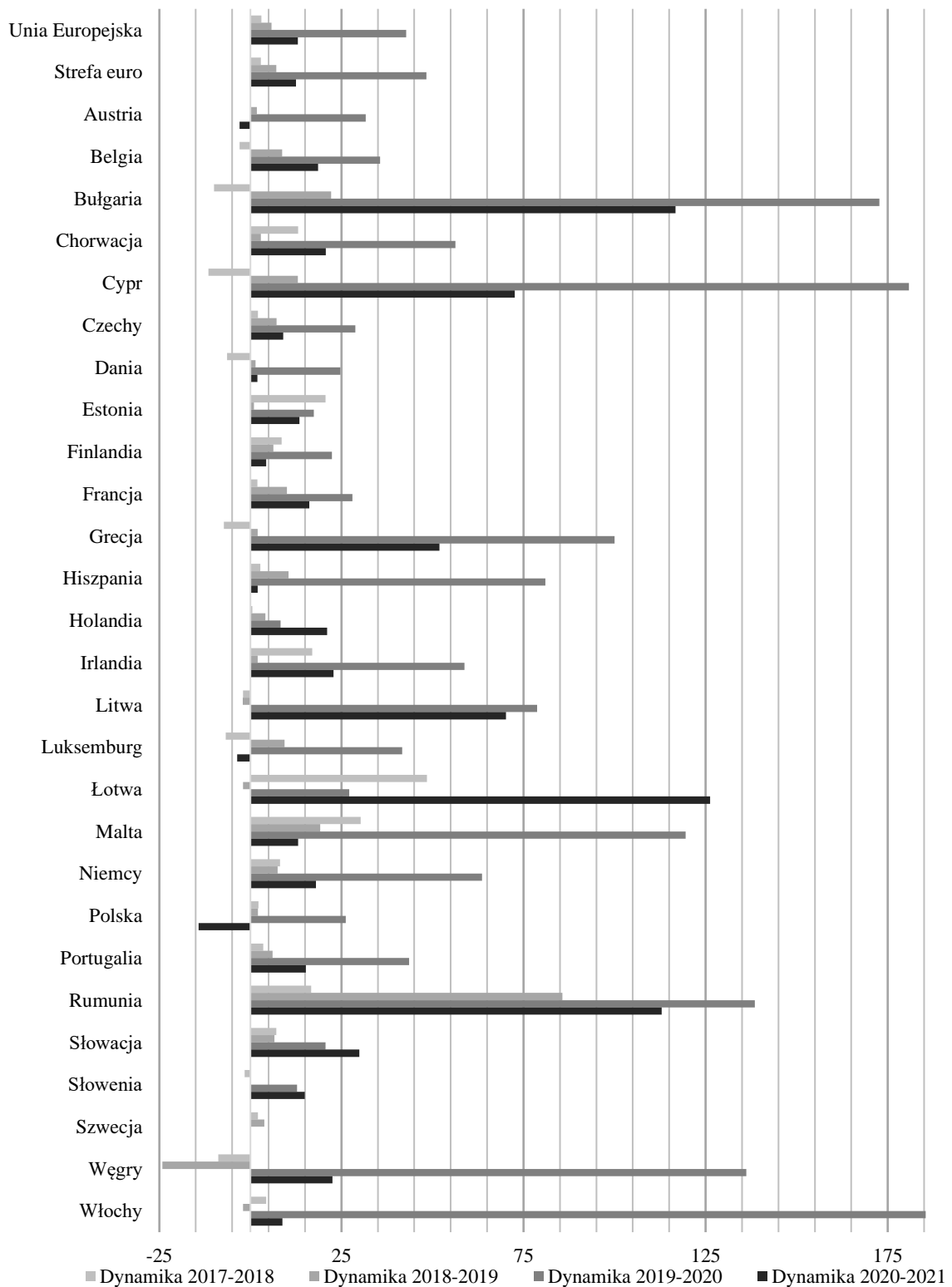
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań Eurostatu,
https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst_hhwahchi&lang=en, [data dostępu 6.11.2022]

Analogicznie dla 2019 roku wzrost europejski wyniósł 5,8% w skali roku. Rumunia deklasuje swoim wynikiem pozostałe kraje wynoszącym 85,7%, czyli 0,6 p. p. Kolejnymi

krajami są: Bułgaria (22,2%, 0,2 p. p.) i Malta (19,2%, 1,9 p. p.). Zaś państwa z największymi spadkami to: Węgry (-24,2%, -1,5 p. p.), Litwa (-2,1%, -0,1 p. p.) i Włochy (-2,0%, -0,1 p. p.).

2020 rok jest dla pracy zdalnej przełomem. Zastosowanie pracy na odległość na szeroką skalę było niezbędne dla przeciwdziałania pandemii COVID-19, co jest zobrazowane przez liczby. Wszystkie kraje Unii Europejskiej cechują się wzrostem, gdzie średnia to 42,8% względem 2019 roku. Włochy ze wzrostem o 185% (8,9 p. p.), Cypr z 180,8% (4,7 p. p.) i Bułgaria z 172,7% (2,9 p. p.) najbardziej zwiększyły udziały pracy zdalnej w stosunku do zatrudnionych ogółem. W tym roku w Luksemburgu 44,5% zatrudnionych pracowało zdalnie, zaś zaraz za nim z wynikiem 41,7% znajduje się Holandia.

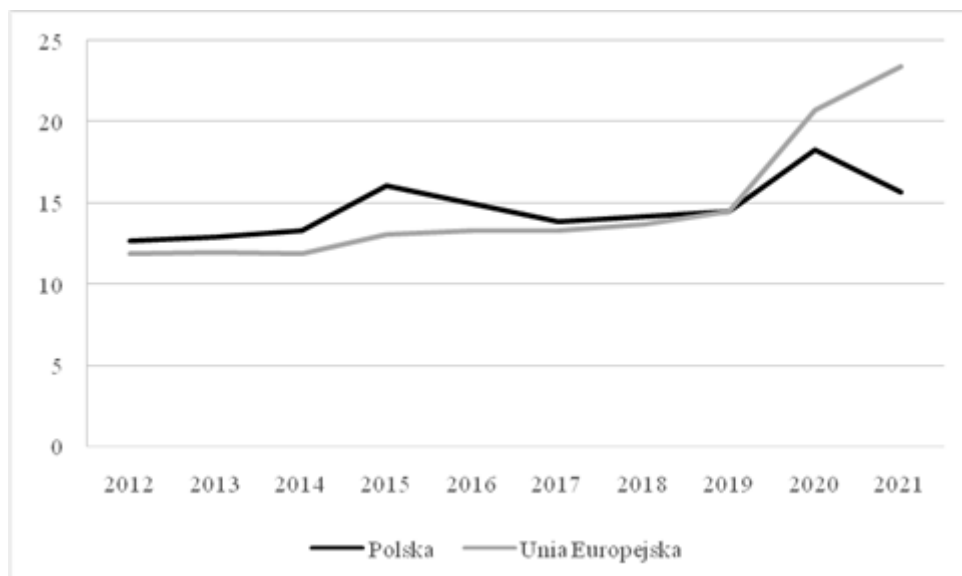
Dane na 2021 rok są obrazem dalszej walki o zdrowie obywateli przez dalszy wzrost udziału pracy zdalnej, jednak już nie tak efektownie, jak w roku poprzednim. Średni wzrost dla Unii Europejskiej wyniósł 13,0%, a we wszystkich krajach odnotowano rozwój, poza: Polską – spadek o 14,2% (-2,6 p. p.), Luksemburgiem – -3,6% (-1,6 p. p.) i Austrią – -3,0% (-0,9% p. p.). Łotwa, Bułgaria i Rumunia jako jedyne odnotowały wzrost o więcej niż 100% w stosunku do roku poprzedniego i wyniosły odpowiednio: 126,2% (7,7 p. p.), 116,7% (3,5 p. p.), 112,9% (3,5 p. p.).



Wyk.1. Dynamika udziału pracujących w domu w stosunku do ogółu zatrudnionych w krajach Unii Europejskiej w latach 2017–2021 (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań Eurostatu,

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst_hhwahchi&lang=en, [data dostępu 6.11.2022]



Wyk. 2. Udział pracujących w domu w stosunku do ogółu zatrudnionych w latach 2012-2021 w Polsce i Unii Europejskiej (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań Eurostatu,

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst_hhwahchi&lang=en, [data dostępu 6.11.2022]

Wykres 2 przedstawia udział osób pracujących zdalnie do pracujących ogółem na przestrzeni lat. W latach 2012-2018 stosunek procentowy w Polsce był wyższy od średniej dla Unii Europejskiej. Szczególna różnica była w 2015 roku i wynosiła 3 punkty procentowe. W 2019 roku udział pracujących zdalnie był dla Unii Europejskiej i Polski taki sam i wynosił 14,5%. W roku 2020 wartości dla obu regionów wzrosły, lecz w 2021 roku tendencja się zmieniła – średni udział pracujących zdalnie wzrósł o 13% w porównaniu z rokiem poprzednim, zaś w Polsce spadł o 14,2%.

5. Podsumowanie

Praca na odległość, choć zapoczątkowana w drugiej połowie XX wieku, największy rozwój odnotowała w trakcie pandemii COVID-19. Sytuacja ta była spowodowana nagłym zapotrzebowaniem na technologie i reorganizację systemu pracy. Praca zdalna została zabezpieczona oddzielnymi zapisami prawnymi. Osiągnięta dostępność i rozwój pracy zdalnej sprawiły, że elastyczne formy zatrudnienia stały się atrakcyjną alternatywą dla klasycznego sposobu pracy. Powstała sytuacja może okazać się być kamieniem milowym dla rozwoju pracy na odległość i zaistnieć na rynku pracy na stałe.

Praca zdalna jest związana ze zmianami organizacji pracy po obu stronach – pracownika i pracodawcy. Prowadzone badania i raporty przedsiębiorstw ukazują realne zalety i wady zastosowanych metod. Do najważniejszych zalet dla pracownika można zaliczyć oszczędność czasu i pieniędzy na dojazd do biura, możliwość pracy niezależnie od miejsca zamieszkania

oraz łatwiejsze godzenie aktywności życiowych ze sobą, zaś dla pracodawcy szerszy rynek specjalistów, zmniejszenie absencji chorobowej pracowników oraz ograniczenie kosztów utrzymania powierzchni biurowych. Odpowiednio wadami pracy zdalnej są: brak rozgraniczenia praca — dom, poczucie izolacji społecznej i obniżona możliwość skupienia ze strony pracownika, a dla pracodawcy to brak gwarancji efektywności pracy, koszty początkowe – zakup sprzętu i zabezpieczenie systemów oraz koszty napraw i utrzymania urządzeń.

Na podstawie analizy statystycznej danych dotyczących pracujących w domu w stosunku do ogółu zatrudnionych można wywnioskować, iż:

1. wzrost znaczenia pracy zdalnej rozwijałby się przez sam rozwój technologii,
2. wystąpienie pandemii COVID-19 przyspieszył rozwój pracy zdalnej,
3. dla większości krajów tendencja pozostaje wzrostowa, co świadczy o występowaniu korzystnych efektów,
4. wysoka dynamika mówi o coraz szerszym zastosowaniu technologii oraz nowych metodach organizacji przedsiębiorstw.

Reasumując można stwierdzić, iż zastosowanie pracy zdalnej uzależnione jest od wielu czynników, m.in. rodzaju przedsiębiorstwa, sposobu organizacji jednostki czy charakteru i możliwości pracownika. Przymus przejścia tymczasowego na pracę zdalną pokazał przedsiębiorcom nowe rozwiązania i możliwość częściowej zmiany charakteru przedsiębiorstwa, co może doprowadzić do nowej organizacji pracy.

5. Bibliografia

1. Antczak B., *Formy pracy w czasach pandemii*, „Journal of Modern Science”, nr 48(1)/2022, s.13-27.
2. Bąk-Grabowska D., Cierniak-Emerych A., Florczyk M., Zając C., *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy. Stan obecny i perspektywy*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław., 2020.
3. Dolot A., *Wpływ pandemii COVID-19 na pracę zdalną—perspektywa pracownika*, „E-mentor”, nr 1(83)/2020, s. 35-43.
4. Jeran A., *Praca zdalna jako źródło problemów realizacji funkcji pracy*, „Opuscula Sociologica”, nr 2(16)/2016, s. 49-61.
5. Karbownik K., *Korzyści i zagrożenia wynikające z zatrudnienia pracowników w formie teleprac.*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej”, nr 20/2015, s. 163-176.
6. Łodyga O., *Telepraca – możliwości i ograniczenia*. „E-mentor”, nr 3/2007, s. 72-74.

7. Musiał G., *Z punktu widzenia ekonomii*, „Śląsk” Wydawnictwo Naukowe, Katowice 2009.
8. Muster R., *Pandemia COVID-19 a zmiana modelu pracy. Polska na tle krajów Unii Europejskiej*, „Acta Universitatis Lodzianis. Folia Sociologica”, nr 81/2022, s. 29-44.
9. Nilles J., *Telepraca. Strategie kierowania wirtualną załogą*. Wydawnictwa Naukowo-Techniczne, Warszawa 2003.
10. Piasecki M., *Telepraca osób niepełnosprawnych w społeczeństwie informacyjnym*, „Telekomunikacja i techniki informacyjne”, nr 2/2001, 61-78.
11. Piątkowski M., *Znaczenie form zatrudnienia w funkcjonowaniu przedsiębiorstw*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Ekonomiczne Problemy Usług, Marketing przyszłości: trendy, strategie, instrumenty: przedsiębiorstwo i konsument w ewoluującym otoczeniu”, nr 73/2011, s. 431-442.
12. Prokurat S., Świerżewski Ł., *Nadchodzi praca 2.0*, „Harvard Business Review Polska”, Lipiec-sierpień 2013, s.50-63.
13. Puzio-Wacławik B., *Telepraca jako elastyczna forma zatrudnienia*. „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 168/2011, t. 2 „Ekonomia”, s.131-140.
14. Sidor-Rządkowska M., *Kształtowanie przestrzeni pracy. Praca w biurze, praca zdalna, coworking*, Wolters Kluwer 2020.
15. Stroińska E., *Elastyczne formy zatrudnienia: telepraca, zarządzanie pracą zdalną*. Poltext, Warszawa 2012.
16. Szluz B., *Telepraca – nowoczesna, elastyczna forma zatrudnienia i organizacji pracy – Szansa czy zagrożenie?*, „Modern Management Review”, nr 20(4)/2013, s. 253,266.
17. Urbaniec M., Małkowska A., Włodarkiewicz-Klimek H., *The impact of technological developments on remote working: insights from the polish managers’ perspective*, “Sustainability”, nr14(1)/2022, s. 552.
18. Ustawa z 2.03.2020 o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniami i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Dz. U. 2020 poz. 374, z późn. zm.
19. Ustawa z 26.06.1974 Kodeks pracy. Dz. U. 1974 nr 24 poz. 141, z późn. zm.
20. Wojciechowska-Filipek S., *Praca zdalna - nowe możliwości, nowe wyzwania*. „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, nr 14(4)/2013, ”Przedsiębiorczy menedżer przedsiębiorczej organizacji. Problemy współczesnej praktyki zarządzania”, s. 209-229.

21. Zalega T., *Praca zdalna—obraz przemian w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej*, „Master of Business Administration”, nr 17(4)/2009, s.35-45.