


Rafał Muster*

 <https://orcid.org/0000-0001-8255-7803>

PANDEMIA COVID-19 A ZMIANA MODELU PRACY POLSKA NA TLE KRAJÓW UNII EUROPEJSKIEJ

Abstrakt. Pandemia COVID-19 w bezprecedensowy sposób wpłynęła na dynamiczny przyrost udziału osób wykonujących swoje obowiązki zawodowe poza miejscem dotychczasowego ich świadczenia. Miliony pracowników z dnia na dzień zmieniło tradycyjny model pracy, oparty na kontaktach bezpośrednich ze współpracownikami, na pracę w trybie zdalnym, najczęściej świadczoną w domu. Na podstawie badań Eurostatu przedstawiono zmianę udziału pracujących w trybie zdalnym w latach 2011–2020 – porównując Polskę do innych krajów Unii Europejskiej. W artykule dokonano także próby ukazania różnic w definiowaniu pojęć „telepraca” i „praca zdalna”. Pandemia była przyczynkiem do podjęcia prac legislacyjnych mających na celu umocowanie prawne pojęcia „pracy zdalnej” w polskim ustawodawstwie. W artykule przedstawiono aktualnie konsultowane zapisy odnoszące się do „pracy zdalnej”, które mają znaleźć się w Kodeksie Pracy. W tekście ukazano także konsekwencje oraz zalety i wady świadczenia pracy w trybie zdalnym.

Słowa kluczowe: praca zdalna, telepraca, rynek pracy, COVID-19.

1. Wstęp

W literaturze przedmiotu podkreśla się zmienność rynku pracy. Jolanta M. Szaban pisząc o procesach zachodzących w obszarze rynku pracy, wyraźnie podkreśla, że: „[...] jedno jest pewne, a mianowicie, że nic nie jest pewne” (2013: 22). Jednakże częściowo można przewidzieć występowanie kryzysów gospodarczych, co wynika z cykliczności procesów koniunkturalnych. Natomiast dotychczasowe kryzysy gospodarcze, które w istotny sposób wpływały na rynek pracy, miały podłoże typowo ekonomiczne. Mało kto przewidywał możliwość wystąpienia pandemii o globalnym zasięgu, która będzie miała tak znaczące skutki społeczne

* Dr hab., prof. UŚ, Instytut Socjologii, Uniwersytet Śląski, ul. Bankowa 11, 40-007 Katowice, e-mail: rafal.muster@us.edu.pl

i gospodarcze, oddziałując bezpośrednio na podaż zasobów pracy. Pandemia COVID-19 w istotny sposób wpłynęła na rynek pracy oraz sytuację licznej grupy zatrudnionych – chociażby w zakresie zmiany modelu pracy. Wyraźnie akcentuje się to zarówno w krajowej (por. np. Czech i in. 2020), jak i anglojęzycznej literaturze przedmiotu (por. np. Wang i in. 2021; Leonardi 2020; Hernandez, Abigail 2020; Crowley, Doran 2020).

Lockdown i zamknięcie bądź istotne ograniczenie funkcjonowania licznych firm i instytucji wpłynęły na to, że część pracowników swoje obowiązki zawodowe zaczęła świadczyć poza miejscem dotychczasowego ich wykonywania, ograniczając kontakty społeczne. Okazało się, że funkcjonujące rozwiązania technologiczne oraz odpowiednie kompetencje pracowników bardzo szybko pozwoliły na przejście z „tradycyjnego” modelu pracy na model zdalny. Ponadto za Wiesławą Kozek należy podkreślić, że w ostatnich latach „z pewnością wzrosło morale pracy, obowiązkowość, a nawet konformizacja w stosunku do pracodawców i menadżerów” (2014: 85). To z kolei oznacza większą akceptację i internalizację norm oraz zasad obowiązujących w określonych podmiotach, co sprzyjało początkowo akceptacji świadczenia pracy zdalnej. Możliwość wykonywania pracy w trybie zdalnym w okresie pandemii COVID-19 wpłynęła na zachowanie ciągłości funkcjonowania firm komercyjnych i instytucji publicznych. Wydaje się zasadne postawienie tezy, że wykonywanie obowiązków zawodowych poza siedzibą pracodawcy w okresie lockdownu korzystnie wpłynęło na utrzymanie tych miejsc pracy w strukturach organizacji. Ponadto umożliwienie wykonywania pracy w domu – głównie z wykorzystaniem nowoczesnych technologii informatycznych i komunikacyjnych – jest także przejawem troski pracodawcy o zdrowie swoich pracowników.

Celem poznawczym artykułu jest ukazanie udziału osób pracujących zdalnie w Polsce na tle innych krajów europejskich. Zaprezentowano w nim dynamikę zmiany udziału osób pracujących w trybie zdalnym w ostatnich latach – akcentując skokowy przyrost tego zjawiska w 2020 roku. W artykule dokonano także próby ukazania różnic definicyjnych pomiędzy pojęciami pracy zdalnej oraz telepracy. Wskazano również konsekwencje oraz zalety i wady możliwości wykonywania obowiązków zawodowych poza siedzibą firmy.

2. Praca zdalna – przeszłość, teraźniejszość, przyszłość

W literaturze przedmiotu podkreśla się, że „pojęcia pracy zdalnej (ang. *remote working*), telepracy (ang. *telework*) czy pracy na odległość nie są terminami nowymi” (Dołot 2020: 36). Tomasz Zalega zwraca uwagę, że pojęcie *telework* zostało użyte pierwszy raz

w 1972 roku przez Jacka Siffa na łamach „The Washington Post” i od tamtego momentu zrobiło zawrotną karierę na całym świecie. Jednakże za ojca telepracy powszechnie uważa się amerykańskiego fizyka Jacka N. Nillesa, który wprowadził pojęcie *telecommuting* – pracę zdalną,

czyli pracę, która umożliwia przesyłanie efektów pracy za pomocą technik informatycznych, takich jak telekomunikacja i komputery, zamiast fizycznego przemieszczania się ludzi mających tę pracę wykonać (Nilles 1976: 87 za: Zalega 2009: 38–39; zob. też: Dziuba 2011; Ślązak 2012; Wiśniewski 2014).

W latach 80. XX wieku Alvin Toffler przewidywał przenoszenie miejsc pracy z firm do domów, co w związku z rewolucją technologiczną mogłoby dotyczyć przede wszystkim „pracowników umysłowych, którzy nie mają do czynienia z żadnymi materiałami ani z produkcją” (Toffler 1986: 190). Ten amerykański pisarz i futurolog twierdził, że

jeżeli będziemy mogli niewielkim kosztem urządzić w każdym domu stanowisko pracy wyposażone na przykład w najnowszy typ maszyny do pisania, kopiarkę lub konsolę komputerową oraz zainstalować urządzenie telekonferencyjne – to możliwość wykonywania pracy zawodowej w domu zwiększa się w sposób istotny (Toffler 1986: 191).

W krajowej literaturze przedmiotu, trzy dekady temu, bo już w latach 90. ubiegłego wieku, zwracano uwagę na zmiany treści pracy, jej postępującą intelektualizację w związku z rozwojem technologicznym. Efektem było pojawienie się nowych form świadczenia pracy, do których można zaliczyć: telepracę, pracę sieciową (ang. *networking*), domowe sterowanie przetwarzaniem danych (ang. *home-distributed data processing*), zdalną pracę biurową (ang. *remote office work*) (zob. Borkowska 1998; Dziuba 1997).

Anna Dołot wskazuje na dwa czynniki stymulujące pojawienie się i rozwój pracy zdalnej (2020: 36):

- pierwszy światowy kryzys energetyczny w połowie lat 70. XX wieku, a w konsekwencji gwałtowny wzrost cen paliwa;
- pojawienie się zagrożenia ekologicznego, po części spowodowanego emisją spalin samochodowych.

Oprócz tych dwóch czynników należy wspomnieć jeszcze o rewolucji technologicznej i dynamicznym rozwoju technologii informatycznych, umożliwiających wykonywanie pracy i szybkie przesyłanie jej efektów.

Generalnie – co należy podkreślić – postęp technologiczny, głównie w zakresie przepływu informacji i digitalizacji efektów pracy, wpływa na dematerializację treści pracy (por. Budnik 2019: 68). Z kolei fakt, że efekty pracy coraz częściej mają wymiar niematerialny, niewątpliwie sprzyja idei jej wykonywania poza siedzibą pracodawcy. Zasadne wydaje się stwierdzenie, że szybkie przechodzenie pracowników w tryb pracy zdalnej z powodu zagrożenia epidemicznego nie byłoby możliwe, gdyby nie funkcjonowanie tych podmiotów w systemie gospodarki opartej na wiedzy. Jak zauważa Danuta Makulska, w systemie gospodarki opartej na wiedzy

[z]yskują na znaczeniu zasoby niematerialne, a zwłaszcza kapitał ludzki, wiedza oraz nowe technologie. W związku z tym o szansach rozwoju w coraz większym stopniu decydować będzie ludzki potencjał intelektualny oraz wiedza związana z najnowszymi osiągnięciami współczesnej nauki (Makulska 2012: 191).

Jednakże oprócz odpowiednich kwalifikacji pracowników i możliwości technologicznych należy wspomnieć jeszcze o etosie pracy i obawach przed jej utratą czy strachu przed zarażeniem podczas pandemii. Czynniki te korzystnie wpłynęły na wzrost gotowości do przechodzenia pracowników w tryb pracy zdalnej. Odpowiednie kompetencje cyfrowe pozwoliły im na zachowanie ciągłości pracy, która w zasadzie z dnia na dzień została przeniesiona z zakładu pracy do domu – najczęściej z wykorzystaniem nowoczesnych technologii informatycznych. Wysoki poziom efektywności przechodzenia na pracę zdalną niewątpliwie wynikał m.in. z kompetencji pracowników, którzy najczęściej korzystali w domu ze swojego prywatnego sprzętu. Zresztą w literaturze przedmiotu podkreśla się konieczność przyswajania zasad wykonywania pracy zdalnej, gdyż można spodziewać się upowszechniania tego modelu (por. np. Sęczkowska 2019: 14). Obawy co do świadczenia pracy zdalnej mogą mieć osoby starsze, które niejednokrotnie borykają się z problemem braku odpowiednich kompetencji cyfrowych (por. np. Muster 2020).

Obecnie coraz bardziej na popularności zyskują także przestrzenie coworkingowe. Miejsca te są odpowiednio wyposażone i umożliwiają pracę zdalną, która czasami określana jest mianem pracy nomadycznej. Jej wykonawca często się przemieszcza i może się nią zajmować np. w kawiarni, parku, wspomnianym centrum coworkingowym, ale również podczas podróży pociągiem czy autokarem (por. Sęczkowska 2019: 11; Wiśniewski 2014: 80).

Można przypuszczać, że w najbliższych latach będziemy obserwować rozwój nie tylko instrumentów technicznych, organizacyjnych i prawnych wykonywania pracy zdalnej. Rozwijane będą także kwestie odnoszące się do ograniczania niekorzystnego wpływu tego rodzaju pracy na człowieka. Tym bardziej, że już w literaturze przedmiotu można spotkać próby tworzenia metodyki i narzędzi przeciwdziałania dehumanizacji telepracy (por. np. Makowiec 2015: 377–379). Generalnie można jednak stwierdzić, że rozwojowi pracy zdalnej będą sprzyjać także nieuchronne procesy demograficzne, związane z dynamicznym starzeniem się społeczeństwa. Coraz większy odsetek populacji będzie wymagał stałej opieki. Ograniczone możliwości państwa i wysokie koszty instytucjonalnej opieki nad osobami zależnymi będą kolejnymi czynnikami rozwoju idei pracy zdalnej wykonywanej w miejscu zamieszkania.

3. Praca, praca zdalna a telepraca – problemy definicyjne

W tradycyjnym ujęciu praca definiowana jest jako

[c]zynność społeczna, zawodowa i pozazawodowa, nakierowana na zaspokojenie potrzeb ludzkich. W trakcie pracy wykonujące ją jednostki koordynują swe zachowania i wchodzą ze sobą we współpracę. Poprzez proces pracy wytwarza się struktura grupy oraz zachodzi wewnątrz niej proces integracji. W związku z jej wykonywaniem wykształcają się wartości i normy (Swadźba 2001: 22).

W takim ujęciu pracy akcentuje się kwestie odnoszące się do społecznych aspektów jej wykonywania oraz integracji struktur grupowych (por. np. Swadźba i in. 2019: 21). Tradycyjne ujęcie pracy wyraźnie podkreśla zatem jej relacyjny charakter. Niewątpliwie w sytuacji długotrwałego świadczenia pracy poza siedzibą pracodawcy (np. w domu) kwestie związane z integracją pracowników, w związku z ograniczonymi (lub niemożliwymi) kontaktami bezpośrednimi, są utrudnione. Oznacza to, że „tradycyjne” określenia pracy w związku z nowymi formami jej wykonywania wymagają pewnego przedefiniowania.

Dla uporządkowania definicyjnego należy jeszcze odnieść się do różnic pomiędzy „pracą zdalną” a „telepracą”. Przed pandemią COVID-19 w krajowej literaturze przedmiotu pojęcia te często stosowano wymiennie. Jednakże aktualnie podkreśla się, że pojęcia „telepraca” i „praca zdalna” nie są tożsame (por. np. Krysiński 2020). Anna Dołot zgłasza podobne wątpliwości (2020: 36). Choć wspólnym mianownikiem „telepracy” i „pracy zdalnej” jest jej świadczenie poza siedzibą pracodawcy, to jednak zamienne stosowanie tych pojęć jest błędem. Rozpatrując je od strony prawnej, czytamy:

Kodeks pracy dość mocno akcentuje, że przesłanką determinującą telepracę są środki komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną. Zgodnie z art. 2 pkt 5 ustawy z 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną środkami komunikacji elektronicznej są rozwiązania techniczne, w tym urządzenia teleinformatyczne i współpracujące z nimi narzędzia programowe, umożliwiające indywidualne porozumiewanie się na odległość przy wykonywaniu transmisji danych między systemami teleinformatycznymi, a w szczególności pocztą elektroniczną (Wiśniewski 2014: 83–84).

Zatem z wykonywaniem telepracy ściśle wiąże się jej świadczenie z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej.

Można przyjąć, że pojęcie „pracy zdalnej” będzie pojęciowo szersze w porównaniu z „telepracą”. Generalnie efektem upowszechnienia pracy poza dotychczasowym miejscem jej wykonywania w okresie pandemii COVID-19 było także ustawowe zdefiniowanie pojęcia „pracy zdalnej”. O ile „telepraca” odnosi się do świadczenia obowiązków zawodowych z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, o tyle „praca zdalna” odnosi się generalnie do jej wykonywania poza miejscem stałego jej świadczenia, np. w domu, niekoniecznie z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Zatem – co podkreśla się w literaturze przedmiotu:

[p]raca zdalna [...] nie musi opierać się na komunikacji elektronicznej. Pracodawca może polecić inne prace, możliwe do wykonania poza siedzibą firmy, jak na przykład analiza dokumentów, sporządzanie odręcznych projektów opinii i pism, zbieranie materiałów i informacji z dostępnych źródeł i wiele innych. Efekty swojej pracy pracownik powinien następnie przekazać w sposób i w formie ustalonej z pracodawcą. W tym rozumieniu praca zdalna jest zatem jedynie zmianą miejsca wykonywania pracy (Krysiński 2020: 9).

Zasadnicza różnica pomiędzy pracą zdalną a telepracą polega na tym, że „praca zdalna nie stawia wymogu przekazywania wyników pracy za pomocą komunikacji elektronicznej, a więc może być szerzej stosowana niż telepraca” (Prasołek,

Kiełbratowska 2020: 1). Wyraźnie podkreśla to też Agnieszka Jeran, dla której praca zdalna jest szczególnym przykładem pracy elastycznej, gdyż wykonywana jest poza siedzibą pracodawcy. Przy czym praca ta może być wykonywana nie tylko stacjonarnie, ale także w ruchu – np. podczas podróży pracownika (por. Jeran 2016: 50).

Najistotniejsze różnice pomiędzy pracą zdalną a telepracą przedstawiono w Tabeli 1.

Tabela 1. Różnice pomiędzy telepracą a pracą zdalną

	Telepraca	Praca zdalna
Podstawa prawna	Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320)	Ustawa z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1842)
Obowiązki podstawy	Bezterminowo	W okresie zagrożenia epidemicznego i do 3 miesięcy po jego ustaniu
Warunki szczególne	Regulowana kodeksowo	Zasady i warunki ustalane pomiędzy stronami
	Wykonywana regularnie	Wykonywana doraźnie, w oznaczone dni
	Kończona na wniosek jednej ze stron	Pracodawca może cofnąć polecenie
	Konieczność użycia środków komunikacji elektronicznej	Brak konieczności użycia środków komunikacji elektronicznej
	Proces formalny	Zlecenie pracodawcy
	Konieczność opłacania [przez pracodawcę – RM] rachunków za prąd i internet (ale także za sprzęt wykorzystywany przez pracownika)	Brak obowiązku partycypacji w kosztach prądu i internetu
	Możliwość kontroli pracownika w miejscu świadczenia pracy	Brak ustawowych podstaw prawnych do wykonywania kontroli w miejscu świadczenia pracy przez pracownika

Źródło: Krysiński 2020: 9.

Natomiast – co należy podkreślić – projekt nowelizacji Kodeksu pracy (projekt z 18 maja 2021 roku) zakłada szereg bardzo korzystnych zmian dla pracownika świadczącego pracę zdalną. Zgodnie z propozycją zmian legislacyjnych (art. 67²⁴ Kodeksu pracy) pracodawca będzie zobowiązany:

1. dostarczyć pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;

2. pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, koszty energii elektrycznej oraz niezbędnego dostępu do łączów telekomunikacyjnych, a także inne koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej;
3. zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej.

W zasadzie proponowane rozwiązania dla pracy zdalnej tożsame są z systemem wsparcia oferowanym osobom pracującym zgodnie z regułami telepracy. Biorąc pod uwagę proponowane zmiany w Kodeksie pracy odnoszące się do pracy zdalnej, zasadne wydaje się przypuszczenie, że pracodawcy raczej w ograniczonym zakresie będą powierzać pracownikom pracę w tym trybie.

4. Zalety i wady pracy zdalnej

Możliwość świadczenia pracy zdalnej niesie za sobą szereg korzyści – zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Z perspektywy pracodawców możemy mówić przede wszystkim o mniejszych kosztach ponoszonych z tytułu utrzymania powierzchni biurowych. Pracownicy z kolei nie tracą czasu i nie ponoszą kosztów dojazdu do pracy. Niewątpliwą zaletą – z perspektywy pracownika – jest większa elastyczność czasu pracy. Pracownik często sam ustala godziny pracy i jej tempo. Praca zdalna to także lepsza możliwość pogodzenia roli zawodowej z pozazawodową – szczególnie jeżeli pracownik opiekuje się osobą zależną czy dzieckiem (por. np. Nickson, Siddons 2004). Ta forma pracy może być bardzo pożądana także przez osoby niepełnosprawne z dysfunkcjami narządów ruchu, lecz również przez osoby często przechodzące różne infekcje, które nie uniemożliwiają wykonywania pracy w domu (por. np. Drozdowski 2002: 92). Możliwość wyboru miejsca wykonywania obowiązków zawodowych czy brak konieczności dostosowywania się do określonego dress code'u to kolejne potencjalne zalety tej formy pracy.

Dla części osób pracujących zdalnie istotną zaletą tej formy wykonywania obowiązków zawodowych będzie brak hałasu standardowo związanego z pracą w biurze (np. rozmowy współpracowników, odgłosy sprzętu biurowego). Owe „rozpraszacze biurowe” w szczególności mogą przeszkadzać w pracy koncepcyjnej.

Ten charakter pracy może być pożądanym zwłaszcza przez osoby wykonujące obowiązki zawodowe o charakterze administracyjno-biurowym. W okresie pandemii pracę w trybie zdalnym wykonywali także nauczyciele każdego etapu kształcenia. Jednak w tym przypadku pojawiały się głosy krytyczne odnośnie do efektywności tego modelu przekazywania, a w szczególności weryfikacji wiedzy uczniów i studentów.

Możemy jednakże wskazać również szereg niekorzystnych aspektów związanych z wykonywaniem pracy w trybie zdalnym. Jak pokazuje praktyka – praca zdalna

najczęściej świadczona jest w domu, z wykorzystaniem technologii informatycznych. Na wady tego typu rozwiązania już kilkadziesiąt lat temu zwracał uwagę Alvin Toffler. Wyraźnie akcentował problemy z motywowaniem i zarządzaniem pracownikami, podkreślając także konieczność reorganizacji struktur przedsiębiorstw (1986: 193). Brak kontaktów bezpośrednich face-to-face może być czynnikiem utrudniającym komunikację pomiędzy pracownikiem a jego przełożonym, co z kolei negatywnie wpłynie na proces motywowania. Agnieszka Jeran wskazuje na konieczność samodzielnego, sprawnego zarządzania czasem pracy przez tych pracowników (2016: 55), co niewątpliwie związane jest z koniecznością wysokiej samodyscypliny. Implikacją ograniczonych kontaktów pomiędzy współpracownikami może być problem dehumanizacji pracy. W literaturze przedmiotu wskazuje się jednocześnie na konieczność budowy systemu i narzędzi wsparcia dla osób wykonujących pracę w trybie zdalnym – najczęściej w domu (por. Makowiec 2015). Brak fizycznej obecności pracowników w siedzibie firmy może skutkować wystąpieniem ryzyka pomijania ich w polityce awansowania na wyższe stanowiska menadżerskie i specjalistyczne (por. Jeran 2016: 54). Pracownicy ci – co podkreśla się w literaturze przedmiotu – w mniejszym stopniu są zauważalni w organizacji podczas wykonywania obowiązków zawodowych w trybie zdalnym (por. Makowiec, Mikuła 2014: 64).

Istotną słabą stroną związaną z systemem pracy zdalnej jest problem oddzielenia życia pozazawodowego od obowiązków zawodowych. Jak zauważa badaczka:

[p]oprzez przyjęcie pracy zdalnej do domu zaszedł inny proces, a mianowicie integracja życia zawodowego i rodzinnego (*work-life integration*), następująca w wyniku zmian technologicznych. Można by przypuszczać, że część pracowników doświadczyła tego zjawiska właśnie teraz wskutek działań podjętych dla zwalczania pandemii COVID-19 (Godlewska-Bujok 2020: 6).

Problem oddzielenia przestrzeni pracy i przestrzeni czasu wolnego w przypadku wykonywania obowiązków zawodowych w domu może być czynnikiem zakłócającym odpoczynek pracowników – co jest związane z zacieraniem się granicy pomiędzy życiem zawodowym a pozazawodowym. Przekonanie części pracodawców o ciągłej dostępności pracowników, którzy pracują zdalnie, może być kolejnym problemem i niedogodnością dla personelu, co w istotny sposób wpłynie na poczucie niezadowolenia z pracy. Ponadto w sytuacji pracy zdalnej (głównie w domu) mogą pojawiać się czynniki zakłócające wykonywanie obowiązków zawodowych, takie jak hałas czy konieczność opieki nad dziećmi, które – jak to było podczas pandemii – lekcje miały także w trybie online.

Pewne niedogodności związane z modelem pracy zdalnej potwierdzają wyniki badań empirycznych. Przykład mogą stanowić analizy zrealizowane przez pracowników Akademii Leona Koźmińskiego i SWPS. Ich wyniki wyraźnie akcentują wyższy poziom stresu doświadczanego przez osoby pracujące w trybie zdalnym. Jednocześnie pracownicy ci bardzo często deklarują większą ilość czasu poświęcanego na pracę w porównaniu do „tradycyjnej” formy. Często podkreślano również

niewystarczające wsparcie ze strony pracodawców odnośnie do szkoleń z zakresu IT. Pracownicy negatywnie wypowiadali się na temat konieczności korzystania z własnego sprzętu i ponoszenia kosztów energii elektrycznej¹. Sytuacja, w której część pracowników ze względu na charakter pracy (np. administracyjno-biurowa) mogła wykonywać swoje obowiązki w sposób zdalny, podczas gdy pozostały personel (np. pracownicy produkcji) nie miał takich możliwości, również mogła być przyczynkiem do występowania konfliktów organizacyjnych.

5. Dynamika zmiany udziału pracujących w trybie zdalnym

Podstawą przeprowadzenia analizy empirycznej będącej próbą porównania udziału pracujących zdalnie w stosunku do ogółu zatrudnionych w Polsce w odniesieniu do innych krajów UE była analiza typu *desk research*. Korzystano z zasobów danych gromadzonych przez Eurostat. Podczas analizy odniesiono się zarówno do danych sprzed, jak i z okresu pandemii – starając się uchwycić dynamikę następujących zmian.

Dane statystyczne wskazują, że w okresie przed pandemią COVID-19 odnotowywano systematyczny przyrost udziału osób pracujących w domu w większości krajów Unii Europejskiej. O ile w 2011 roku ich udział wśród ogółu zatrudnionych w krajach unijnych kształtował się na poziomie 13,1%, o tyle w 2019 roku (zatem przed pandemią) było to już 16%. Przyrost udziału pracujących w domu pomiędzy 2011 a 2019 rokiem wyniósł 22,1%, a – co warto podkreślić – w krajach strefy euro był on na jeszcze większym poziomie i wyniósł 28,4%. W Polsce w analogicznym okresie udział pracujących w domu zwiększył się z 12,6 do 14,3% (zatem o 13,5%). Na polskim rynku pracy zarówno udział (w 2019 roku), jak i dynamika przyrostu pracujących w domu (w latach 2011–2019) kształtowały się na poziomie niższym od uśrednionych wskaźników odnotowywanych dla Unii Europejskiej. Tym samym zasadne wydaje się postawienie tezy, że szczególnie istotny przyrost udziału pracujących w trybie zdalnym odnotowano w krajach zamożnych o wysokich wskaźnikach rozwoju społecznego.

Jak wykazała analiza materiału empirycznego, w latach 2011–2019 udział osób pracujących w domu w stosunku do ogółu zatrudnionych w szczególnie istotnym zakresie zwiększył się na Malcie (z 3,4 do 11,7%, zatem o 224,1%), w Holandii (z 11,8 do 39,9%, o 238,1%), Estonii (z 11,6 do 20,4%, o 75,9%), Portugalii (z 10,3 do 15,6%, o 51,5%), a także w Finlandii (z 21,5 do 31,7%, o 47,4%) oraz w Szwecji (z 23,8 do 34,7%, czyli o 45,8%). Natomiast zmniejszenie udziału pracujących w domu w stosunku do ogółu zatrudnionych odnotowano w Bułgarii, Danii (gdzie odsetek pracujących w domu nadal znajdował się na wysokim poziomie),

¹ <https://naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news%2C89390%2Cbadanie-praca-zdalna-bardziej-stresujaca-niz-sadzono.html> (dostęp: 3.10.2021).

na Litwie i na Węgrzech. Przed pandemią COVID-19 (w 2019 roku) największy udział pracujących w domu (przekraczający 25% ogółu zatrudnionych) odnotowano w następujących krajach: Holandia (39,9%), Szwecja (34,7%), Finlandia (31,7%), Luksemburg (31,3%), Dania (29,5%) i Wielka Brytania (26,6%).

Wysoki udział osób pracujących w domu wśród ogółu zatrudnionych (między 20 a 25%) odnotowano także w Belgii (24,9%), Francji (22,9%), Austrii (22,1%), Estonii (20,4%) i Irlandii (20,3%). Natomiast najniższy odsetek (poniżej 5%) wśród zatrudnionych, którzy pracują w domu, odnotowano – zgodnie z danymi Eurostatu – w Bułgarii (1,1%), Rumunii (1,4%), na Cyprze (2,5%) oraz we Włoszech (4,7%) i na Litwie (4,8%). Szczegółowe dane przedstawiono w Tabeli 2.

Tabela 2. Zmiana udziału pracujących w domu w stosunku do ogółu zatrudnionych – Polska na tle UE w latach 2011–2019 (okres przed pandemią) (w %)

Kraje	2011	2013	2015	2017	2019	Zmiana (2011–2019)
1	2	3	4	5	6	7
Unia Europejska	13,1	13,5	14,5	14,6	16,0	22,1
Kraje strefy euro	11,6	11,9	13,2	13,5	14,9	28,4
Belgia	20,6	21,3	22,3	23,6	24,9	20,9
Bułgaria	1,8	1,6	1,0	1,0	1,1	-38,8
Czechy	7,7	8,0	7,6	9,1	10,0	29,9
Dania	33,5	33,8	29,5	31,2	29,5	-11,9
Niemcy	11,7	11,1	11,3	10,8	12,6	7,7
Estonia	11,6	12,4	13,6	16,6	20,4	75,9
Irlandia	14,5	14,6	13,6	16,8	20,3	40,0
Grecja	4,0	4,8	5,6	5,5	5,2	30,0
Hiszpania	6,6	7,4	6,4	7,3	8,3	25,8
Francja	20,0	19,7	19,5	20,5	22,9	42,0
Chorwacja	3,5	4,2	4,3	6,0	6,9	97,1
Włochy	4,2	4,4	4,4	4,6	4,7	11,9
Cypr	1,6	3,1	2,6	2,5	2,5	56,3
Łotwa	3,0	3,4	3,1	3,4	4,8	60,0
Litwa	4,8	5,6	4,9	4,8	4,5	-6,3
Luksemburg	22,5	25,3	33,7	30,6	31,3	39,1
Węgry	8,5	10,6	8,7	6,6	4,6	-45,9
Malta	3,4	4,1	5,0	7,6	11,7	244,1
Holandia	11,8	13,3	36,8	37,7	39,9	238,1
Austria	21,9	21,6	22,1	21,8	22,1	0,9
Polska	12,6	12,7	15,8	13,6	14,3	13,5

1	2	3	4	5	6	7
Portugalia	10,3	14,0	14,2	14,2	15,6	51,5
Rumunia	0,8	0,6	0,8	0,6	1,4	75,0
Słowenia	15,8	17,4	19,1	18,6	18,1	14,6
Słowacja	8,1	8,5	8,8	8,4	9,5	17,3
Finlandia	21,5	23,7	26,3	27,5	31,7	47,4
Szwecja	23,8	28,2	27,7	32,8	34,7	45,8
Wielka Brytania	23,8	24,3	24,2	24,1	26,6	11,6

Uwaga: Wielka Brytania opuściła Unię Europejską 31.01.2020 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań Eurostatu, https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst_hhwahchi&lang=en (dostęp: 10.10.2021).

W Tabeli 3. przedstawiono zmianę udziału pracujących w domu w 2020 roku w porównaniu do roku poprzedniego. Tym samym dokonano próby ukazania wpływu pandemii COVID-19 na zmianę modelu pracy. Jak wykazała analiza zgromadzonego materiału empirycznego, we wszystkich krajach unijnych odnotowano znaczący przyrost udziału osób, które pracują w domu – średni przyrost tego wskaźnika dla krajów strefy euro wyniósł 49,7%. Na polskim rynku pracy przyrost ten (odnosząc 2019 do 2020 roku) wyniósł 27,2% i w 2020 roku – zgodnie z danymi Eurostatu – 18,2% osób zatrudnionych wykonywało pracę w domu. Szczególnie dynamiczny przyrost udziału osób pracujących w domu w krótkim czasie odnotowano m.in. w krajach, w których tego typu forma wykonywania pracy należała raczej do rzadkości (Rumunia, Bułgaria, Cypr, Włochy, Grecja, Irlandia). Istotny wzrost udziału pracujących w domu (przekraczający 60%) – porównując 2019 do 2020 roku – odnotowano także w Hiszpanii, Niemczech czy Irlandii. W 2020 roku największy udział pracujących w domu (powyżej 30%) odnotowano w najzamożniejszych krajach europejskich, ze szczególnie wysokimi wskaźnikami PKB per capita, takimi jak Belgia, Dania, Irlandia, Luksemburg, Holandia (zob. Tabela 3.).

Tabela 3. Zmiana udziału pracujących w domu w stosunku do ogółu zatrudnionych – Polska na tle UE w latach 2019–2020 (okres pandemii COVID-19) (w %)

Kraje	2019	2020	Zmiana (2019–2020)
1	2	3	4
Unia Europejska	16,0	brak danych	–
Kraje strefy euro	14,9	22,3	49,7
Belgia	24,9	34,0	36,5
Bułgaria	1,1	3,0	172,7
Czechy	10,0	13,1	31,0
Dania	29,5	37,2	26,1

Tabela 3. (cd.)

1	2	3	4
Niemcy	12,6	20,8	65,1
Estonia	20,4	23,8	16,7
Irlandia	20,3	32,7	61,1
Grecja	5,2	10,4	100,0
Hiszpania	8,3	15,1	81,9
Francja	22,9	29,5	28,8
Chorwacja	6,9	11,0	59,4
Włochy	4,7	13,6	189,4
Cypr	2,5	7,4	196,0
Łotwa	4,8	6,0	25,0
Litwa	4,5	8,3	84,4
Luksemburg	31,3	44,6	42,5
Węgry	4,6	11,0	139,1
Malta	11,7	25,8	120,5
Holandia	39,9	43,1	8,0
Austria	22,1	29,3	32,6
Polska	14,3	18,2	27,3
Portugalia	15,6	22,7	45,5
Rumunia	1,4	3,2	128,6
Słowenia	18,1	20,2	11,6
Słowacja	9,5	11,6	22,1
Finlandia	31,7	39,2	23,7
Szwecja	34,7	Brak danych	–
Wielka Brytania	26,6	Brak danych	–

Uwaga: Wielka Brytania opuściła Unię Europejską 31.01.2020 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań Eurostatu, https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst_hhwahchi&lang=en (dostęp: 10.10.2021).

Z racji tego, że to kobiety zdecydowanie częściej – w porównaniu do mężczyzn – obciążone są obowiązkami rodzicielsko-wychowawczymi, w Tabeli 4. przedstawiono dane statystyczne odnoszące się właśnie do udziału kobiet pracujących w domu, porównując sytuację w Polsce do UE.

Tabela 4. Udział kobiet pracujących w domu – porównanie Polski do UE (w %)

	Obszar	Lata									
		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Kobiety bez dzieci	UE	10,1	10,6	10,5	10,6	11,5	11,8	11,8	12,2	13,0	20,3
	PL	13,3	13,8	13,8	13,6	15,3	14,4	13,7	13,7	14,3	19,7
Kobiety z jednym dzieckiem	UE	10,2	10,2	10,3	10,4	11,3	11,6	11,5	11,9	13,0	19,6
	PL	13,1	12,7	12,6	13,3	14,9	14,3	12,9	13,4	14,0	20,4
Kobiety z dwójką dzieci	UE	13,0	13,4	14,1	13,2	15,7	16,0	15,9	16,5	17,4	25,3
	PL	15,0	14,6	15,4	15,6	18,7	16,4	15,1	15,5	15,8	22,0
Kobiety z trójką i większą liczbą dzieci	UE	17,3	18,0	17,8	17,7	19,4	20,0	20,0	20,7	21,4	28,0
	PL	17,1	16,0	15,2	17,1	23,2	21,8	18,3	20,3	20,1	23,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań Eurostatu, https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst_hhwahchi&lang=en (dostęp: 10.10.2021).

W latach 2011–2019, zatem przed pandemią COVID-19, odnotowywano (zarówno w Polsce, jak i w całej Unii Europejskiej) systematyczny wzrost udziału kobiet pracujących zdalnie. Natomiast ten przyrost nie był szczególnie intensywny. Widoczna jest przy tym zależność, że wraz ze wzrostem liczby dzieci w gospodarstwie domowym rośnie udział kobiet wykonujących obowiązki zawodowe w domu. Szczególnie istotny przyrost udziału kobiet pracujących w domu nastąpił w 2020 roku, co w związku z pandemią COVID-19 nie jest zaskoczeniem. Jednakże średnia dynamika przyrostu udziału kobiet, które przeszły na pracę zdalną, była wyższa wśród krajów UE w porównaniu do Polski, co szczególnie wyraźnie widać w kontekście kobiet mających trójkę i więcej dzieci. W tym przypadku udział kobiet pracujących w domu w Polsce kształtował się na poziomie 23,1%, natomiast średnia dla UE wyniosła 28%.

6. Zakończenie

Światowa pandemia COVID-19 w bezprecedensowy sposób wpłynęła na funkcjonowanie społeczeństwa, gospodarki, rynku pracy. Ograniczenie funkcjonowania firm i instytucji było przyczynkiem do zmiany modelu pracy – przynajmniej dla części osób aktywnych zawodowo, które mogły wykonywać swoje obowiązki zawodowe w domu. Okazało się, że istniejące rozwiązania technologiczne oraz odpowiednie kompetencje i kwalifikacje pracowników pozwoliły na świadczenie pracy zdalnej przez osoby aktywne zawodowo na niespotykaną wcześniej skalę.

Przy czym – co należy podkreślić – badania Eurostatu jednoznacznie wykazały rosnący udział osób pracujących w domu, najczęściej z wykorzystaniem nowoczesnych technologii informatycznych, także przed pandemią. Przyrost ten był co prawda powolny, ale systematyczny. Taką sytuację odnotowywano w większości krajów europejskich, w tym również w Polsce. Epidemia COVID-19, którego pierwsze oficjalne przypadki na kontynencie europejskim odnotowano na początku 2020 roku, wpłynęła na dynamiczny wzrost udziału pracujących zdalnie – w niektórych krajach nawet niemal trzykrotny. W Polsce – porównując 2019 rok do roku 2020 – udział pracujących w domu zwiększył się o blisko 30%. Jak się później okazało, system pracy zdalnej okazał się dla licznych pracowników (i pracodawców) efektywnym i skutecznym rozwiązaniem. Z jednej strony, wpłynął na zachowanie ciągłości funkcjonowania organizacji oraz utrzymanie miejsc pracy, z drugiej – był jednym z instrumentów ograniczania rozprzestrzeniania się pandemii.

Można przypuszczać, że ten rodzaj pracy (lub pracy w odmianie hybrydowej – częściowo zdalnej i częściowo stacjonarnej) będzie się upowszechniał w coraz większym stopniu. Wynika to z akceptacji formuły pracy zdalnej przez część pracowników, którym ten rodzaj pracy daje chociażby zdecydowanie większe możliwości pogodzenia roli zawodowej z rolami pozazawodowymi. Rozwojowi pracy zdalnej będzie sprzyjać dynamiczny postęp technologiczny, rozwój sfery usług, a także zmiany legislacyjne prowadzące do usystematyzowania kwestii prawnych związanych z tą formą wykonywania obowiązków zawodowych.

Bibliografia

- Borkowska S. (1998), *Główne wyzwania wobec problemów pracy na przełomie wieków*, [w:] H. Czerniewska, B. Stachurska-Marcińczak (red.), *Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, s. 30–54.
- Budnik M. (2019), *Socjologia pracy w zarysie*, Difin, Warszawa.
- Crowley F., Doran J. (2020), *COVID-19, occupational social distancing and remote working potential: An occupation, sector and regional perspective*, „Regional Science. Policy and Practice”, t. 12(6), s. 1211–1234, <https://doi.org/10.1111/rsp3.12347>
- Czech K., Karpio A., Wielechowski M., Woźniakowski T., Żebrowska-Suchodolska D. (2020), *Polska gospodarka w początkowym okresie pandemii COVID-19*, Wydawnictwo SGGW, Warszawa.
- Dolot A. (2020), *Wpływ pandemii COVID-19 na pracę zdalną – perspektywa pracownika*, „e-mentor”, t. 1(83), s. 35–43, <https://doi.org/10.15219/em83.1456>
- Drozdowski R. (2002), *Rynek pracy w Polsce. Recepcja, oczekiwania, strategie dostosowawcze*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, Poznań.
- Dziuba D.T. (1997), *Telepraca wyzwaniem dla menedżerów*, „Master of Business Administration”, t. 2(27), marzec, s. 29–32.
- Dziuba D.T. (2011), *IT w zarządzaniu publicznym – w warunkach tworzenia społeczeństw informacyjnych*, [w:] W. Kieżun (red.), *Krytycznie i twórczo o zarządzaniu*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa, s. 351–365.

- Godlewska-Bujok B. (2020), *Work-life balance i koronakryzys. Kilka uwag o procesach i ich konsekwencjach*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, t. LXI, nr 5, s. 3–8, <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2020.5.1>
- Hernandez T., Abigail Y. (2020), *Remote Workers During the COVID-19 Lockdown. What Are We Missing and Why Is Important*, „Journal of Occupational and Environmental Medicine”, November, t. 62(11), s. 669–672, <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002018>
- Jeran A. (2016), *Praca zdalna jako źródło problemów realizacji funkcji pracy*, „Opuscula Sociologica”, nr 2/16, s. 49–61, <https://doi.org/10.18276/os.2016.2-04>
- Kozek W. (2014), *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa, <https://doi.org/10.31338/uw.9788323518334>
- Krysiński D. (2020), *Raport z badania: Możliwości zastosowania pracy zdalnej w przedsiębiorstwach i instytucjach publicznych*, Instytut Badawczy IPC–Openfield–EDBAD.
- Leonardi P.M. (2020), *COVID-19 and the New Technologies of Organizing: Digital Exhaust, Digital Footprints, and Artificial Intelligence in the Wake of Remote Work*, „Journal of Management Studies”, t. 58(1), s. 249–253, <https://doi.org/10.1111/joms.12648>
- Makowiec M. (2015), *Metodyka identyfikacji utrudnień i dysfunkcji występujących w pracy zdalnej w celu jej zhumanizowania*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, nr 44, s. 370–382, <https://doi.org/10.15584/nsawg.2015.4.1.31>
- Makowiec M., Mikuła B. (2014), *Dehumanizacja w telepracy domowej*, „Studia i Materiały Wydziału Zarządzania i Administracji Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Jana Kochanowskiego w Kielcach”, t. 18, nr 1, s. 61–70.
- Makulska D. (2012), *Kluczowe czynniki rozwoju w gospodarce opartej na wiedzy*, „Prace i Materiały Instytutu Rozwoju Gospodarczego”, nr 88, Warszawa, s. 169–193.
- Muster R. (2020), *Generationally diversified labour groups in contemporary labour market. A chance or a threat for organisations?*, „Polish Political Science Yearbook”, t. 49(2), s. 170–188, <https://doi.org/10.15804/ppsy2020210>
- Nickson D., Siddons S. (2004), *Remote Working. Linking people and organizations*, Routledge, Taylor & Francis Group, London–New York.
- Nilles J.M. (1976), *The Telecommunication – Transportation Tradeoff. Options for tomorrow*, Wiley-Interscience, New York.
- Prasolek Ł., Kiełbratowska A. (2020), *Praca zdalna w praktyce. Zagadnienia prawa pracy i RODO*, C.H. Beck, Warszawa.
- Sęczkowska K. (2019), *Konsekwencje psychospołeczne pracy zdalnej*, „Problemy Nauk Humanistycznych i Społecznych. Teoria i Praktyka”, nr 2, s. 10–16.
- Swadźba U. (2001), *Śląski etos pracy. Studium socjologiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- Swadźba U., Cekiera R., Żak M. (2019), *Wiedza ekonomiczna, praca, przedsiębiorczość, konsumpcja. Świadomość ekonomiczna polskich studentów*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- Szaban J.M. (2013), *Rynek pracy w Polsce i w Unii Europejskiej*, Difin, Warszawa.
- Ślązak A. (2012), *Przegląd badań dotyczących telepracy*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania”, nr 30, s. 219–232.
- Toffler A. (1986), *Trzecia fala*, przeł. E. Woydyłło, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa.
- Wang B., Liu Y., Qian J., Parker S.K. (2021), *Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective*, „Applied Psychology: An International Review”, t. 70(1), s. 16–59, <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Wiśniewski J. (2014), *Istota telepracy*, „Studia z Zakresu Prawa, Administracji i Zarządzania Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy”, nr 5, s. 75–90.

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

Strony internetowe

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst_hhwahchi&lang=en (dostęp: 10.10.2021).
<https://naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news%2C89390%2Cbadanie-praca-zdalna-bardziej-stresujac-niz-sadzono.html> (dostęp: 3.10.2021).

Akty prawne

Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320).

Ustawa z 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (Dz.U. Nr 144 poz. 1204 z późn. zm.).

Ustawa z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1842).

Projekt z 18 maja 2021 r. ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy; ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych; ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

THE COVID-19 PANDEMIC AND THE CHANGE OF WORK MODEL POLAND COMPARED TO THE EUROPEAN UNION COUNTRIES

Abstract. The COVID-19 pandemic has had an unprecedented impact on the dynamic increase in the share of people performing their professional duties outside the place where it has been provided so far. Millions of employees overnight change the traditional model of work, based on direct contacts with colleagues, to work remotely, most often at home. On the basis of Eurostat research, the change in the share of people working remotely in 2011–2020 was presented – comparing Poland to other European Union countries. The article also attempts to show the differences in defining the terms “telework” and “remote work”. The pandemic prompted the commencement of legislative work aimed at legal validation of the term “remote work” in Polish legislation. The article presents the currently consulted provisions relating to “remote work”, which are to be included in the Labor Code. The text also shows the consequences, advantages and disadvantages of working remotely.

Keywords: remote work, teleworking, labor market, COVID-19.