

Barbara Białogrecka

e-mail: 177309@student.ue.wroc.pl

ORCID: 0009-0000-7718-3384

Robert Smalara

e-mail: 185439@student.ue.wroc.pl

ORCID: 0009-0001-1930-4595

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Praca zdalna jako nowa forma zatrudnienia w Polsce

DOI: 10.15611/2023.69.5.02

JEL Classification: J41

Streszczenie: Na rynku pracy można dostrzec trendy oraz istotne zmiany o charakterze cyklicznym. Wpływa to na sposób wykonywania powierzonych w pracy obowiązków, jak i na zamianę w funkcjonowaniu przedsiębiorstw. W Polsce istnieje wiele sposobów na zatrudnienie pracownika, zaczynając od umowy o pracę po kontrakt menedżerski. Niestandardowym do niedawna sposobem wykonywania obowiązków służbowych była praca zdalna. Okazała się ona rozwiązaniem problemów, których przysporzyła pandemia COVID-19 (np. *lockdown*). Cele niniejszego opracowania to analiza form zatrudnienia w Polsce oraz zbadanie wpływu pracy zdalnej na przedsiębiorstwa w trakcie pandemii COVID-19. W opracowaniu została zastosowana analiza i krytyka piśmiennictwa, analiza dokumentów, ankiet, badań dotyczących zatrudnienia oraz pracy zdalnej w polskich firmach.

Słowa kluczowe: rynek pracy, formy zatrudnienia, praca zdalna, COVID-19

1. Wstęp

Polacy powyżej 18 roku życia, jeżeli jeszcze nie są aktywni zawodowo, wkrótce się nimi staną. Do tej grupy zaliczamy osoby pracujące oraz osoby bezrobotne, które poszukują pracy zarobkowej i wyrażają chęć jej podjęcia (Łoboz, 2020, s. 20-21).

Osoby pojawiające się na rynku pracy mają styczność zarówno z pracodawcami, jak i z potencjalnymi pracownikami. Ci pierwsi oferują możliwość podjęcia pracy, zarobku, tym samym dając pewne poczucie stabilności i bezpieczeństwa. Są przedstawicielami strony popytowej, ponieważ zgłaszają popyt na ludzką pracę. Pracownicy natomiast tworzą podaż poprzez oferowanie swoich umiejętności i wykształcenia. Równowagę na rynku pracy stara się zapewnić pieniądź w postaci płacy, za jaką zleceniobiorca, inaczej pracownik, jest w stanie podjąć pracę, a pracodawca za nią zapłacić. Nie każda oferowana praca zostanie zauważona i zaakceptowana przez pracodawcę. Wynika to m.in. z różnego poziomu wykształcenia, płci, narodowości czy ograniczeń zawodowych bądź przestrzennych (Kryńska, 1995). Najczęściej jednak przy spotkaniu obu zainteresowanych stron dochodzi do nawiązania stosunku pracy. Ważna w tej sytuacji jest umowa, na podstawie której pracobiorca świadczy

usługi na rzecz pracodawcy. Pytanie, jakie stoi przed uczestnikami rynku pracy, dotyczy rodzaju owej umowy. Celem tej artykułu jest przedstawienie typowych polskich form zatrudnienia oraz ich nowej odmiany, jaką jest praca zdalna.

2. Rodzaje form zatrudnienia

W Polsce jest możliwość podjęcia pracy na podstawie wielu różnych form zatrudnienia. Ta różnorodność wynika z obowiązujących aktów prawnych. Najprostszym podziałem są umowy regulowane przez Kodeks pracy oraz przez Kodeks cywilny. Pracownikiem w rozumieniu Kodeksu pracy jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (Kodeks pracy, 1974). Umowy cywilnoprawne, czyli te regulowane przez Kodeks cywilny, dają możliwość zatrudnienia w ramach umowy o dzieło, zlecenia, agencyjnej oraz kontraktu menedżerskiego (Kodeks cywilny, 1964). Tabela 1 prezentuje formy zatrudnienia w podziale uwzględniającym regulacje prawne.

Tabela 1. Formy zatrudnienia dostępne w Polsce

Rodzaj umowy	Kodeks pracy	Kodeks cywilny
Umowa o pracę	X	
Powołanie	X	
Mianowanie	X	
Wybór	X	
Spółdzielcza umowa o pracę	X	
Umowa o dzieło		X
Umowa zlecenie		X
Umowa agencyjna		X
Kontrakt menedżerski		X

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Kodeks pracy, 1974; Kodeks cywilny, 1964).

Najczęściej zawieraną umową w Polsce jest umowa o pracę. Można wyróżnić jej trzy rodzaje ze względu na czas zatrudnienia danego pracownika. Są nimi:

1. Umowa na okres próbny – wykorzystywana przez pracodawcę w celu sprawdzenia umiejętności i kwalifikacji pracownika oraz późniejszej możliwości zatrudnienia go do wykonywania określonego rodzaju pracy. Podpisywana na okres od dwóch tygodni do maksymalnie trzech miesięcy. Ponowne zawiązanie umowy z tym samym pracownikiem jest możliwe, jeżeli ma on zostać zatrudniony do wykonywania innej pracy bądź minął okres trzech lat od dnia wygaśnięcia lub rozwiązania poprzedniej umowy o pracę. Okres wypowiedzenia wynosi:

- trzy dni robocze, jeśli okres próbny nie przekracza dwóch tygodni,
- jeden tydzień, jeśli okres próbny jest dłuższy niż dwa tygodnie,
- dwa tygodnie, jeśli okres próbny wynosi trzy miesiące.

2. **Umowa na czas określony** – okres obowiązywania wynosi maksymalnie 33 miesiące, z zastrzeżeniem, że łączna liczba takich umów nie przekracza trzech między tymi samymi stronami.

3. **Umowa na czas nieokreślony** – najkorzystniejsza i dająca największe poczucie bezpieczeństwa pracownikowi, często zawierana na długie lata. Tworzy najtrwalszą więź prawną między stronami (Kowalczyk, 2011, s. 69). Okres wypowiedzenia takiej umowy oraz umowy na czas określony zależy jest od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi odpowiednio:

- dwa tygodnie, jeśli pracownik pracował do sześciu miesięcy,
- jeden miesiąc, jeśli pracownik zatrudniony był powyżej sześciu miesięcy,
- trzy miesiące, jeśli umowa trwała dłużej niż trzy lata.

Stosunek pracy na podstawie **powołania** jest jednostronną czynnością prawną, która polega na złożeniu przez pracodawcę oświadczenia woli o powierzeniu zatrudnionej osobie określonych funkcji. Nawiązuje się je na czas nieokreślony, chyba że przepisy stanowią inaczej i pracownik został powołany na czas określony. Ta forma zatrudnienia może być poprzedzona konkursem. Regulowana jest tak, jak umowa o pracę na czas nieokreślony, z wyłączeniem przepisów dotyczących trybu postępowania podczas rozwiązywania umów oraz rozpatrywania sporów. Minusem takiej formy zatrudnienia jest możliwość niezwłocznego lub w określonym terminie odwołania pracownika ze stanowiska przez organ, który go powołał. Pracownik w czasie odwołania nie jest zobowiązany do wykonywania dotychczasowej pracy. Jest to duży plus dla pracodawcy, który z różnych względów chce jak najszybciej pozbyć się danego pracownika (*Powołanie jako tryb...*, 2022). Na podstawie powołania najczęściej obsadzane są stanowiska kierownicze bądź dyrektorskie, czyli takie, które mogą być nietrwałe.

Stosunek pracy na podstawie **mianowania** jest jednym z pozaumownych sposobów nawiązania współpracy, obok powołania i wyboru. Może wymagać złożenia ślubowania. Niewątpliwą zaletą tej formy zatrudnienia jest jej stabilność, bowiem pracownikowi mianowanemu przysługuje prawo wypowiedzenia, a organ odpowiedzialny za jego mianowanie posiada ograniczone kompetencje w tym zakresie (*Stosunek pracy...*, b.d.). Kolejną charakterystyczną cechą mianowania jest możliwość prowadzenia postępowania dyscyplinarnego wobec pracownika. Przykładami grup zawodowych, które funkcjonują na podstawie mianowania, są pracownicy urzędów państwowych, sędziowie, nauczyciele oraz pracownicy służby cywilnej (Kodeks pracy, 1974).

Nawiązanie stosunku pracy na podstawie **wyboru** wynika z rzeczywistej chęci pracownika do wykonywania określonych czynności. Taka forma zatrudnienia jest trwałą do momentu wygaśnięcia mandatu, co jest podobne do zawarcia umowy na czas określony. Mandat przyznany jest bowiem na z góry określony okres. Nie zawsze wybór jest równoznaczny z nawiązaniem stosunku pracy, ponieważ istnieją przypadki, gdy funkcja nie powoduje obowiązku świadczenia pracy. Zależy to od statutów i aktów obowiązujących w organizacjach, do których dokonuje się wyboru (Kodeks

pracy, 1974). Najczęściej na podstawie wyboru są zatrudnieni radni, pracownicy samorządowi, członkowie stowarzyszeń, partii lub związków zawodowych.

Spółdzielcza umowa o pracę regulowana jest zarówno przez Kodeks pracy jak i ustawę – Prawo spółdzielcze. Ma zastosowanie w momencie założenia przez osoby fizyczne i prawne spółdzielni, czyli uchwalenia statutu spółdzielni poprzez złożenie podpisów członków oraz dokonanie wyboru jej organów (wybór należy w myśl statusu do kompetencji walnego zgromadzenia lub komisji organizacyjnej). Warunkiem koniecznym do nawiązania stosunku pracy jest złożenie deklaracji przez członka (Ustawa z dnia 16 września 1982...).

Umowa o dzieło to przykład porozumienia zawartego na podstawie Kodeksu cywilnego. Przyjmujący zobowiązuje się w niej do wykonania określonego dzieła, natomiast zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Owo wynagrodzenie jest wyznaczane na wiele różnych sposobów, może być kosztorysowe, ryczałtowe, podane przez wskazane podstawy lub m.in. odpowiadające uzasadnionemu nakładowi pracy oraz innych wartości, które zamawiający przyjął (Kodeks cywilny, 1964, s. 131-132). Taki rodzaj umowy jest wygodny dla obu stron. Pozwala zminimalizować koszty zatrudnienia do niezbędnego minimum, czyli wypłacenia wynagrodzenia. Wadą dla pracobiorcy jest brak przywilejów pracowniczych – nie przysługuje mu urlop wypoczynkowy czy macierzyński. Nie posiada on także ochrony związanej z rozwiązaniem umowy. Wykonawca opłaca jedynie podatek dochodowy, warto jednak wspomnieć, że umowa o dzieło wiąże się z kosztami uzyskania przychodu (KUP) w wysokości 20%, chyba, że dzieło objęte jest prawami autorskimi, w takim przypadku koszt uzyskania przychodu wynosi 50% (Kowalczyk, 2011, s. 69). Tego typu umowy podpisuje się, gdy zleceniodawcy zależy na efekcie pracy, np. na wykonaniu rzeźby, namalowaniu obrazu bądź wykonaniu konkretnej usługi w domu lub ogrodzie.

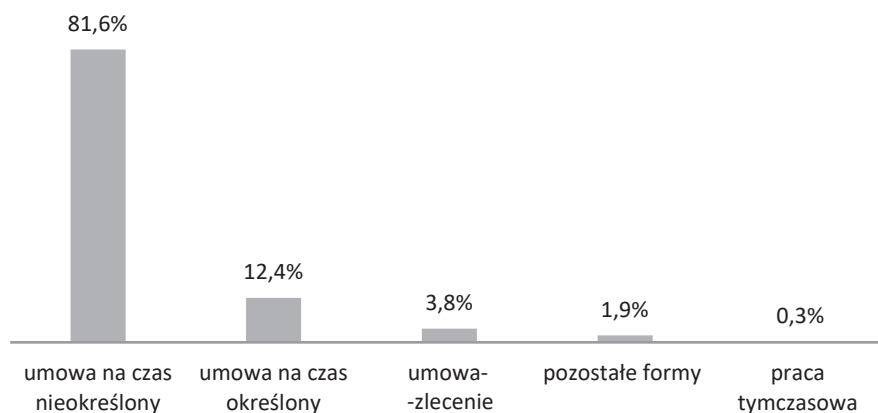
Zlecenie to umowa, na podstawie której zleceniobiorca zobowiązuje się do wykonania określonej czynności prawnej na rzecz zleceniodawcy (Kodeks cywilny, 1964, s. 157). Jest to nietypowa forma zatrudnienia, z grupy zatrudnienia niepracowniczego. Do zalet tej umowy można zaliczyć dużą swobodę w sposobie wykonywania pracy, możliwość łatwego jej rozwiązania, brak konieczności podporządkowania się wobec dającego zlecenie oraz (tak jak w przypadku umowy o dzieło) korzystne KUP. Wady są identyczne, jak w przypadku umowy o dzieło, czyli brak ochrony pracowniczej (Stojek-Siwińska, 2007, s. 10-19). Umowa-zlecenie jest tzw. umową starannego działania. Oznacza to, że nie liczy się efekt wykonanej pracy, a fakt jej wykonywania. Z takim zawiązaniem stosunku pracy można spotkać się w przypadku roznoszenia ulotek lub telemarketingu, przy świadczeniu usług ochroniarskich, podczas opieki nad dzieckiem, osobą starszą bądź niepełnosprawną, a nawet w związku z udzielaniem outsourcingowych usług prawnych (Lekki i in., 2019).

Umowa agencyjna zobowiązuje przyjmującego zlecenie (agenta) do ciągłego pośredniczenia, w zakresie działalności przedsiębiorstwa, przy zawieraniu z klientami umów na rzecz zleceniodawcy lub też w jego imieniu. Praca odbywa się za

wynagrodzeniem, które w przypadku tego rodzaju umowy jest ciekawe, ponieważ może być ono z góry ustalone bądź mieć formę prowizji zależnej od liczby lub wartości zawartych umów (Kodeks cywilny, 1964, s. 160). Warto też zwrócić uwagę, że umowa agencyjna, choć jest dosyć młodą instytucją prawną, to stanowi jedną z najbardziej szczegółowo uregulowanych (Radwański, 1977, s. 244). Jest rodzajem umowy handlowej i można ją podpisać z osobami, które będą odpowiedzialne np. za pozyskiwanie klientów, a tym samym budowanie marki. Tego typu umowy można znaleźć również w zakładach ubezpieczeniowych.

Kontrakt menedżerski to umowa, w której zarządca, czyli przyjmujący zlecenie, zobowiązuje się za wynagrodzeniem do stałego wykonywania czynności zarządu przedsiębiorstwem zleceniodawcy w jego imieniu i na jego rzecz. Przez czynności zarządu należy rozumieć sprawowanie zarządu lub zarządzanie. Jest to zatem umowa dwóch równorzędnych, samodzielnych podmiotów z grupy umów nienazwanych. Do jej cech należą: dwustronne zobowiązanie, wzajemność – ekwiwalentność świadczeń, zobligowanie o trwałym (stałym) charakterze oraz konsensualność, czyli dochodzenie do skutku poprzez złożenie zgodnych oświadczeń woli przez strony (Gujski i Zdebiak, 2021, s. 52-53).

W sierpniu 2021 roku Polskie Forum HR stworzyło raport dotyczący trendów w zatrudnieniu w 2021 roku (Polskie Forum HR, 2021). Wyniki uzyskane z badań przeprowadzonych w małych, średnich i dużych firmach (łącznie 700) zatrudniających powyżej 10 pracowników w siedmiu sektorach, tj.: motoryzacja, handel, usługi finansowe, przemysł spożywczy, transport i logistyka, usługi dla biznesu oraz inne przemysły, prezentują rysunki 1 i 2.

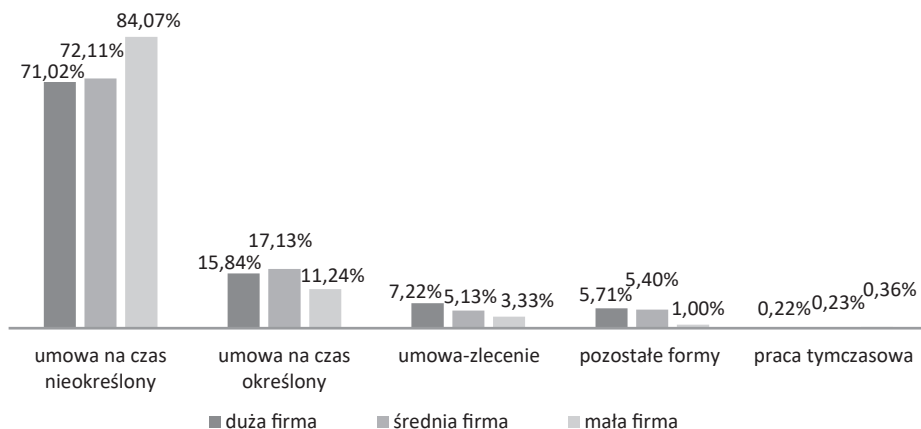


Rys. 1. Struktura zatrudnienia w badanych małych, średnich i dużych firmach

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Polskie Forum HR, 2021).

Nawiązując do rysunku 1, warto zaznaczyć, że 42% badanych przez Polskie Forum HR firm twierdzi, że ponad 90% pracowników pracuje w oparciu o umowę

o pracę na czas nieokreślony, 41% firm wykorzystuje umowy-zlecenia, natomiast 5% korzysta z pracy tymczasowej.



Rys. 2. Struktura zatrudnienia według wielkości firmy

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Polskie Forum HR, 2021).

Powinien cieszyć fakt, że w każdej z badanych firm (biorąc pod uwagę podział ze względu na ich wielkość) najczęściej stosowana jest umowa o pracę na czas nieokreślony – 71% w dużych firmach i 84% w małych. Umowy te gwarantują najbardziej dogodne warunki zatrudnienia dla pracowników. Umowa na czas określony jest najchętniej wykorzystywana w średnich przedsiębiorstwach, natomiast umowa-zlecenie wybierana jest w dużych jednostkach zatrudniających średniorocznie minimum 500 osób. Pozostałe formy zatrudnienia są wykorzystywane przez 5-6% średnich i małych firm i przez jedynie 1% małych przedsiębiorstw.

3. Praca zdalna

Jest to rodzaj pracy, która może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (Kodeks pracy, 1974). Przewidziana została pewna grupa uprzywilejowanych pracowników, wobec których pracodawca ma obowiązek uwzględnić wnioski o pracę zdalną. Są to m.in.: pracownica w ciąży, rodzic dziecka z niepełnosprawnością, pracownik sprawujący opiekę nad najbliższymi. Odmówić pracy zdalnej takiemu pracownikowi będzie można, tylko wówczas, gdy wykonywanie pracy zdalnej nie będzie możliwe z uwagi na rodzaj pracy lub jej organizację. Powody odmowy powinny zostać wskazane pisemnie (Kodeks pracy, 1974).

Pracy zdalnej, traktowanej jako przeciwstawienie świadczenia pracy w formie stacjonarnej w zakładzie pracy, przypisuje się szereg korzyści, zarówno dla osób

ją wykonujących, jak i organizacji, która zatrudnia pracowników w jej ramach. W odniesieniu do pracownika można wskazać na oszczędność czasu, który był przeznaczany na dojazdy do zakładu, więcej czasu na pracę, w której nie występują czynniki rozpraszające czy też zakłócające, brak konieczności dostosowywania się do „biurowej” polityki firmy, lepsza równowaga pomiędzy pracą a życiem prywatnym (więcej czasu na spędzanie go z rodziną, na domowe obowiązki czy ćwiczenia fizyczne lub wizyty u lekarza), a także mniejszy poziom stresu sytuacyjnego i wzrost dobrego samopoczucia (Cook, 2019).

Jako korzyści dla organizacji wynikające z wprowadzenia pracy zdalnej wymienia się między innymi: wzrost efektywności i produktywności pracowników, oszczędności wynikające z niższych kosztów utrzymania biur, mniejszą absencją pracowników, możliwość przyciągnięcia do firmy „talentów”, a także możliwość sprostania zmieniającym się oczekiwaniom pracowników (Cook, 2019). Jednak z drugiej strony podkreśla się także negatywne strony pracy zdalnej, wśród których wymienia się – w odniesieniu do pracowników – między innymi brak bezpośrednich kontaktów społecznych oraz izolację (Cook, 2019), co z kolei może wpływać destrukcyjnie na ich samopoczucie. Natomiast w kontekście organizacji wskazuje się na mniejsze możliwości kontroli pracy pracowników (Licite-Kurbe i Leonovica, 2021).

Poważnym problemem staje się równocześnie konieczność modyfikacji systemu motywowania pracowników. W tym zakresie niezbędne są nowe metody i formy motywacji mające na celu zapobieganie wypaleniu zawodowemu, które występuje szybciej w przypadku pracy zdalnej niż stacjonarnej. W konsekwencji będzie to negatywnie wpływać na funkcjonowanie przedsiębiorstw, w szczególności zanikać mogą coraz ważniejsze w zaawansowanych technologicznie organizacjach kompetencje miękkie, tym samym słabnąć będzie świadomość ich znaczenia i zespołowa umiejętność ich rozwijania. Bez tego nie będzie dobrze działać system rekrutacji, adaptacji i zawodowej promocji (*coaching*) nowych pracowników (Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej (RP), 2021).

Tabela 2. Różnice i podobieństwa między pracą zdalną a telepracą

Praca zdalna	Telepraca
1	2
Wykonywana okresowo	Wykonywana regularnie
Poza siedzibą zakładu pracy	Poza siedzibą zakładu pracy
Pracownik wykorzystuje do wykonywania pracy środki telekomunikacji elektronicznej	Pracownik wykorzystuje do wykonywania pracy środki telekomunikacji elektronicznej
Pracodawca wprowadza pracę zdalną poleceniem	Pracodawca nie może samodzielnie wprowadzić telepracy. Zmianę pracy na telepracę dokonuje się tylko na mocy porozumienia stron
Odmowa świadczenia pracy zdalnej jest podstawą do pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności	Brak odpowiedzialności pracownika za nieprzystąpienie do systemu telepracy

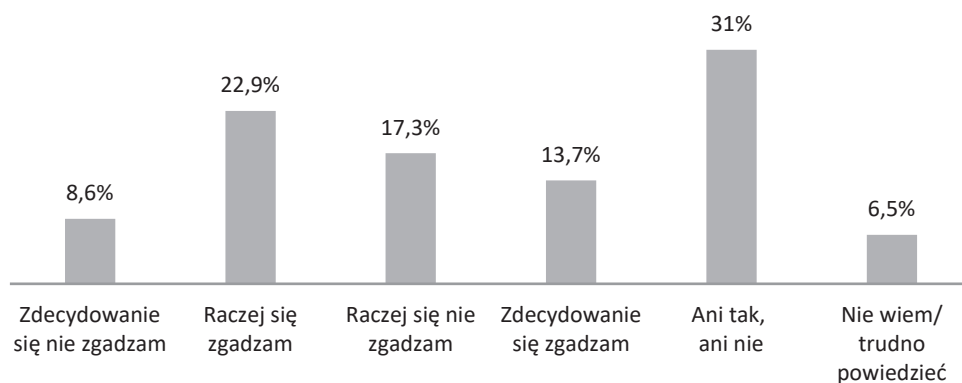
1	2
Wprowadzana na polecenie pracodawcy	Ustawodawca wykluczył wprowadzanie telepracy drogą polecenia lub wypowiedzenia zmieniającego
Kontrola zdalna (standardowa w ramach pracowniczego podporządkowania)	Pracodawca ma prawo do kontroli – jest to kontrola zapowiedziana i za zgodą zatrudnionego

Źródło: (Marciniak, 2020).

Praca zdalna jest często mylona z telepracą, tymczasem te formy zatrudnienia mają zarówno różnice, jak i cechy wspólne (tabela 2). Warunki stosowania telepracy przez pracodawcę określa się w porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami (Kodeks pracy, 1974).

4. Analiza pracy zdalnej w przedsiębiorstwach podczas epidemii COVID-19 w Polsce

W przeprowadzonym badaniu (Pracodawcy RP, 2021) poproszono respondentów o ustosunkowanie się do tezy, iż praca zdalna pozytywnie wpływa na rozwój krajowej gospodarki. Stanowiska osób badanych okazują się podzielone (rysunek 3).



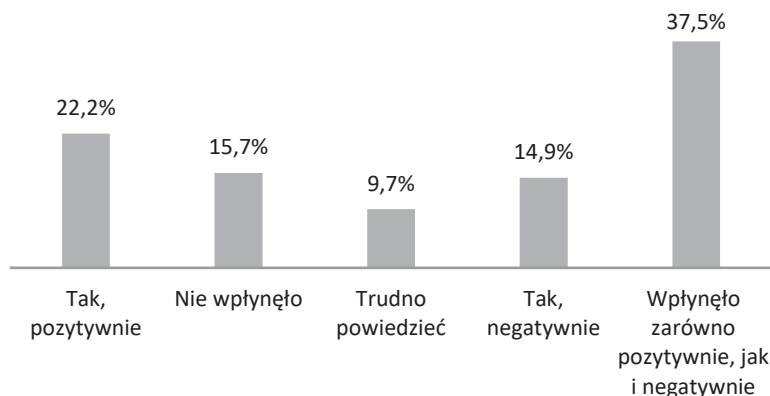
Rys. 3. Odpowiedzi respondentów na pytanie: „Czy praca zdalna pozytywnie wpływa na rozwój krajowej gospodarki?”

Źródło: (Pracodawcy RP, 2021).

Na zaproponowaną tezę twierdząco odpowiedziało 36,6% respondentów, odmiennego zdania było 25,9% ankietowanych, z kolei 37,5% badanych nie dostrzegło wpływu pracy zdalnej na rozwój gospodarki albo nie miało na ten temat zdania.

Większość badanych osób zauważa zagrożenia i minusy związane z pracą zdalną, które w dłuższej perspektywie mogą mieć negatywny wpływ na gospodarkę.

Podobny rozkład odpowiedzi respondentów można zaobserwować przy pytaniu o ocenę wpływu wprowadzenia pracy zdalnej na sytuację w firmie (w rysunek 4).



Rys. 4. Odpowiedzi respondentów na pytanie: „Praca zdalna wpłynęła pozytywnie czy negatywnie na firmę w okresie pandemii COVID-19?”

Źródło: (Pracodawcy RP, 2021).

Pozytywny wpływ pracy zdalnej zadeklarowało 22,2% badanych, a negatywny 14,9% osób. Prawie co dziesiątemu ankietowanemu (9,7%) trudno było odnieść się do tej kwestii. Z kolei ponad połowa badanych (53,2%) twierdziło, że praca zdalna albo w ogóle nie wpłynęła na sytuację w ich przedsiębiorstwach lub wpłynęła zarówno pozytywnie, jak i negatywnie. Respondenci różnie oceniali wpływ pracy zdalnej na ich firmy, ale dominowała grupa osób, która widziała pozytywne i negatywne aspekty zaistniałej sytuacji.

Ankietowani, poproszeni o wskazanie konkretnych przykładów pozytywnego wpływu na firmę wprowadzenia pracy zdalnej, wskazywali następujące czynniki (rysunek 5):

- Wdrożenie nowych rozwiązań ułatwiających pracę (59,9% odpowiedzi). Niewątpliwie respondenci mieli tu na myśli przede wszystkim wszelkiego rodzaju rozwiązania informatyczne, które ułatwiają zespołowe wykonywanie pracy zdalnej. Na omawiany przykład pozytywnego wpływu pracy zdalnej najczęściej wskazywali przedstawiciele dużych firm (68,5%), które – co do zasady – dysponują większymi zasobami i przy wdrożeniach rozwiązań ułatwiających pracę korzystają z efektu skali (Pracodawcy RP, 2021).
- Nabycie przez pracowników nowych umiejętności (43,6% odpowiedzi). W tym przypadku również można założyć, że respondenci mieli na myśli przede wszystkim tzw. umiejętności związane z obsługą nowych aplikacji wspierających pracę

zdalną. Ankietowani najczęściej wskazywali na zwiększenie kompetencji w zakresie obsługi platform komunikacyjnych (np. Microsoft Teams, Zoom, Skype) – 54,8%, korzystanie z chmury (np. OneDrive) – 39%, obsługa kamery – 32,6%, instalowanie oprogramowania lub oprzyrządowania – 30,7% (Pracodawcy RP, 2021).

- Rozszerzenie przez firmę działalności o nowe formy komunikacji z klientami (37,5% odpowiedzi). Ten rodzaj pozytywnego wpływu pracy zdalnej jest najbardziej widoczny w przypadku firm, których działalność opierała się dotychczas w przeważającym zakresie na bezpośredniej obsłudze klienta w fizycznych placówkach (np. banki) (Pracodawcy RP, 2021).



Rys. 5. Przykłady pozytywnego wpływu na firmę wprowadzenia pracy zdalnej

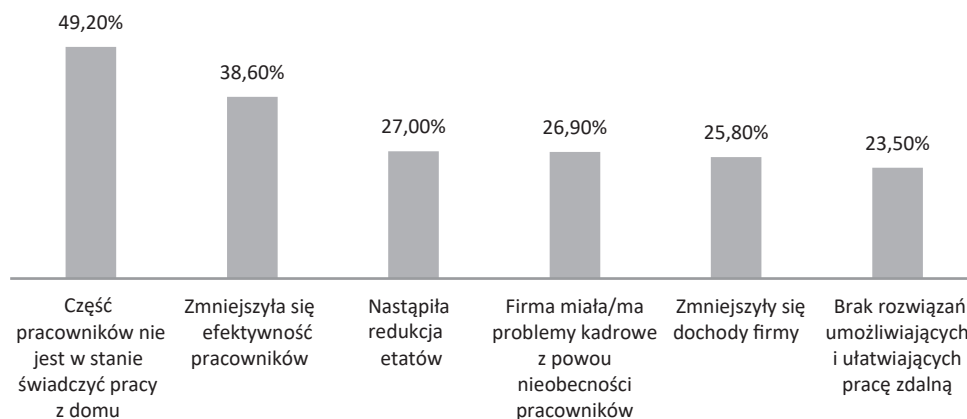
Źródło: (Pracodawcy RP, 2021).

Ankietowani, poproszeni o wskazanie konkretnych przykładów negatywnego wpływu wprowadzenia pracy zdalnej na przedsiębiorstwo, najczęściej wskazywali na (rysunek 6):

- Brak możliwości świadczenia pracy z domu przez część pracowników (49,2% odpowiedzi). Formuła pracy zdalnej jest wykluczona przy pewnych rodzajach pracy. Można przyjąć, że w większości przypadków respondentom chodziło właśnie o obiektywny brak możliwości pracy w trybie zdalnym z uwagi na charakter wykonywanej pracy wymagający obecności pracownika w firmie. Część respondentów mogła mieć także na myśli sytuacje, gdy praca wprawdzie może być wykonywana zdalnie, ale wiąże się to z określonymi trudnościami i ograniczeniami. Do głównych czynników utrudniających pracę w trybie zdalnym ankietowani zaliczyli: trudność z zachowaniem stałych, regularnych godzin pracy – 49,2%, brak pełnego nadzoru nad pracownikami – 48,1%, trudności komunikacyjne (zakłócenia na linii, przerwane połączenia, odgłosy życia domowego) – 45,2%, brak kontaktów społecznych wynikający z odizolowania – 45,1%, brak możliwości wydzielenia przestrzeni do pracy w miejscu zamieszkania – 44,4%, ograniczenia

wynikające z dostępu do Internetu – 43,4% czy brak bieżącej komunikacji ze współpracownikami – 40,7% (Pracodawcy RP, 2021).

- Spadek efektywności pracowników (38,6% odpowiedzi). Zdaniem znacznej części respondentów praca zdalna niesie ze sobą zagrożenie spadku wydajności. W innym pytaniu, w którym zapytano czy praca zdalna jest mniej efektywna niż praca w siedzibie firmy, zdecydowanie zgodziło się z tą tezą 24% ankietowanych, a „raczej tak” odpowiedziało 19,7% badanych. Z poglądem, że wprowadzenie pracy zdalnej wpłynęło na wzrost efektywności pracowników, zgodził się tylko co czwarty badany – 27,1% (Pracodawcy RP, 2021).
- Redukcja etatów (27% odpowiedzi). Jako przykład negatywnego wpływu wprowadzenia pracy zdalnej na firmę co czwarty badany wskazał redukcję etatów. Wydaje się, że sam fakt wprowadzenia pracy zdalnej nie jest bezpośrednią przyczyną zwolnień. Redukcja etatów została wskazana przez respondentów zapewne dlatego, że wprowadzenie na szerszą skalę pracy zdalnej nastąpiło już w okresie pandemii i zbiegło się w czasie z zamknięciem lub ograniczeniem działalności w wielu branżach, co rzeczywiście powodowało zwolnienia pracowników w wielu firmach Pracodawcy RP, 2021).



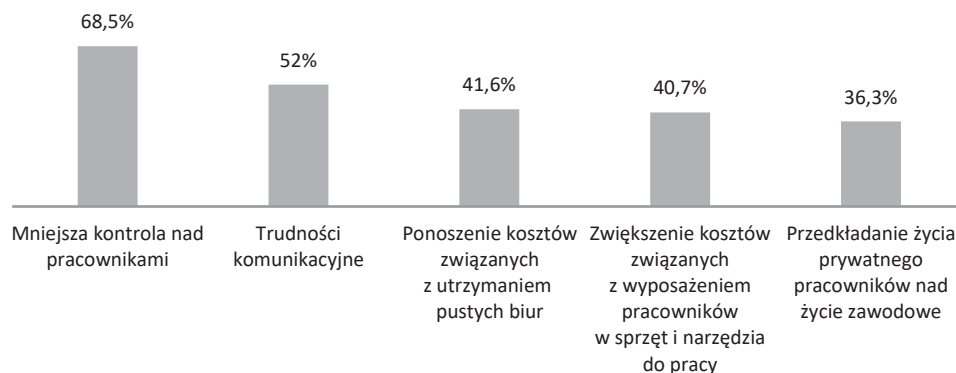
Rys. 6. Przykłady negatywnego wpływu wprowadzenia pracy zdalnej na firmę

Źródło: (Pracodawcy RP, 2021).

Na pytanie o negatywne skutki pracy zdalnej dla pracodawców otrzymano szereg odpowiedzi (rysunek 7). Wymieniono takie, jak:

- Mniejsza kontrola nad pracownikami (68,5% odpowiedzi). Ograniczona kontrola nad pracownikiem była najczęściej wskazywana przez respondentów jako przejaw negatywnego wpływu na sytuację pracodawców. Jednocześnie w innym pytaniu 41,1% osób badanych wskazało na poczucie mniejszej kontroli ze strony przełożonego jako korzyść dla pracownika. Wyniki te mogą wskazywać na niedostateczny poziom zaufania pomiędzy stronami stosunku pracy (Pracodawcy RP, 2021).

- Trudności komunikacyjne (52% odpowiedzi). Trudności komunikacyjne mogą być spowodowane różnymi czynnikami. Problemem może być brak odpowiedniego sprzętu (np. niewydajny komputer przenośny, brak kamerki), przeciążenie łącza internetowego (np. w razie równoczesnego korzystania przez dzieci z nauki zdalnej) czy słaby sygnał (np. w razie świadczenia pracy zdalnej w miejscu z ograniczonym zasięgiem sieci). Komunikacja dość często bywa zakłócana przez środowisko domowe pracownika realizującego obowiązki służbowe zdalnie (przez domowników, zwierzęta, osoby trzecie) (Pracodawcy RP, 2021).
- Ponoszenie kosztów związanych z utrzymaniem pustych biur (41,6% odpowiedzi). Ponoszenie kosztów utrzymania nie w pełni obłożonych biur zostało spowodowane nagłym, nieprzewidzianym lockdownem i koniecznością wprowadzenia pracy zdalnej bez wcześniejszego przygotowania organizacyjnego (Pracodawcy RP, 2021).



Rys. 7. Negatywne skutki pracy zdalnej dla pracodawców

Źródło: (Pracodawcy RP, 2021).

Dla pracodawcy praca w formie zdalnej z jednej strony może przynieść redukcję nakładów (przede wszystkim w obszarze kosztów infrastruktury biurowej), jednakże z drugiej strony ten rodzaj pracy tworzy dodatkowe koszty (sprzęt, oprogramowanie, a także szkolenia pracowników wspomagające bezpieczne wykonywanie pracy w takiej formie).

Skala wpływu samego zjawiska pracy zdalnej (w oderwaniu od lockdownu) na całą gospodarkę jest dziś trudna do oceny. Raptowne i masowe upowszechnienie się pracy zdalnej wpływa na gospodarkę w tym sensie, że powoduje radykalną zmianę zachowania i przyzwyczajzeń ogromnej rzeszy ludzi, co z kolei przekłada się na zaburzenia popytu i przychodów w określonych branżach, stanowiąc dla nich fundamentalne zagrożenie (Pracodawcy RP, 2021).

5. Podsumowanie

Celem artykułu było przedstawienie różnorodnych form zatrudnienia, wykazanie nowej formy, jaką jest praca zdalna, oraz opisanie wpływu pandemii COVID-19 na rynek pracy w kontekście pracy niestacjonarnej. Do standardowych umów podpisywanych przez pracowników, wyodrębnionych na podstawie Kodeksu pracy, można zaliczyć: umowę o pracę (na czas nieokreślony, określony i próbny), powołanie, mianowanie, wybór oraz spółdzielczą umowę o pracę. Kodeks cywilny reguluje natomiast: umowę o dzieło, umowę-zlecenie, umowę agencyjną oraz kontrakt menedżerski.

Z badań przeprowadzonych w przedsiębiorstwach w 2021 roku wynika, że ponad 80% pracowników była zatrudniona na umowę o pracę na czas nieokreślony. Zdecydowanie częściej było tak w małych firmach niż w dużych. Drugą najpopularniejszą umową była umowa na czas określony, a najmniej chętnie podejmowana była praca tymczasowa.

Od pewnego czasu pracę zdalną reguluje Kodeks pracy. Myłona zazwyczaj z telepracą, ma z nią zarówno cechy wspólne, jak i różnice. Zdania co do tego, czy jest to odpowiednia forma wykonywania pracy, są podzielone. Około 22% badanych raczej zgadza się z tym, że praca zdalna dodatnio wpłynęła na rozwój gospodarki. Taki sam odsetek respondentów twierdzi, że praca z domu dodatnio wpłynęła na rozwój firm w okresie pandemii COVID-19. Do pozytywnych aspektów wprowadzenia pracy niestacjonarnej można zaliczyć: rozszerzenie działalności firm o nową formę komunikacji z klientami, przeprowadzenie szkoleń dla pracowników, doposażenie ich w sprzęt komputerowy niezbędny do wykonywania pracy, wzrost efektywności pracobiorców oraz zwiększenie dochodów firm. Do wad wykorzystania opisywanej formy świadczenia pracy należy zaliczyć fakt, że część pracowników nie ma możliwości świadczenia pracy w formie zdalnej, redukcję etatów, a także problemy kadrowe firm wynikające z absencji pracowników.

Literatura

- Cook, S. (2019). *Making a Success of Managing and Working Remotely*. IT Governance Publishing.
- Gujski, W. i Zdebiak, D. J. (2021). *Kontrakty menedżerskie i inne umowy cywilnoprawne o świadczenie pracy*. Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.
- Kowalczyk, E. (2011). *Proces negocjacji w sprawie pracy. Aspekty psychospołeczne i organizacyjne*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.
- Kryńska, E. (1995). *Podziały rynku pracy. Koncepcje segmentacyjne*. Acta Universitatis Lodzianis Folia Eoconomica (t. 137).
- Lekki, M., Szkwarek, W. i Czechowicz, E. (2019). *Umowa-zlecenie – wszystko, co musisz o niej wiedzieć*. Bankier.pl. <https://bankier.pl>
- Licite-Kurbe, L. i Leonovica, R. (2021). *Economic Benefits of Remote Work from the Employer Perspective*. Latvia University of Life Sciences and Technologies https://ilufb.llu.lv/conference/economic_science_rural/2021/Latvia_ESRD_55_2021-345-354.pdf

- Łoboz, P. (2020). *Bezrobocie jako problem społeczny XXI wieku – perspektywa społeczna i gospodarcza*. Fundacijagap.pl. <https://fundacijagap.pl/wp-content/uploads/2021/03/Problemy-spo%C5%82eczne-XXI-wieku.pdf#page=18>
- Marciniak, J. (2020). *Zarządzanie ludźmi i pracą w sytuacji kryzysowej związanej z COVID-19*. Wolters Kluwer Polska.
- Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej. (2021). *Księga Rekomendacji oraz Ekspertyzy. Praca Zdalna 2.0. Rozwiązanie na czas pandemii czy trwała zmiana?*
- Polskie Forum HR. (2021). *Raport trendy w zatrudnieniu 2021*. Polskieforumhr.pl. <https://polskieforumhr.pl/aktualnosci/materialy-dla-prasy/raport-trendy-w-zatrudnieniu-2021/>
- Powołanie jako tryb nawiązania stosunku pracy*. (2022). Poradnikpracownika.pl. <https://poradnikpracownika.pl>
- Radwański, Z. (1977.) *Teoria umów*. Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Stojek-Siwińska, M. (2007). *Mam już pracę*. Wolters Kluwer Polska.
- Stosunek pracy na podstawie mianowania*. (b.d.). Profinfo.pl. <https://www.profinfo.pl>
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 1964 r. Nr 16, poz. 93)
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141)
- Ustawa z dnia 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze (Dz.U. z 1982 r. Nr 30, poz. 210)

Remote Work as a New Form of Employment in Poland

Abstract: In the labor market, trends and significant cyclic changes can be observed. This affects the way job duties are performed, as well as the functioning of enterprises. In Poland, there are many ways to employ a worker, starting from an employment contract to a managerial contract. Until recently, remote work was an unusual way of working. Remote work has proven to be a solution to the problems caused by the COVID-19 pandemic (e.g., lockdowns). The aim of this study is to analyze forms of employment in Poland and to investigate the impact of remote work in enterprises during the COVID-19 pandemic. The study uses literature analysis and critique, document analysis, survey analysis, and analysis of research on employment and remote work in Polish companies.

Keywords: labor market, forms of employment, remote work, COVID-19