

Aleksandra Kurnyta

e-mail: 179691@student.ue.wroc.pl

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Istota pracy zdalnej ze strony pracownika i pracodawcy

DOI: 10.15611/2023.69.5.03

JEL Classification: J28

Streszczenie: Praca zdalna – będąca substytutem tradycyjnej formy pracy – jest zjawiskiem stale rozwijającym się. Może występować w różnych formach są nimi: praca na cały etat, praca elastyczna oraz w formie freelancingu. Niesie ze sobą różne pozytywne oraz negatywne skutki. Wynikają z niej liczne korzyści dla pracowników, takie jak oszczędność czasu i pieniędzy, większa elastyczność czasu pracy oraz rozwijanie kompetencji cyfrowych. Jednakże może także prowadzić do zacierania granicy między pracą a życiem osobistym, trudności ze skupieniem się i powstania kosztów związanych z wyposażeniem w sprzęt do pracy. Pracodawcy także odnoszą korzyści z pracy zdalnej, takie jak niższe koszty utrzymania biur i większą elastyczność pracowników, ale muszą również radzić sobie z wyzwaniami związanymi z kontrolą pracowników, komunikacją oraz kosztami związanymi z wyposażeniem pracowników w narzędzia do pracy.

Słowa kluczowe: praca, praca zdalna, zatrudnienie

1. Wstęp

W obliczu rosnącej globalizacji oraz rozwoju technologii praca zdalna stała się znacznie łatwiejsza i bardziej dostępna niż kiedykolwiek wcześniej. Jest obecnie jednym z najważniejszych trendów na rynku pracy. Można powiedzieć, że stała się ona nieodłącznym elementem nowoczesnego stylu życia, wprowadzając wiele zmian w sposobie, w jaki ludzie wykonują obowiązki służbowe i zarządzają swoim czasem. Wraz z nieustającym postępem technologicznym praca zdalna staje się coraz bardziej powszechna, przynosząc zarówno korzyści, jak i wyzwania. Dzięki dostępności zaawansowanych narzędzi komunikacyjnych i technologicznych, takich jak Internet, komputery, smartfony, a także specjalistyczne oprogramowanie do zarządzania projektami czy komunikacja online, pracownicy mogą wykonywać swoje obowiązki w dowolnym miejscu na świecie.

Elastyczność czasu pracy jest jednym z kluczowych czynników napędzających rozwój pracy zdalnej. Pracownicy mają możliwość dostosowania swojego harmonogramu do indywidualnych potrzeb, co pozwala na efektywniejsze zarządzanie czasem oraz lepsze połączenie pracy z życiem prywatnym. Nie można jednak zapominać o wyzwaniach, jakie niesie ze sobą praca zdalna. Brak bezpośredniego kontaktu z zespołem, trudności w utrzymywaniu ciągłej komunikacji oraz trudność w zorganizowaniu pracy w sposób efektywny i skuteczny to tylko niektóre z wyzwań, jakim

muszą sprostać pracownicy wykonujący obowiązki służbowe zdalnie. Mimo to praca zdalna z pewnością pozostanie ważnym elementem dzisiejszego rynku pracy, a rozwój technologii tylko przyspieszy ten proces. Dlatego ważne jest, aby pracownicy i pracodawcy umieli wykorzystać jej zalety, minimalizując przy tym jej wady.

Ze względu na rosnącą popularność pracy zdalnej celem niniejszego artykułu jest przedstawienie jej charakterystyki oraz dokonanie analizy skutków związanych z tą formą zatrudnienia, zarówno z perspektywy pracownika, jak i pracodawcy. Zaprezentowane zostaną pozytywne aspekty związane z pracą zdalną, które powodują, że staje się ona jednym z megatrendów XXI wieku dla pracowników i pracodawców, jak również potencjalne wyzwania i negatywne konsekwencje, które mogą się wiązać z tym trybem pracy.

2. Istota pracy zdalnej

Rozwój technologiczny, globalizacja, urbanizacja znalazły swoje odzwierciedlenie również na rynku pracy w postaci pracy zdalnej. Uważa się, że praca zdalna zawdzięcza swoje początki Jackowi Shiffowi, który w 1972 roku jako pierwszy użył pojęcia *telework* na łamach „The Washington Post”. Jednak za jej prekursora uznaje się Jacka M. Nillesa, który wprowadził termin *telecommuting* jako określenie pracy zdalnej. Według niego praca zdalna to taka, która umożliwia przesyłanie efektów za pomocą technik informatycznych, takich jak telekomunikacja i komputery, zamiast fizycznego przemieszczania się ludzi mających tę pracę wykonać (Nilles, 1976).

Bazując na dostępnej literaturze naukowej i biznesowej, można powiedzieć, że praca zdalna, zwana także telepracą (choć telepraca swoim znaczeniem obejmuje szerszy obszar niż praca zdalna), to forma pracy, w której pracownik wykonuje swoje obowiązki zawodowe spoza tradycyjnego miejsca realizacji zadań służbowych, takiego jak biuro czy zakład pracy. Pracownik wykonuje obowiązki służbowe zazwyczaj z domu, ale może też pracować w innych miejscach poza biurem, korzystając z technologii komunikacyjnych, takich jak komputer, Internet, telefon czy inne narzędzia komunikacyjne. Praca zdalna jest coraz bardziej popularna w dzisiejszym świecie, szczególnie dzięki rosnącym możliwościom technologicznym.

Praca wykonywana poza tradycyjnym miejscem jej realizacji może przybierać następujące formy:

- praca na etat wykonywana zdalnie;
- praca elastyczna;
- *freelancing*.

Pracownicy etatowi, którzy pracują zdalnie, wykonują pełny wymiar godzin pracy dla tradycyjnych biur, ale w zdalny sposób. Mają zdefiniowaną stawkę lub wynagrodzenie, a ich praca koncentruje się na rozwoju kariery. Firmy, w których pracują, często mają wielu zdalnych pracowników i strukturę umożliwiającą zdalne zatrudnienie, co sprzyja efektywnej komunikacji i produktywności. Pracownicy etatowi pracujący zdalnie otrzymują również takie same korzyści i wynagrodzenie, jak ich

koledzy pracujący w biurze. Mogą mieszkać w dowolnym miejscu, zarówno w kraju, jak i za granicą. Do dziedzin, w których można pracować w pełni zdalnie, można zaliczyć: marketing cyfrowy, *copywriting* i *copyediting*, projektowanie stron internetowych i grafik, tłumaczenia, zarządzanie obsługą klienta, tworzenie oprogramowania, zarządzanie mediami społecznościowymi, nauczanie *online*, księgowość oraz wykonywanie obowiązków wirtualnego asystenta.

Praca elastyczna to forma pracy zdalnej, która pozwala na pewną elastyczność w organizacji pracy lub lokalizacji. Zazwyczaj jest to zatrudnienie w biurze, które umożliwi pracę zdalną przynajmniej raz w tygodniu. Czasami pracownicy biurowi mogą uzyskać elastyczne warunki pracy na podstawie ich stażu w firmie, osiągnięć zawodowych i możliwości wykonywania zadań zdalnie. W niektórych przypadkach praca elastyczna działa w sposób odwrotny – pracownicy pracują zdalnie przez większość czasu, a spotykają się w biurze tylko na cotygodniowych zebraniach. W takim przypadku zazwyczaj muszą mieszkać w tym samym mieście lub w niedalekiej odległości od biura, w którym znajduje się siedziba firmy. Dziedziny, w których najczęściej oferowana jest praca elastyczna, to: informatyka, sprzedaż i marketing, opieka zdrowotna, tworzenie oprogramowania, zarządzanie projektami, obsługa klienta, księgowość i finanse, edukacja i szkolenia oraz obsługa klienta.

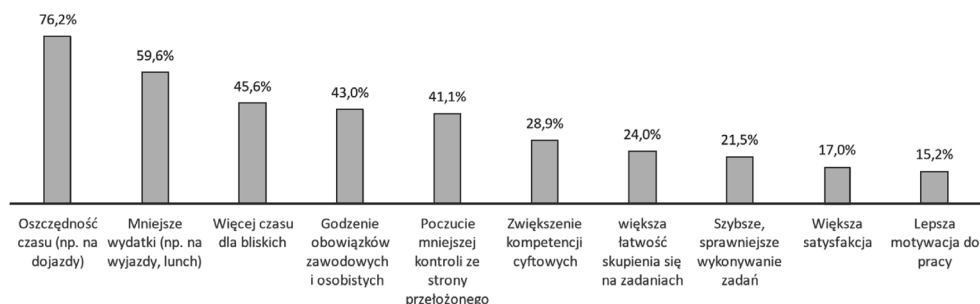
Freelancer, czyli wolny strzelec, to przedsiębiorca pracujący zdalnie, który często wykonuje projekty poboczne i zadania na mniejszą skalę. Freelancerzy często traktują taką pracę jako uzupełnienie swojego głównego zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin lub dążą do rozwoju działalności freelancerskiej na pełen etat. Innym powodem, dla którego niektórzy wybierają pracę jako *freelancer*, jest możliwość wykonywania zadań związanych z ich zainteresowaniami lub dorabiania dodatkowych pieniędzy. Popularne dziedziny, w których pracuje się jako *freelancer*, to: marketing cyfrowy, zarządzanie mediami społecznościowymi, doradztwo, usługi projektowania, kodowanie oraz pisanie i redagowanie (Indeed, 2023).

3. Praca zdalna z punktu widzenia pracownika i pracodawcy

Praca zdalna, czyli wykonywanie obowiązków zawodowych poza tradycyjnym miejscem pracy, stała się coraz bardziej popularna w dzisiejszym dynamicznym i rozwijającym się środowisku biznesowym. Zarówno pracownicy, jak i pracodawcy dostrzegają liczne zalety z nią związane. W niniejszym punkcie przyjrzymy się temu zjawisku z dwóch perspektyw – pracownika i pracodawcy. W tym celu analizie zostało poddane badanie wykonane przez Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej (Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej (RP), 2021). Badanie ankietowe odnosiło się do poniższych problemów:

- główne korzyści pracy zdalnej dla pracowników (rys. 1),
- główne korzyści pracy zdalnej dla pracodawców (rys. 2),
- skutki pracy zdalnej dla pracowników (rys. 3),
- skutki pracy zdalnej dla pracodawców (rys. 4).

Rysunek 1 skupia się na głównych korzyściach, jakie pracownicy wskazują jako wynik pracy zdalnej. Na podstawie przeprowadzonego badania społecznego, zebrano dane od respondentów, którzy wyrazili swoje opinie na temat pozytywnych aspektów pracy zdalnej.



Rys. 1. Główne korzyści pracy zdalnej dla pracowników

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Pracodawcy RP, 2021).

Odpowiedzi na pytanie ankietowe wykazały, że najważniejszą korzyścią pracy zdalnej zgłaszaną przez pracowników jest oszczędność czasu – wskazało na nią aż 76,2% badanych. Eliminacja konieczności dojazdów do biura pozwala na zaoszczędzenie czasu, który można wykorzystać na inne celowe działania, zarówno związane z pracą, jak i życiem prywatnym. Kolejnym istotnym aspektem według respondentów jest mniejsze obciążenie finansowe, które wynika z pracy zdalnej. Pracownicy zauważyli, że mniejsze wydatki na dojazdy do pracy oraz lunchy czy przekąski w ciągu dnia stanowią korzyść wynikającą z pracy zdalnej. Ta odpowiedź była istotna dla 59,6% ankietowanych. Praca zdalna pozwala również na większą elastyczność czasową, co ma bezpośredni wpływ na prywatne życie pracowników. Zwiększenie czasu spędzanego z bliskimi zostało wymienione jako korzyść przez 45,6% respondentów. Możliwość godzenia obowiązków zawodowych i osobistych jest jednym z kluczowych elementów pracy zdalnej, który pozytywnie wpływa na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

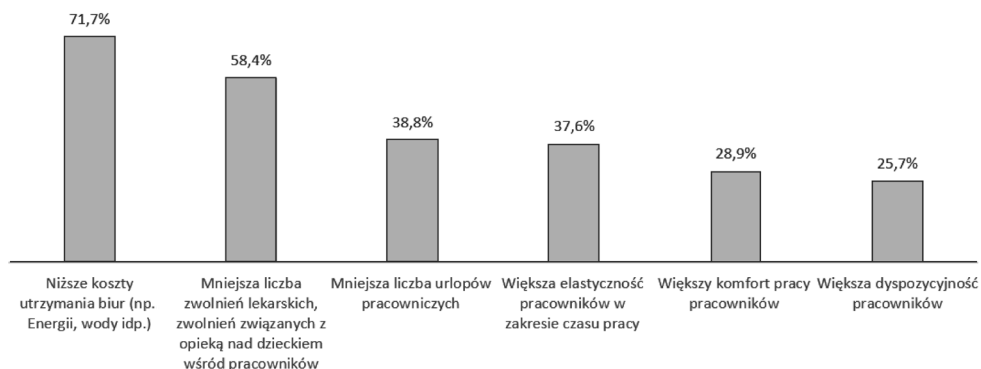
Jednakże praca zdalna może się także wiązać z pewnymi wyzwaniami. Pracownicy wskazali na poczucie mniejszej kontroli ze strony przełożonego jako jedną z pozytywnych stron pracy zdalnej, co zgłosiło 41,1% badanych. Brak bezpośredniego nadzoru i komunikacji z przełożonym może wpływać na poczucie kontroli nad pracą.

Pracownicy zauważyli również, że praca zdalna pozwala na rozwijanie kompetencji cyfrowych, co wynika z konieczności korzystania z narzędzi *online* i technologii komunikacyjnych – 28,9% badanych uznało to za korzyść wynikającą z pracy zdalnej. Inne wskazywane atuty to większa łatwość skupienia się na zadaniach (24,0%) oraz szybsze i sprawniejsze ich wykonywanie (21,5%). Praca zdalna to mniej rozproszone środowisko pracy, co umożliwia skupienie się na wykonywanych zadaniach bez rozpraszających czynników występujących w tradycyjnym biurze. Dodatkowo pra-

ca zdalna może przyczynić się do większej satysfakcji pracowników, co potwierdziło 17% respondentów. Może to być skutkiem braku konieczności dojazdów, większej elastyczności czasowej i możliwości godzenia obowiązków. Praca zdalna może także wpłynąć na zwiększenie motywacji do pracy, co zgłosiło 15,2% badanych. Dając większą elastyczność, może pozytywnie wpłynąć na motywację pracowników do efektywnego wykonywania zadań, co może przełożyć się na lepsze wyniki i osiągnięcie celów zawodowych.

Podsumowując, należy stwierdzić, że analiza danych wskazuje, iż praca zdalna przynosi liczne korzyści dla pracowników. Oszczędność czasu, mniejsze wydatki, większa elastyczność czasowa, możliwość godzenia obowiązków zawodowych i osobistych, rozwijanie kompetencji cyfrowych, większa satysfakcja i motywacja do pracy to główne aspekty, które są doceniane przez pracowników pracujących zdalnie.

Praca zdalna oferuje jednak wiele korzyści nie tylko dla pracowników, ale także dla pracodawców. Wśród korzyści dla pracodawców można wymienić m.in.: niższe koszty utrzymania biur, mniejszą liczbę absencji związanych z chorobami czy opieką nad dziećmi, większą elastyczność w organizowaniu czasu pracy pracowników czy większy komfort pracy. Aby lepiej zrozumieć, które z tych atutów są najważniejsze dla pracodawców, przeprowadzono analizę rys. 2 przedstawiającego wyniki ankiety dotyczącej głównych korzyści z pracy zdalnej dla pracodawców.



Rys. 2. Główne korzyści z pracy zdalnej dla pracodawców

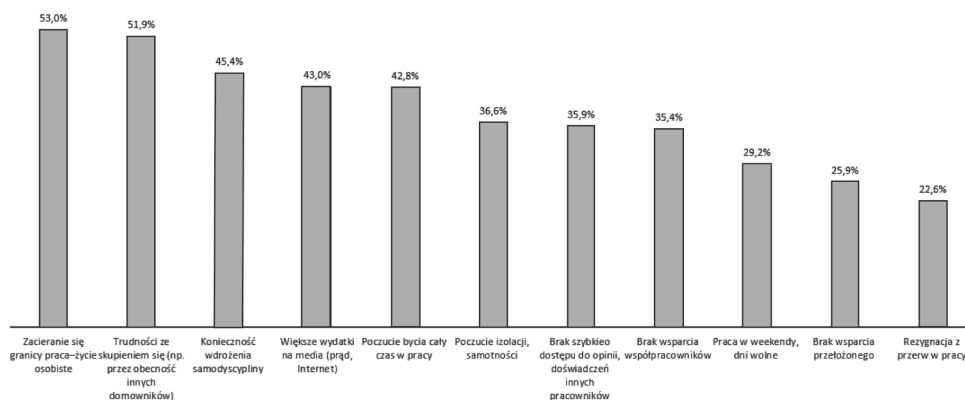
Źródło: opracowanie własne na podstawie (Pracodawcy RP, 2021).

Z danych zaprezentowanych na rys. 2 można wywnioskować, że niemal 72% respondentów uważa, iż praca zdalna obniżyła koszty utrzymania biur, takie jak koszty energii i wody. Jest to szczególnie istotne w obliczu wysokich kosztów utrzymania lokali w centrach miast. Ponad połowa respondentów (58,4%) uważa, że praca zdalna przyczyniła się do mniejszej liczby zwolnień lekarskich i zwolnień związanych z opieką nad dziećmi wśród pracowników. Oznacza to, że pracujący zdalnie są mniej

narażeni na choroby i mogą łatwiej pogodzić obowiązki służbowe z opieką nad dziećmi w przypadku potrzeby. Mniejszy odsetek respondentów (38,8%) wyraża opinię, że praca zdalna przyczyniła się do mniejszej liczby urlopów pracowniczych. Respondenci sądzą również, że praca zdalna przyczyniła się do większej elastyczności pracowników w zakresie organizowania czasu pracy (37,6%). Oznacza to, że mogą oni dostosować godziny pracy do własnego stylu życia, co może wpłynąć na ich efektywność.

Jednak tylko 28,9% respondentów zauważyło większy komfort pracy, a jedynie 25,7% respondentów zwróciło uwagę na większą dyspozycyjność pracowników. Oznacza to, że w tych obszarach praca zdalna może wymagać dodatkowych działań ze strony pracodawców.

Wraz z rozwojem technologii praca zdalna stała się popularnym rozwiązaniem dla wielu pracowników na całym świecie. W związku z tym, że coraz więcej firm ją wprowadza, pojawiają się także obawy związane z jej negatywnymi skutkami dla pracowników. Na rysunku 3 przedstawiono wyniki badania ankietowego dotyczącego negatywnych efektów pracy zdalnej dla pracowników. Przeprowadzona analiza pomoże zidentyfikować największe problemy z nią związane oraz wskazać, jakie działania należy podjąć, aby poprawić sytuację pracowników pracujących zdalnie.



Rys. 3. Negatywne skutki pracy zdalnej dla pracowników

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Pracodawcy RP, 2021).

Na rysunku 3 przedstawione są negatywne skutki pracy zdalnej dla pracowników. Pierwszym najczęściej wymienianym przez ankietowanych problemem jest zacieranie się granicy między pracą a życiem osobistym – aż 53% respondentów wskazało na ten problem. W wyniku pracy zdalnej wielu pracowników boryka się z trudnościami w oddzieleniu życia zawodowego od prywatnego, co często prowadzi do pracy po godzinach, również w weekendy. Kolejnym często wymienianym pro-

blemem jest trudność ze skupieniem się w trakcie pracy, spowodowana np. obecnością innych domowników – aż 51,9% ankietowanych wskazało na ten problem. Praca w domu często wiąże się z koniecznością dostosowania się do harmonogramu innych domowników, co utrudnia skupienie się na wykonywanych obowiązkach zawodowych. Następną trudnością jest konieczność wprowadzenia samodyscypliny w organizacji pracy, co wskazało 45,4% respondentów. Podczas pracy zdalnej często nie ma stałego nadzoru przełożonego, co wymaga od pracownika większej samodyscypliny. Kolejne dwa wymieniane problemy stanowią większe wydatki na media, takie jak prąd czy Internet (43,0%), oraz poczucie bycia cały czas w pracy (42,8%). Praca zdalna wiąże się z koniecznością korzystania z własnego sprzętu, a także ponoszenia wydatków na energię elektryczną czy Internet. Ponadto wiele osób czuje się w trakcie pracy zdalnej tak, jakby nigdy nie wychodziło z pracy, co utrudnia im odprężenie i regenerację.

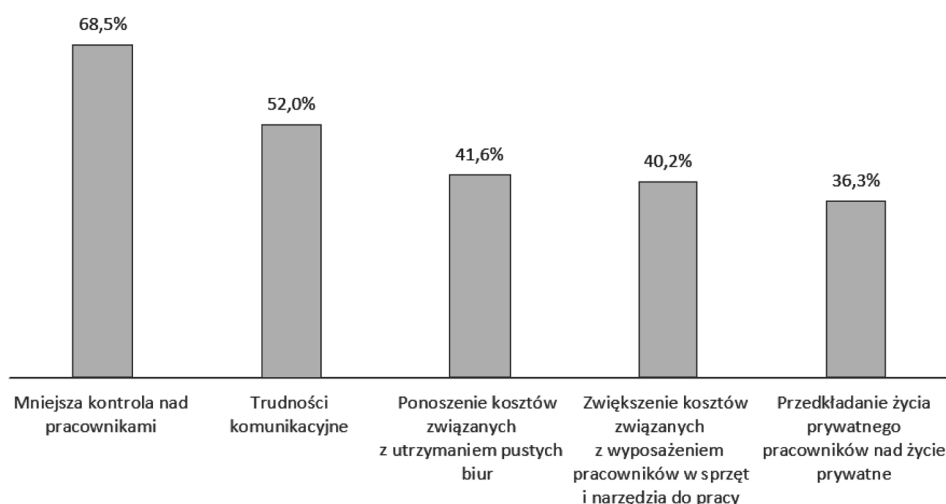
Ponad jedną trzecią ankietowanych wskazała na poczucie izolacji i samotności (36,6%) oraz na brak szybkiego dostępu do opinii i doświadczeń innych pracowników (35,9%). Praca zdalna często wiąże się z brakiem bezpośredniego kontaktu z innymi ludźmi, co prowadzi do poczucia izolacji i braku możliwości dzielenia się doświadczeniami z innymi pracownikami. Kolejne dwie kwestie to brak wsparcia współpracowników (35,4%) oraz praca w weekendy i dni wolne (29,2%). Podczas pracy zdalnej, jak wskazano, często nie ma bezpośredniego kontaktu z innymi współpracownikami, co utrudnia uzyskanie wsparcia w razie potrzeby. Ponadto praca zdalna często wiąże się z potrzebą realizacji obowiązków służbowych w weekendy i w dni wolne, aby nadrobić zaległości.

Ostatnie dwie wymienione kwestie, jednak nie mniej ważne, stanowią brak wsparcia przełożonego (25,9%) oraz rezygnacja z przerw w pracy (22,6%). Aż jedna czwarta ankietowanych pracowników ma poczucie permanentnego przebywania w pracy, co wpływa negatywnie na ich zdrowie psychiczne i fizyczne. Brak dostępu do opinii i doświadczeń innych pracowników, a także brak wsparcia współpracowników i przełożonego, mogą prowadzić do poczucia izolacji i samotności, co z kolei może negatywnie wpłynąć na motywację i efektywność pracy.

Należy podkreślić, że praca zdalna nie zawsze musi przynosić ujemne skutki, ponieważ jej ocena zależy od indywidualnych preferencji i sytuacji życiowej pracownika. Wyniki zaprezentowane na rys. 3 pokazują, że pracodawcy powinni dokładnie przemyśleć wprowadzenie pracy zdalnej i zapewnić pracownikom odpowiednie warunki oraz wsparcie, aby uniknąć negatywnych skutków dla zdrowia i dobrej kondycji zawodowej.

Negatywne efekty pracy zdalnej odnoszą się również do pracodawców. Ich pojęcie przedstawia rys. 4 Zdaniem pracodawców jednym z najbardziej istotnych skutków pracy zdalnej jest mniejsza kontrola nad pracownikami, mogąca prowadzić do obniżenia ich wydajności. Ponadto wymieniane są trudności komunikacyjne i koszty związane z utrzymywaniem pustych biur jako kolejne problemy, z którymi pracodawcy muszą się zmierzyć w przypadku pracy zdalnej.

Rysunek 4 przedstawia negatywne skutki pracy zdalnej dla pracodawców, które zostały zgłoszone przez respondentów. Najczęściej wymienianym jest mniejsza kontrola nad pracownikami, stanowiąca 68,5% odpowiedzi. To może być wynikiem braku możliwości bezpośredniego monitorowania pracy pracowników zdalnych, co może prowadzić do mniejszej efektywności pracy i niższej jakości wykonania zadań. Drugim najczęstszym rezultatem omawianej formy wykonywania pracy jest trudność w komunikacji zgłaszana przez 52% respondentów. Praca zdalna wymaga korzystania z różnych narzędzi i sposobów komunikacji, co może prowadzić do trudności w porozumiewaniu się między pracownikami oraz z pracodawcą. Ponośenie kosztów związanych z utrzymywaniem pustych biur, czyli wynajmowanie lokali, które nie są wykorzystywane, zostało zgłoszone przez 41,6% respondentów. Wraz ze wzrostem liczby pracowników pracujących zdalnie firmy mogą zmniejszać swoją powierzchnię biurową, co może przynieść oszczędności w dłuższej perspektywie czasowej. Zwiększenie kosztów związanych z wyposażeniem pracowników w sprzęt i narzędzia do pracy to kolejny negatywny aspekt pracy zdalnej zgłoszony przez ponad 40% respondentów. Wymaga to od pracodawcy zwiększenia nakładów na zakup sprzętu, a także na jego utrzymanie i aktualizację. Ostatnim, ale nie mniej ważnym skutkiem pracy zdalnej zgłaszanym przez respondentów, jest przedkładanie życia prywatnego pracowników nad życie zawodowe – 36,3% odpowiedzi. Praca zdalna może skutkować brakiem wyraźnej granicy między życiem zawodowym a prywatnym, co może prowadzić do przeciążenia pracą i pogorszenia jakości życia prywatnego.



Rys. 4. Negatywne skutki pracy zdalnej dla pracodawców

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Pracodawcy RP, 2021).

Analiza danych wskazuje, że praca zdalna przynosi liczne korzyści dla pracowników i dla pracodawców. Jednak pracownicy zauważają więcej negatywnych skutków pracy zdalnej niż pracodawcy. Do wymienianych przez pracowników atutów pracy zdalnej należą oszczędność czasu i pieniędzy, większa elastyczność czasu pracy oraz rozwijanie kompetencji cyfrowych. Jednak omawiany rodzaj świadczenia pracy może także prowadzić do zacierania się granicy między pracą a życiem osobistym, trudności ze skupieniem się i powstawania kosztów związanych z wyposażeniem w sprzęt do pracy. Pracodawcy również odnoszą korzyści z pracy zdalnej, takie jak niższe koszty utrzymania biur i większa elastyczność pracowników. Muszą jednak radzić sobie z wyzwaniem związanym z ich kontrolą, a także komunikacją oraz ponoszeniem kosztów związanych z wyposażeniem zatrudnionych w narzędzia do pracy.

4. Zakończenie

Perspektywy rozwoju pracy zdalnej są obiecujące. Wraz z rozwojem technologii podejście do organizacji pracy będzie się zmieniać, a praca zdalna może stać się coraz bardziej powszechna i akceptowana. Firmy mogą korzystać z potencjału pracy zdalnej, przyciągając utalentowanych pracowników z różnych regionów świata.

Korzyści pracy zdalnej dla pracowników obejmują oszczędność czasu na dojazdy, mniejsze wydatki na wyjazdy i posiłki, więcej czasu dla bliskich oraz możliwość godzenia obowiązków zawodowych i osobistych. Pracownicy mogą również zwiększyć swoje kompetencje cyfrowe, łatwiej się skupić na zadaniach, szybciej i sprawniej wykonywać obowiązki, co może im przynieść większą satysfakcję i motywację do pracy.

Pracodawcy mogą czerpać korzyści z pracy zdalnej. Zalicza się do nich niższe koszty utrzymania biur, mniejszą liczbę zwolnień lekarskich i zwolnień związanych z opieką nad dziećmi wśród pracowników, a także większą elastyczność w organizowaniu czasu pracy i większy komfort realizacji obowiązków służbowych przez pracowników. Pracodawcy mogą ponadto korzystać z większej dyspozycyjności pracowników.

Jednak praca zdalna może również wiązać się z pewnymi negatywnymi skutkami dla pracowników, są nimi: zacieranie się granicy między pracą a życiem osobistym, trudności ze skupieniem się ze względu na obecność innych domowników, konieczność samodyscypliny oraz większe wydatki na media. Pracownicy mogą także mieć poczucie permanentnego przebywania w pracy, izolacji i samotności, braku dostępu do opinii i doświadczeń innych pracowników oraz braku wsparcia ze strony współpracowników i przełożonych. Praca zdalna może ponadto prowadzić do wykonywania zadań służbowych w weekendy i dni wolne oraz rezygnacji z przerw w pracy.

Pracodawcy także mogą doświadczać pewnych negatywnych skutków pracy zdalnej, takich jak mniejsza kontrola nad pracownikami, trudności komunikacyjne oraz ponoszenie kosztów związanych z utrzymaniem pustych biur.

Podsumowując, należy stwierdzić, że praca zdalna jako megatrend jest nieodłącznym elementem dzisiejszego rynku pracy. Oferuje ona zarówno korzyści, jak i wyzwania, wykazując potencjał do dalszego rozwoju w miarę ewolucji i rozwoju technologii i podejścia do pracy.

Literatura

Indeed. (2023). *Czym jest praca zdalna?* Indeed.com. <http://indeed.com>

Nilles, J. M. (1976). *The Telecommunication – Transportation Trade off – Options for Tomorrow*. Krieger Pub Co.

Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej. (2021). *Praca zdalna 2.0. Księga rekomendacji oraz ekspertyzy. Rozwiązanie na czas pandemii czy trwała zmiana?*

The Essence of Remote Work on the Part of the Employee and the Employer

Abstract: Remote work, as a substitute for traditional work, is a constantly evolving phenomenon. Remote work can take various forms, including full-time work, flexible work, and freelancing. Remote work has both positive and negative effects. It offers benefits to employees such as time and money savings, increased flexibility in working hours, and development of digital skills. However, it can also blur the boundary between work and personal life, create difficulties with focus, and incur costs associated with equipping a home office. Employers also benefit from remote work, such as lower office maintenance costs and increased employee flexibility, but they also face challenges related to employee supervision, communication, and equipment costs.

Keywords: work, remote work, employment