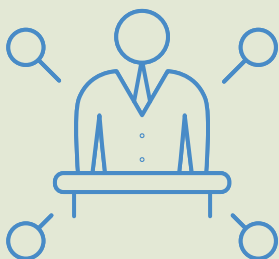


NOWE FORMY PRACY

aspekty organizacyjne,
psychospołeczne,
ergonomiczne
i zdrowotne



NOWE FORMY PRACY

**aspekty organizacyjne,
psychospołeczne,
ergonomiczne
i zdrowotne**

CIOP  PIB

Warszawa 2023

Publikacja opracowana w ramach zadania badawczego „Praca zdalna – aspekty organizacyjne, ergonomiczne, psychospołeczne oraz zdrowotne” realizowanego w latach 2021–2023, finansowanego w ramach subwencji ze środków finansowych na utrzymanie i rozwój potencjału badawczego przez Ministerstwo Edukacji i Nauki.

Zespół autorski: dr hab. n. med. Joanna Bugajska, prof. Instytutu, dr inż. Joanna Kamińska, mgr Łukasz Kapica, dr Barbara Krzyśków, dr Joanna Mazur-Różycka, mgr Zofia Mockało, mgr Andrzej Najmiec, dr Zofia Pawłowska, mgr Aleksandra Stachura-Krzyształowicz, dr hab. Dorota Żołnierczyk-Zreda, prof. Instytutu – Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy; mgr Paulina Barańska – Instytut Badań Strukturalnych, ZZ Solidarność

Redakcja naukowa: dr hab. n. med. Joanna Bugajska, prof. Instytutu – Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Projekt okładki: Jolanta Maj

Opracowanie graficzne: Dorota Marzec

Opracowanie redakcyjne: Monika Piech-Rzymowska

© Copyright by Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
Warszawa 2023

ISBN: 978-83-7373-424-1

CIOP  **PIB**

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa
tel. 22 623 36 98, www.ciop.pl

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	5
CZĘŚĆ I.	
NOWE FORMY PRACY	7
Prekaryjne warunki pracy a dobrostan osób pracujących <i>Zofia Mockała, Aleksandra Stachura-Krzyształowicz</i>	9
Charakter prawny pracy świadczonej za pośrednictwem platform internetowych i pracy zdalnej <i>Barbara Krzyśków</i>	27
CZĘŚĆ II.	
ZDROWIE PSYCHOFIZYCZNE, JAKOŚĆ ŻYCIA, ZDOLNOŚĆ DO PRACY PRACOWNIKÓW WYKONUJĄCYCH NOWE FORMY PRACY – WYNIKI BADAŃ POLSKICH	39
Dolegliwości zdrowotne osób wykonujących pracę zdalną i stacjonarną w czasie pandemii COVID-19 <i>Joanna Bugajska, Joanna Kamińska, Joanna Mazur-Różycka, Łukasz Kapica, Andrzej Najmiec, Dorota Żołnierczyk-Zreda</i>	41
Psychospołeczne i organizacyjne warunki pracy oraz samopoczucie psychiczne osób wykonujących pracę zdalną i stacjonarną w czasie pandemii COVID-19 <i>Dorota Żołnierczyk-Zreda, Andrzej Najmiec, Łukasz Kapica, Joanna Mazur-Różycka, Joanna Kamińska, Joanna Bugajska</i>	55
Ergonomiczne warunki pracy osób wykonujących pracę zdalną i stacjonarną w czasie pandemii COVID-19 <i>Joanna Mazur-Różycka, Joanna Kamińska, Łukasz Kapica, Dorota Żołnierczyk-Zreda, Andrzej Najmiec, Joanna Bugajska</i>	69
Wybrane aspekty jakości życia wśród pracowników nowych form pracy <i>Aleksandra Stachura-Krzyształowicz, Łukasz Kapica, Paulina Barańska</i>	79

CZĘŚĆ III.

WYTYCZNE I ZALECENIA W ZAKRESIE ORGANIZACJI

PSYCHOSPOŁECZNYCH I FIZYCZNYCH WARUNKÓW

NOWYCH FORM PRACY 107

Psychospołeczne i organizacyjne warunki pracy

Dorota Żołnierczyk-Zreda, Andrzej Najmiec, Łukasz Kapica,

Zofia Mockało, Aleksandra Stachura-Krzyształowicz 109

Organizacja stanowisk pracy zgodnie z zasadami ergonomii

Joanna Kamińska, Joanna Bugajska 121

Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy zdalnej

Zofia Pawłowska 133

WPROWADZENIE

W świecie pracy trzeciej dekady XXI w. zachodzą bardzo interesujące zmiany w zakresie formy jej wykonywania, a ich głównym motorem jest postęp w zakresie robotyzacji i cyfryzacji procesów pracy oraz rozwój technologii informatycznych i telekomunikacyjnych. Pozwolił on na odejście od tradycyjnych modeli zatrudnienia i zaoferował alternatywne sposoby wykonywania pracy – tzw. nowe formy pracy. Nowe formy pracy, jako przeciwieństwo standardowej formy zatrudnienia (praca wykonywana w siedzibie pracodawcy, na podstawie umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony), charakteryzują się brakiem przywiązania do konkretnej lokalizacji i ram czasowych pracy, na rzecz określonych zakresów obowiązków i harmonogramów przydzielonych zadań.

Nowe formy pracy nie są więc niczym nowym – procesy z nimi związane zachodzą z niejednakową intensywnością i dynamiką w różnych regionach świata już od kilkudziesięciu lat, ale to pandemia COVID-19 radykalnie wpłynęła na wzrost częstości korzystania z nich w różnych organizacjach. Według badania Eurofound (Europejska Agencja do spraw Poprawy Warunków Życia i Pracy z siedzibą w Dublinie) w czasie pandemii, w lipcu 2020 r., 48% pracowników w krajach EU pracowało z domu. Oczywiście było to spowodowane nadzwyczajną sytuacją, tym niemniej, 2 lata później nadal znaczna część pracowników w UE pracuje zdalnie lub hybrydowo¹. Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, że doświadczenia z okresu pandemii wpłynęły pozytywnie zarówno na postawy pracodawców, jak i pracowników wobec nowych form pracy.

Powszechne wykorzystywanie nowych form pracy niesie za sobą nowe wyzwania, zwłaszcza w kontekście realizacji polityk krajowych i europejskich, których celem są: poprawa jakości pracy i życia oraz wydłużenie okresu aktywności zawodowej. Nie zostało dotychczas jednoznacznie wyjaśnione, w jaki sposób wykonywanie pracy w nowych formach wpływa na jakość pracy i życia, których ważnym elementem jest zdrowie (fizyczne i psychiczne) osób pracujących, a także na ich zdolność do pracy.

Na podstawie przeglądu piśmiennictwa można wnioskować, że prowadzone dotychczas badania dotyczą przede wszystkim pracy zdalnej, mniej jest publikacji dotyczących innych form pracy. Ważnym nurtem tych badań jest wpływ wykonywania pracy w domu na wybrane aspekty samopoczucia psychicznego. Wśród czynników stresogennych u pracowników wykonujących pracę w trybie zdalnym wymienia się konflikt między pracą a życiem rodzinnym. Badania wskazują na zróżnicowany wpływ pracy zdalnej na ten konflikt i istotne znaczenie autonomii pracy, elastyczności planowania oraz wielkości gospodarstwa domowego dla jego przebiegu².

¹ Stavroula D., The report The future of telework and hybrid work. 2023. <https://eurofound.link/ef22028>

² Golden, T. D., Veiga, J. F., Simsek Z., (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: is there no place like home? *Journal of Applied Psychology*, 91(6):1340-1350.

Nie mniej istotne jest określenie wpływu warunków wykonywania pracy w nowych formach na zdrowie fizyczne pracownika, który – wykonując pracę w domu, pozostaje poza kontrolą w zakresie organizacyjnych, psychospołecznych i ergonomicznych warunków pracy.

Głównym celem monografii jest przedstawienie zasad organizacji pracy w tzw. nowych formach pracy (praca zdalna, praca platformowa i praca freelancerów) w następujących aspektach: organizacji czasu pracy oraz ergonomicznych i psychospołecznych warunków pracy zdalnej, zarządzania wydajnością pracy, zarządzania rozproszonym zespołem pracowników, zapewnienia rozwoju zawodowego, komunikacji, a także zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. W monografii zostanie przedstawiony również potencjalny wpływ pracy zdalnej na pracownika, pracodawców oraz społeczeństwo jako szanse i zagrożenia, oraz wyniki badań przeprowadzonych przez badaczy CIOP-PIB wśród pracowników wykonujących pracę w trybie zdalnym, trybie stacjonarnym, jako pracownicy platformowi i freelancerzy w okresie epidemii. Omówione zostaną także aspekty prawne pracy świadczonej za pośrednictwem platform internetowych i pracy zdalnej oraz zasady oceny ryzyka zawodowego podczas wykonywania pracy w trybie zdalnym.

Joanna Bugajska

CZĘŚĆ I

NOWE FORMY PRACY

PREKARYJNE WARUNKI PRACY A DOBROSTAN OSÓB PRACUJĄCYCH

Zofia Mockała, Aleksandra Stachura-Krzyształowicz

Wstęp

W ostatnich latach na rynku pracy pojawiły się tzw. nowe formy pracy, które napędzane postępowaniem technologicznym, zmieniającymi się postawami wobec zatrudnienia oraz potrzebą większej elastyczności rynku pracy przekształciły tradycyjne modele zatrudnienia i oferują jednostkom alternatywne sposoby zarabiania na życie. Z tego powodu nowe formy pracy nazywa się także atypowymi formami zatrudnienia lub alternatywnymi formami pracy (Owczarek, 2019; Eurofound, 2018; Instytut Analiz Rynku Pracy, 2020). Nowe formy pracy, jako przeciwieństwo standardowej struktury zatrudnienia (umowa o pracę na czas określony lub nieokreślony), charakteryzują się brakiem przywiązania do konkretnej lokalizacji i czasu pracy oraz określonymi ramami i harmonogramami przydzielonych zadań. Kluczowym terminem opisującym nowe formy pracy jest „elastyczność” zarówno w zakresie warunków zatrudnienia, jak i metod oraz sposobów wykonywania pracy. Wiąże się to z wykorzystywaniem technologii informatycznych i urządzeń mobilnych w procesach pracy, ale również z autonomią, elastycznością czy poczuciem kontroli nad własną pracą. Kiedy nowe formy pracy są kwestią wyboru czy preferencji osób pracujących, trudno je oceniać negatywnie. Jednak częściej zwraca się uwagę na towarzyszące im zagrożenia związane z brakiem przywilejów takich jak dostęp do układów zbiorowych i praw pracowniczych, brak bezpieczeństwa i ochrony prawnej, niestabilność dochodów oraz niepewność co do przyszłości zatrudnienia (Florczak i Otto, 2019; Owczarek, 2019; Eurofound, 2018).

W 2021 r. w Unii Europejskiej (UE) z wykorzystaniem technologii informacyjno-telekomunikacyjnych (ang. *information and communication technologies*, ICT) „zawsze” lub „często” pracowało średnio 69% osób. W Polsce odsetek ten wynosił 63% (Eurofound, 2023).

W 2019 r. pracę zdalną poza siedzibą pracodawcy lub hybrydową – łączącą pracę zdalną i pracę stacjonarną (odbywającą się w siedzibie pracodawcy) wykonywało 5,5% pracowników UE. W czasie pandemii COVID-19 odnotowano znaczący wzrost tego odsetka – w 2020 r. pracę zdalną wykonywało już ponad 12% pracowników UE. W Polsce odsetek ten wzrósł z 4,5% do niespełna 9% (Eurostat, 2023). W 2021 r. odnotowano kolejny wzrost – 13,5% osób zatrudnionych w UE pracowało głównie z domu (Eurostat, 2022). Zaś w 2022 r. nastąpił spadek liczby osób pracujących zdalnie w Polsce w związku z pandemią COVID-19. Według danych GUS (2023) w stosunku do 2021 r. największy spadek (z 8% do 1%) wystąpił w sektorze publicznym. W sektorze prywatnym więcej osób miało możliwość kontynuowania pracy zdalnej (4,2% pracowników).

Możliwość pracy zdalnej w Polsce w 2022 r. w największej mierze mieli pracownicy sektora informacji i komunikacji (34,6% pracujących), a najrzadziej pracownicy sektora przetwórstwa przemysłowego (4,9%).

Elastyczność pracy oznacza też możliwość dostosowywania godzin pracy (Mockała i Barańska, 2022). Europejskie badanie warunków pracy (Eurofound, 2017) dowiodło, że w 2015 r. średnio 39% pracowników UE miało możliwość wyboru godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, a 30% wykonywało pracę w więcej niż jednej lokalizacji. Największym odsetkiem pracowników, których praca jest elastyczna, charakteryzują się kraje lepiej rozwinięte UE, takie jak: Finlandia (56%), Holandia (53%) czy Dania (46%). W Polsce w 2015 r. 18% pracowników mogło dowolnie ustalać czas rozpoczęcia i zakończenia pracy, 11% mogło wybierać czas pracy w ramach przedziałów czasowych określonych przez pracodawcę, a 13% mogło dostosowywać swoje godziny pracy w ramach określonych granic (ang. *flexitime*). Elastyczność dotyczy również możliwości wyboru miejsca wykonywania pracy (*flexiplace*), a także możliwości swobodnego wyboru zarówno czasu, jak i miejsca wykonywania pracy (ang. *nomadic work*; Gerdenitsch, 2017).

Czym są nowe formy pracy?

Abstrahując od definicji prawnych nowych form pracy, różnych dla poszczególnych państw, szerszą koncepcję nowych form pracy opracowała Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy – Eurofound (Eurofound, 2018). Według niej nowe formy pracy wyróżniają następujące cechy:

- niekonwencjonalne miejsce wykonywania pracy (np. praca w domu),
- niekonwencjonalne godziny pracy,
- korzystanie z technologii ICT (np. telefony komórkowe, laptopy, tablety),
- nietypowe stosunki pracy, tj. gdy jedna osoba pracuje dla więcej niż jednego pracodawcy/zleceniodawcy, więcej niż jedna osoba pracuje na jednym stanowisku czy więcej niż jedna osoba pracuje dla więcej niż jednego pracodawcy/zleceniodawcy
- nietypowy czas pracy (nieciągłość, sporadyczność),
- *networking* (sieciowanie, nawiązywanie kontaktów) wśród osób samozatrudnionych,
- niezależność od sektorów i zawodów.

W raporcie Eurofound wymienione są także nowe formy pracy ze wskazaniem, że nie oznacza to, że są one nowopowstałe, lecz że są niestandardowe, mają – wymienione powyżej – wspólne cechy oraz zyskały na znaczeniu w ostatnich latach, głównie za sprawą rozwoju nowych technologii. Nowe formy pracy wg Eurofound (2018) to:

- praca dorywcza (ang. *Casual work*),
- zarządzanie tymczasowe (ang. *Interim management*),

- dzielenie się pracownikiem (ang. *Employee sharing*),
- dzielenie stanowiska pracy (ang. *Job sharing*),
- praca zdalna, mobilna oparta na technologiach informacyjnych i telekomunikacyjnych (ang. *ICT mobile work*),
- praca platformowa (ang. *Platform work*),
- praca za talony (ang. *Voucher-based work*),
- zatrudnienie wspólne (ang. *Collaborative self-employment*),
- praca portfelowa – freelancing (ang. *Portfolio work*).

Niemal każda nowa forma pracy wymieniona w raporcie Eurofound (2018) wiąże się z pewnym ryzykiem dla **dobrostanu** osób pracujących. Obarczone największym ryzykiem są: praca zdalna z wykorzystaniem technologii ICT, praca portfelowa (ang. *freelancing*) i praca platformowa.

W Polsce i na świecie w ostatnich latach, w związku z rozwojem technologii i przemianami cywilizacyjnymi, zyskała na znaczeniu praca zdalna, prężnie rozwijające się platformy cyfrowe, a także freelancing. Do wzrostu skali pracy zdalnej i platformowej przyczyniła się również pandemia COVID-19. Wydaje się jednak, że koniec pandemii nie cofnie tych zmian do stanu z początku 2022 r., zwłaszcza że pracownicy zdalni nie są chętni, by wrócić do biur w pełnym wymiarze czasu pracy. Według Światowego Forum Ekonomicznego 2/3 spośród 12,5 tys. badanych pracowników z niemal 30 krajów opowiedziało się za utrzymaniem większej elastyczności pracy po zakończeniu pandemii. Niemal 30% respondentów rozważyło odejście z pracy, jeśli nie miałyby możliwości pracy hybrydowej. W Polsce na skutek tych zmian w 2023 r. została wprowadzona ustawa o pracy zdalnej.

Skala występowania pracy platformowej i problemy osób pracujących w ten sposób spowodowały podjęcie na szczeblu UE działań w kierunku większego uregulowania tej formy pracy i zapewnienia lepszych warunków pracy.

Freelancing od lat staje się coraz bardziej popularną formą pracy – odsetek freelancerów systematycznie rośnie w Stanach Zjednoczonych (36% osób pracujących w 2021 r.) (Ozimek, 2021) oraz w Unii Europejskiej (Eurostat, 2023), w tym w Polsce: wg raportu Useme (2023) w 2023 r. zaobserwowano wzrost liczby freelancerów o 8% w stosunku do 2022 r. Obecnie, wg danych z tego raportu, liczba freelancerów w Polsce wynosi 330 tysięcy osób.

Między wymienionymi nowymi formami pracy występuje wiele podobieństw. W przypadku freelancingu i pracy platformowej najczęściej mówi się o pracy niezależnej, na zasadzie krótkoterminowych umów lub pracy przez platformy internetowe, pracy wykonywanej najczęściej przy użyciu technologii ICT. Osoby zatrudnione w ramach typowych umów o pracę, ale poza siedzibą pracodawcy, przy stosowaniu technologii ICT (pracownicy zdalni) również cieszą się większą elastycznością i autonomią, zachowując przy tym wszystkie świadczenia pracownicze.

W tym miejscu warto także wspomnieć o pojęciu *gig economy*, czyli rynku pracy, który charakteryzuje się właśnie pracą krótkoterminową, freelancerską lub niezależną zleceniową, realizowaną często w oparciu o platformy internetowe i aplikacje mobilne. Osoby pracujące na takich warunkach mają większą elastyczność w wyborze czasu i miejsca pracy, ale równocześnie często brakuje im świadczeń pracowniczych i borykają się z niestabilnością dochodów (Stewart i Stanford, 2017; Ostoj, 2019; Skrzek-Lubasińska i Gródek-Szostak, 2020).

Osoby pracujące w takich formach pracy nie są jednorodną grupą – są to osoby wysoko wykwalifikowane, które pracują niezależnie z własnego wyboru oraz osoby o niskich kwalifikacjach, które są zmuszone do wykonywania pracy na tej zasadzie w celu zapewnienia sobie dochodu (Spreitzer, Cameron i Garrett, 2017). Można również wyróżnić osoby, które dysponują wysokim poziomem elastyczności i kontroli nad swoją pracą, a także osoby, które takich zasobów nie mają (Barley i Kunda, 2006; Spreitzer, Cameron i Garrett, 2017). Wyodrębnia się też osoby, dla których praca na tych zasadach to jedyne źródło zarobku i osoby, które dorabiają w ten sposób, pracując na etacie (Caza et al., 2018; za: Ashford, Caza i Reid, 2018). Pracują one za niskie stawki, np. jako opiekunowie osób starszych, osoby wyprowadzające psy, tymczasowi pracownicy fizyczni lub za wysokie stawki, np. jako menedżerowie, księgowi, prawnicy, doradcy biznesowi. Osoby te często wykonują taką samą pracę jak osoby zatrudnione na standardowych umowach o pracę; często taką samą, którą sami wcześniej wykonywali, zanim nie rozwiązano z nimi umów o pracę i nie zaoferowano im takiej samej pracy ponownie na nowych warunkach (Friedman, 2014). Niejednokrotnie spośród innych pracowników wyróżnia ich zatem forma zatrudnienia, a nie technologia czy rodzaj wykonywanej pracy (Friedman, 2014).

Nowe formy pracy – aspekty psychospołeczne

Ashford, Caza i Reid (2018) wymieniają następujące kluczowe wyróżniki zmian w świecie pracy: niestabilność finansowa i niepewność pracy, autonomia, niepewność dotycząca ścieżki zawodowej, krótkotrwałość pracy, izolacja fizyczna i społeczna. W wyłonionych wyżej nowych formach pracy (zwłaszcza freelancingu i pracy platformowej) wszystkie te czynniki wydają się występować w większym stopniu w porównaniu do standardowych form pracy i stanowią dla osób pracujących różnego rodzaju wyzwania. Niestabilność finansowa i niepewność pracy stanowią wyzwanie związane z możliwością utrzymania się oraz wyzwaniem organizacyjnym. Na poziomie autonomii również mamy do czynienia z wyzwaniami organizacyjnymi, ponieważ osoba pracująca więcej czasu poświęca logistycznym czy administracyjnym aspektom niezależnej pracy, odczuwając również znacznie większą odpowiedzialność za swoje decyzje i ich skutki, co może wiązać się z większym stresem dla niej, również powiązanim z finansami. Krótkotrwałość pracy stanowi wyzwanie uwarunkowane relacjami

społecznymi: samotnością, izolacją, niepewnością co do przyszłych prac i relacji ze współpracownikami. To także wyzwanie, które stawiają fizyczna i społeczna separacja, ryzyko braku rozwoju zawodowego, spowodowanego m.in. brakiem mentorów. Wszystkie te wymiary wraz z niejasnością ścieżki zawodowej stanowią również wyzwania emocjonalne, a także wyzwania związane z tożsamością. Niezależni pracownicy (pracownicy platformowi, freelancerzy) w porównaniu z pracownikami w standardowych formach pracy w większym natężeniu i częściej odczuwają sprzeczne emocje (Petriglieri G., Petriglieri J.L. i Wood, 2018). Również tożsamość zawodowa pracowników niezależnych różni się od tożsamości osób zatrudnionych w formie tradycyjnej – wielu z nich wykonuje więcej niż jedną pracę (tzw. wielopraca, łączona także z pracą portfelową, za: Lipińska-Grobelny, 2014), pełniąc więcej niż jedną rolę (Ashford, Caza i Reid, 2018). Pracownicy ci często zmieniają klientów, organizacje, zawody, a wykonywanie wielu różnych prac naraz może wiązać się z budowaniem złożonych, wielowarstwowych tożsamości zawodowych (Ashford, Caza i Reid, 2018).

Praca zdalna

Praca zdalna polega na tym, że zamiast dojeżdżać do biura zlokalizowanego w siedzibie pracodawcy, pracownicy zdalni mogą wykonywać swoje obowiązki z ustalonego z pracodawcą dowolnego miejsca z dostępem do internetu. Doprowadziło to do rozwoju wirtualnych zespołów, rozproszonych firm i większego nacisku na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Praca zdalna daje elastyczność, eliminuje bariery geograficzne i zmniejsza wydatki związane z dojazdami do pracy, ale wymaga też samodyscypliny i umiejętności skutecznej komunikacji.

Według Eurofound (2018) praca zdalna z wykorzystaniem urządzeń ICT wiąże się z szeregiem czynników ryzyka. Ryzyko to dotyczy wysokich wymagań psychologicznych: intensyfikacji pracy, przeciążenia informacjami, dłuższymi godzinami pracy i nietypowymi godzinami pracy. Istotnym problemem w pracy zdalnej może być brak dostępu do informacji nieformalnych i ograniczone uczestnictwo w całym procesie pracy. Z uwagi na ograniczone relacje interpersonalne pracownicy zdalni mogą odczuwać brak sposobności rozwoju umiejętności miękkich i obniżone wsparcie społeczne. Niezwykle ważnym czynnikiem jest tu również problem z zapewnieniem ergonomii stanowiska pracy, co może prowadzić do problemów zdrowotnych.

Praca zdalna wiąże się również z szeregiem czynników korzystnych dla zachowania dobrostanu pracowników, m.in. z większą autonomią pracowników oraz z większą elastycznością. Wypracowywane są w niej nowe formy współpracy i komunikacji (za pośrednictwem urządzeń ICT), co może zapobiegać poczuciu izolacji społecznej. W przypadku odpowiednio zaplanowanej i wdrożonej strategii komunikacji pracownicy zdalni wciąż mają dostęp do informacji, a także do szkoleń organizowanych przez pracodawcę. Świadczenia pracownicze, prawa pracownicze, większa stabilność, dostęp do narzędzi Human

Resources (HR) i bezpieczeństwa i higieny pracy (bhp) wyróżniają grupę pracowników zdalnych na tle dwóch pozostałych – freelancerów i osób pracujących platformowo.

Freelancing

Freelancing to zazwyczaj praca krótkoterminowa realizowana przez niezależnego specjalistę w oparciu o swoje doświadczenie lub wykształcenie. Co do zasady freelancer wykonuje pracę w oparciu o zlecenie poza strukturą organizacyjną firmy na podstawie własnej działalności lub kontraktu B2B (ang. *Business-to-Business*), kontraktu menedżerskiego lub innej umowy cywilnoprawnej. Z tego tytułu freelancerów w Polsce nazywa się także: samozatrudnionymi, niezależnymi profesjonalistami, niezależnymi kontrahentami, jednoosobowymi przedsiębiorcami czy też mikroprzedsiębiorcami. Główną cechą charakterystyczną tego zawodu jest możliwość wyboru klientów, praca z dowolnego miejsca oraz zarządzanie własnym czasem. Do najczęstszych usług świadczonych przez freelancerów zalicza się usługi świadczone przez branżę IT, media i rozrywkę, reklamę oraz usługi: finansowe, księgowość, szkoleniowe, kreatywne, prawnicze i konsultingowe. Najogólniej rzecz ujmując, freelancing to wielopłaszczyznowa i zróżnicowana forma zatrudnienia, która przyciąga osoby z różnych środowisk zawodowych, oferując zarówno możliwości, jak i wyzwania w zależności od indywidualnych preferencji i okoliczności (Owczarek, 2019; OECD, 2019; Kim, 2019).

Według Eurofound (2018) praca freelancerów obarczona jest szczególnym ryzykiem wydłużonego i nieregularnego czasu pracy, brakiem dostępu do szkoleń i narzędzi HR. Freelancerzy – zwłaszcza początkujący – narażeni są na wyższą niepewność pracy i niepewność finansową. Poziom obciążenia pracą jest zmienny, a w przypadku nakładania się na siebie kilku projektów czy terminów ich realizacji – wysoki. Osoby te często nie są w stanie przewidzieć obciążenia pracą w przyszłości, dlatego przyjmują zbyt wiele zleceń, co może prowadzić do ich przepracowania. Freelancerzy często wykonują swoją pracę mimo choroby czy podczas urlopu. Choć są to osoby wysoce wyspecjalizowane, czasami zmuszone są do wykonywania pracy poniżej swoich kwalifikacji. Z powodu pracy w odosobnieniu, bez współpracowników, freelancerzy są narażeni na poczucie osamotnienia i izolacji społecznej. W tej formie pracy również występują problemy z zachowaniem ergonomii pracy przy komputerze i związane z tym potencjalne problemy ze zdrowiem.

Wśród zalet tej formy pracy w raporcie Eurofound (Eurofound, 2018) wymienia się wysoką elastyczność pracy. Freelancerzy mogą decydować o czasie i miejscu wykonywania pracy, a także o sposobie jej wykonywania. Freelancing umożliwia zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym i swobodne łączenie obowiązków rodzinnych i zawodowych. Z powodu wyspecjalizowanych zadań i usług freelancerzy często mają wyższe zarobki w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi w innych nowych formach pracy, a przy różno-

rodności zadań, jakich się podejmują, mogą wykorzystywać różne umiejętności (również umiejętności związane z prowadzeniem własnej działalności czy pozyskiwaniem klientów).

Praca platformowa

Praca platformowa polega na wykonywaniu zadań za pośrednictwem platform internetowych przez pracowników platformowych, których praca obejmuje tzw. zlecenia na żądanie (ang. *on-demand*). Zadania te są zwykle krótkoterminowe i obejmują trójstronną umowę między platformą, klientem i pracownikiem. Osoby zatrudnione przez platformy mogą albo reklamować swoje usługi i oczekiwania potencjalnym klientom, albo przyjmować oferty proponowanych im zadań. Większość osób pracujących platformowo jest zatrudniona na podstawie umów cywilnoprawnych. Platformy dają także możliwość zatrudnienia osobom z niższym wykształceniem, niepełnosprawnością lub prawnymi ograniczeniami w dostępie do tradycyjnych ofert na rynku pracy. Praca na platformie może być wykonywana zdalnie (online) lub fizycznie (praca w terenie) – w zależności od charakteru zadania i platformy (Owczarek, 2019; OECD, 2019; Eurofound, 2020).

Osoby pracujące platformowo i wykonujące zadania umysłowe wykonują swoją pracę podobnie jak pracownicy „tradycyjni”, jednak wyróżnia ich system otrzymywania i przyjmowania zadań. Mogą to być proste prace online, takie jak np. transkrypcje zeskanowanych dokumentów, wypełnianie ankiet, opisy przedmiotów do sklepów internetowych, etykietowanie zdjęć czy oznaczanie zdjęć w mediach społecznościowych. Za pośrednictwem platform można również wykonywać bardziej specjalistyczne prace. Do popularnych zadań pracowników platformowych umysłowych należy: pisanie tekstów i artykułów, księgowość, tłumaczenia, zarządzanie kontami w mediach społecznościowych, projektowanie logo i projekty graficzne. Zadania te często oferowane są zdalnie za pośrednictwem platform internetowych, pełniących rolę pośredników i dostawców usług online (Ostoj, 2019; Florczak i Otto, 2019; Eurofound 2020).

Wśród platform internetowych zarządzających usługami fizycznymi są aplikacje lokalizacyjne, które szybko łączą pracowników z zarejestrowanymi klientami. Platformy te mają charakter zorientowany na konsumenta, gdzie pracownik świadczy usługi fizyczne na rzecz klienta, który płaci za wybraną usługę. Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy mają dostęp do szerokiej gamy zadań, spośród których mogą wybierać, a następnie dopasowywać je do swoich preferencji. Pracownicy w tej domenie są narażeni na taki sam wysiłek fizyczny jak pracownicy zatrudnieni tradycyjnie, ale w odmienny sposób otrzymują i przyjmują zadania (Eurofound, 2018; Eurofound, 2020).

Z raportu zrealizowanego na zamówienie Związku Przedsiębiorców i Pracodawców przez Maison&Partners w 2022 r. (ZPP, 2022) wynika, że pracownicy, podejmując pracę w ramach platform online, kierują się przede wszystkim

elastycznością, niezależnością i większą możliwością dotarcia do klientów. Pracownicy przynależą do takich branż jak: IT, przewóz osób, opieka nad dziećmi, przewozy paczek, dostawy, naprawy i drobne usługi. 44% pracowników platformowych wskazało, iż wykonuje tę pracę przynajmniej 2 lata i w 95% przypadków pozytywnie ocenia poziom zadowolenia ze współpracy z internetowymi platformami pracy. Dodatkowo 46% respondentów uważa, że zasady współpracy są zdecydowanie jasne i zrozumiałe albo raczej transparentne – 52%. Ponadto 29% badanych pracowników platformowych ocenia swoją sytuację finansową bardzo dobrze, a 64% raczej dobrze, ale trzeba mieć na uwadze fakt, że 41% ankietowanych traktuje pracę platformową jako dodatkową, pracuje 10-19 godzin w tygodniu (32%) lub 20-40 godzin w tygodniu (35%). Jedynie 25% pracowników platformowych pracuje powyżej 40 godzin w tygodniu. Zapytano również osoby pracujące platformowo, czy chciałyby, żeby praca platformowa była objęta zasadami pracy etatowej – 61% osób odpowiedziało, że nie chciałoby. Jednak znaczenie może mieć tu fakt, że praca platformowa stanowi najczęściej źródło dodatkowego dochodu osób pracujących – stąd zapewne ten częsty brak chęci zmian w tym zakresie.

W zaprezentowanym w 2020 r. raporcie Instytutu Spraw Publicznych (2020) poddano analizie sytuacji zleceń platformowych w takich krajach jak: Polska, Włochy, Francja, Niemcy, Hiszpania i Szwecja. Wyniki wskazały, że platformy pracy omijają przepisy w sektorach regulowanych i przepisy prawa pracy, automatyzując podejmowanie decyzji i promując konkurencję wśród pracowników. To jest pewien rodzaj testu dla związków zawodowych, dialogu społecznego, systemów regulacyjnych i egzekwowania prawa. Tym bardziej paląca wydaje się potrzeba prac legislacyjnych i pochylenia się nad przepisami poświęconymi pracownikom platformowym (EY i GIGLIKE, 2021).

W raporcie Eurofound (2018) zostało wymienione szereg czynników ryzyka obecnych w pracy platformowej. Praca taka wiąże się z ryzykiem niepewnych i niskich płac oraz niepewnością pracy. Osoby zatrudnione przez platformy nie mają dostępu do świadczeń pracowniczych, mają również problem z pozyskaniem informacji o zleceniodawcach oraz zadaniach do wykonania. Są narażone na naruszenie prywatności, związanej ze śledzącymi aplikacjami, a także na brak możliwości pozyskiwania wsparcia społecznego. Często osoby te wykonują pracę poniżej swoich kwalifikacji i są najbardziej narażone na prekaryjne, niepewne warunki pracy. W raporcie wśród zalet pracy platformowej wymieniono wysoką kontrolę nad czasem i miejscem wykonywania pracy, możliwość zachowania równowagi między życiem prywatnym a zawodowym oraz możliwość rozwijania różnych umiejętności.

Jednak możliwość wyboru godzin pracy powoduje, że pracownicy platformowi pracują często w nocy lub w weekendy, kierując się względami finansowymi lub koniecznością wynikającą z różnych stref czasowych w sytuacji pracy dla klientów z innych państw (Rapponen et al., 2019), co może zaburzać równowagę między pracą a życiem prywatnym.

Na podobny aspekt zwraca uwagę Lehdonvirta (2018). Choć nowe formy pracy wydają się zapewniać duży stopień elastyczności czasu pracy, osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych napotykać na przeszkody w pełnym korzystaniu z tych możliwości. Są to m.in. przeszkody strukturalne, a więc dostępność pracy oraz stopień zależności pracownika od pracy, a także przeszkody natury kulturowo-poznawczej, takie jak prokrastynacja bądź prezentyzm – czynniki te w praktyce ograniczają kontrolę pracownika nad harmonogramem pracy, jednak stopień kontroli różni się od warunków rządzących daną platformą (Lehdonvirta, 2018).

Ropponen i współpracownicy (2019) jako cechę pracy platformowej wymieniają również jej nieprzewidywalność, która związana jest nie tylko z zadaniami do wykonania, ale też z klientami, długimi godzinami pracy i długimi godzinami oczekiwania na zlecenie, z harmonogramem pracy, gdzie możliwe jest nakładanie się na siebie zadań od różnych klientów, wreszcie niepewnością związaną z oceną swojej pracy.

Nieprzewidywalność w dużej mierze związana jest z podstawową cechą pracy platformowej, tj. zarządzaniem przez algorytmy kierujące platformą, które opierają się m.in. na ocenach wystawionych przez klientów, a także własnymi rankingami pracowników platformowych (Ropponen et al., 2019).

Nowe formy pracy a dobrostan osób je wykonujących

Psychospołeczne czynniki środowiska pracy – omówione powyżej – wpływają na dobrostan osób pracujących. Niekorzystne warunki pracy, np. niepewność pracy, wysokie wymagania czy tempo pracy stanowią bezpośrednie źródło stresu – zwłaszcza gdy nie są kompensowane różnego rodzaju zasobami, np. wsparciem społecznym. Z drugiej strony pozytywne aspekty pracy, takie jak elastyczność, kontrola czy możliwość rozwoju umiejętności stanowią źródło dobrostanu osób pracujących. Dobrostan może być rozumiany jako optymalne funkcjonowanie psychologiczne, społeczne i fizyczne (Foresight Mental Capital and Wellbeing Project, 2008), charakteryzujące się zdrowiem i dobrym samopoczuciem (Ruggeri et al., 2020). Badany jest zarówno w kontekście prywatnym (np. zadowolenie z życia, dobrostan psychologiczny, pozytywne emocje), jak i zawodowym (np. zadowolenie z pracy, zaangażowanie w pracę).

Najwięcej na ten temat wiadomo w kontekście pracy zdalnej, która jest przedmiotem badań od wielu lat (wcześniej jako telepraca), a w ostatnich latach stała się bardzo powszechna. Dostępne systematyczne przeglądy literatury wskazują, że praca zdalna oparta na technologiach ICT wiąże się z takimi czynnikami ryzyka jak izolacja społeczna i zawodowa oraz poczucie zagrożenia rozwoju zawodowego, ale również z większą autonomią (Charalampous et al., 2019). Jednocześnie praca zdalna często wiąże się z pozytywnymi emocjami, większym zadowoleniem z pracy czy przywiązaniem do organizacji, a także

zmniejszeniem wyczerpania emocjonalnego. Jednak tutaj istotną rolę odgrywają inne czynniki, np. cechy indywidualne, które pozwalają na lepsze radzenie sobie w tego rodzaju pracy, czy większa sieć wsparcia poza miejscem pracy. Niezwykle istotne znaczenie dla dobrostanu pracowników zdalnych ma również kultura organizacyjna, a zwłaszcza wsparcie udzielane pracownikom na różnych poziomach – na poziomie całej organizacji, przełożonych czy współpracowników (Charalampous et al., 2019). Również Ferrara i współpracownicy (Ferrara et al., 2022) w swoich pracach jako jeden z kluczowych czynników oprócz równowagi między pracą a życiem prywatnym wymieniają rolę kultury organizacyjnej – jeśli zasady pracy zdalnej są zgodne z systemem wartości danej organizacji, jej wdrożenie jest bardziej efektywne i sprzyjające zdrowiu oraz dobremu samopoczuciu pracowników zdalnych. Im większa panuje zgodność dotycząca stosowanych narzędzi, procedur, sposobów komunikacji, tym większe wsparcie i mniejszy konflikt roli odczuwają pracownicy, co wprost przekłada się na ich dobrostan (Ferrara et al., 2022).

Z badań wynika zatem, że za dobrostan pracowników zdalnych odpowiada cały wachlarz czynników – a nie tylko forma pracy zdalnej. To rolą pracodawcy jest stworzenie odpowiedniej kultury organizacyjnej, która umożliwi pracownikom zdalnym zarówno zachowanie zdrowia i samopoczucia, jak i poprawę w tym zakresie.

Inaczej przedstawia się sytuacja w dwóch pozostałych omawianych w niniejszym rozdziale formach pracy – pracy platformowej i freelancingu, w których brak jest pracodawców odpowiedzialnych za zapewnienie optymalnych warunków pracy.

W ostatnich latach zwiększyła się ilość umów krótkoterminowych: pracodawcy odchodzą od oferowania umów długookresowych bądź umów na czas nieokreślony na rzecz pracy elastycznej i wykonywanej na zasadach freelancingu, co często wiąże się z pracą na żądanie, czy – jak w Wielkiej Brytanii – umowami na zero godzin (Gross, Musgrave i Janciute, 2018). Skutki dla dobrostanu osób w ten sposób pracujących często są negatywne, ale kwestia jest bardziej złożona i zależy od wielu czynników.

Glavin, Bierman i Schieman (2020) wykazali negatywne skutki pracy platformowej: wiązała się ona z wyższym poziomem poczucia bezsilności i samotności. Również inne badania wskazują na to, że wiele osób pracujących w takich formach pracy narażonych jest na ryzyko obniżenia subiektywnego dobrostanu i zwiększenie: poziomu niepokoju, depresji, negatywnego afektu czy negatywnych postaw wobec pracy (McKee-Ryan et al., 2005; Quesnel-Vallée, DeHaney i Ciampi, 2010; Shoss, 2017).

Jednak wyniki badań dowodzą również, że praca taka może wiązać się z pozytywnymi efektami dla pracownika. Badania Apouey i Stabile (2020) prowadzone wśród samozatrudnionych kierowców firmy Uber na terenie Wielkiej Brytanii wykazały z jednej strony poprawę w zakresie mniejszej liczby skarg na stan zdrowia psychicznego, na co miała wpływ lepsza jakość snu, obniżone

napięcie psychologiczne i większa radość z codziennych czynności. Z drugiej jednak strony wykazano również większy niepokój związany z pracą, co mogło wynikać z niepewności związanej z zarobkami i czasem pracy, a pozytywne zmiany w zakresie zdrowia psychicznego mogły być wynikiem większej autonomii, lepszej równowagi między pracą a życiem prywatnym czy większymi możliwościami uzyskiwania przychodów (Apouey i Stabile, 2020). Przypuszczenia te zbieżne są z wynikiem badań Berger, Frey, Levin i Danda (Berger et al., 2018), którzy w badaniu z udziałem kierowców Ubera wykazali, że praca ta wiązała się z wyższym poziomem subiektywnego dobrostanu wśród tych osób, które wskazywały na elastyczność takiej pracy jako główną motywację do jej podjęcia. Natomiast kierowcy, którzy woleli pracować w typowych formach pracy, byli mniej zadowoleni z życia i wykazywali wyższy poziom niepokoju.

Rolę motywacji do podjęcia pracy platformowej analizowali również Keith, Houston i Naumov (2019) poprzez badanie osób wykonujących pracę za pośrednictwem portalu Amazon Mechanical Turk. Motywacja wewnętrzna pracowników platformowych, np. chęć autonomii i elastyczności w pracy, zwiększenia zróżnicowania pracy czy po prostu radość z wykonywania takiej pracy była pozytywnie związana z obecną i spodziewaną w przyszłości satysfakcją z życia. Natomiast motywacja zewnętrzna (związana z sytuacją finansową, tj. niewystarczające zarobki, kredyt studencki, presja rodziny) była związana z niezadowoleniem z życia (Keith, Houston i Naumov, 2019). Co istotne, wspomniane wcześniej rankingi pracowników platformowych tworzone na podstawie ocen wystawianych przez klientów czy przez algorytmy mogą osłabiać wewnętrzną motywację do pracy (Lee et al., 2015, za: Rapponen et al., 2019), co w efekcie będzie miało konsekwencje dla dobrostanu, np. będzie obniżać zadowolenie z życia pracownika. Postulowana przez różne strony dialogu społecznego transparentność działania algorytmów byłaby istotnym krokiem ku zapewnieniu pracownikom platformowym możliwości odpowiedniego planowania swojej pracy (Lee et al., 2015, za: Rapponen et al., 2019).

Indywidualny dobrostan w każdej grupie osób pracujących to korelacja między dostępnymi w pracy zasobami a różnego rodzaju wymaganiami. Od niej w dużej mierze zależy, czy dany pracownik będzie zaangażowany w pracę (np. gdy ma do czynienia z koniecznością nauki nowych umiejętności), czy zestresowany i wypalony (gdy musi pracować bardzo dużo lub szybko, nie mając wsparcia społecznego), czy też znudzony (gdy praca jest monotonna i niezbyt złożona; Rapponen et al., 2019). Jak zaznaczają Rapponen i współpracownicy (2019), z jednej strony zaangażowanie w pracę może mieć szczególne znaczenie w pracy platformowej, której elementem jest ocena wystawiana przez klientów i idąca za tym konieczność „dawania z siebie wszystkiego” w celu osiągnięcia wysokiej pozycji w rankingu i lepszych zarobków. Z drugiej jednak strony z większym zaangażowaniem w pracę i chęcią zdobywania wyższych ocen i zarobków wiąże się ryzyko wielu godzin pracy, a ono przekłada się na gorszą jakość snu i obniżoną czujność (Rapponen et al., 2019).

Również badania przeprowadzone z udziałem freelancerów (Van Der Zwan i in., 2020) pokazują pozytywne związki tego rodzaju pracy z dobrostanem osób pracujących. Okazuje się, że badani brytyjscy freelancerzy nie różnili się zadowoleniem z życia czy zadowoleniem ze swojego stanu zdrowia od pracowników wykonujących standardowe formy pracy ani od pracodawców. Freelancerzy byli natomiast bardziej zadowoleni ze swojego czasu wolnego niż inne badane grupy osób pracujących, a w porównaniu do pracowników wykonujących standardowe formy pracy (pracowników etatowych) – również bardziej zadowoleni z pracy.

Warto zauważyć, że w brytyjskim badaniu Fielden i współpracowników (Fielden i in., 2003) freelancerzy sami deklarowali, że po zmianie pracy ze standardowej na freelancing zaczęli doświadczać mniej stresu oraz że ich zdrowie pozostało przynajmniej na takim samym poziomie jak wcześniej lub uległo poprawie. Znaczenie miała w tym przypadku również płeć: wśród kobiet zaobserwowano wyraźniejszą poprawę zdrowia, a także poprawę w relacjach interpersonalnych i większe zadowolenie z życia.

Znaczenie ma jednak – jak w każdej grupie zawodowej – psychospołeczne środowisko pracy. Na przykład w badaniach z udziałem niemieckich freelancerów wykazano, że brak równowagi między wysiłkiem wkładanym w pracę a otrzymywanymi nagrodami, takimi jak: zarobki, perspektywa awansu czy szacunek prowadził do pogorszenia ich stanu zdrowia, zwłaszcza wśród mężczyzn (Ertel et al., 2005). Natomiast badania fińskie (Tuisku et al., 2016) wykazały – w odróżnieniu od badań brytyjskich – że freelancerzy wykonujący zawód artysty charakteryzowali się mniejszym zaangażowaniem w pracę niż artyści zatrudnieni na etacie (tj. w formie pracy standardowej). Jednak znaczenie miały tu również inne czynniki, związane z pracą etatową, tj. stałe, regularne godziny pracy czy praca w swojej dziedzinie. Ponadto stałe godziny pracy i możliwość kontrolowania ilości pracy wiązały się też z efektywną regeneracją po pracy, lepszym nastrojem i niższym poziomem stresu. Freelancerzy, którzy nie mieli dostępu do takich zasobów pracy, byli mniej zaangażowani w pracę, bardziej zestresowani, zmęczeni i mieli gorszy nastrój.

Wspominana wcześniej równowaga między pracą a życiem prywatnym również ma istotne znaczenie dla dobrostanu freelancerów. To właśnie równowaga praca – życie prywatne wyjaśniała związek między ilością pracy a odczuwanym spokojem w grupie brytyjskich freelancerów (Wood et al., 2013).

Podsumowanie

W jaki sposób prekaryjne warunki pracy przekładają się na dobrostan osób pracujących pokazała pandemia COVID-19. Spowodowana pandemią natchmiastowa utrata źródeł zarobków i brak stabilności finansowej wpływały negatywnie na zdrowie psychiczne freelancerów, powodując u nich zaburzenia lękowe, poczucie osamotnienia oraz występowanie symptomów psychosomatycznych (May et al., 2022).

W świetle omówionych badań wciąż aktualne pozostają pytania o to, w jakim stopniu nowe formy pracy rzeczywiście zapewniają pracownikom autonomię i wspomagają ich przedsiębiorczość, w jaki sposób płace i warunki pracy osób zatrudnionych w nowych formach pracy przedstawiają się w porównaniu z pracownikami wykonującymi standardowe formy pracy, a także czy zdrowie, bezpieczeństwo i dobrostan pracowników z tych grup różnią się. Ponadto jakie ryzyko psychospołeczne związane jest z nowymi formami pracy oraz jakie znaczenie ma w tym przypadku: wykonywany zawód, płeć, pochodzenie etniczne, niepełnosprawność i inne czynniki społeczne (Huws et al., 2017).

Bibliografia

- Annink, A., (2017). From social support to capabilities for the work-life balance of independent professionals. *Journal of Management and Organization*, 23(2), 258.
- Apouey, B., & Stabile, M., (2022). The effects of Uber diffusion on the mental health of drivers. *Health Economics*, 31(7), 1468-1490.
- Ashford, S. J., Caza, B. B., & Reid, E. M., (2018). From surviving to thriving in the gig economy: A research agenda for individuals in the new world of work. *Research in Organizational Behavior*, 38, 23-41.
- Barley, S. R., & Kunda, G., (2006). Contracting: A new form of professional practice. *Academy of Management Perspectives*, 20(1), 45-66.
- Berg, J., (2015). Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37, 543.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S., (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. Geneva: International Labour Office.
- Berger, T., Frey, C. B., Levin, G., & Danda, S. R., (2019). Uber happy? Work and well-being in the "gig economy". *Economic Policy*, 34(99), 429-477.
- Carroll, T., (2015). *Agents of change: Independent workers are reshaping the workforce*. Kelly Services, Inc.
- https://www.kellyservices.com/global/siteassets/3-kelly-global-services/uploadedfiles/3-kelly_global_services/content/sectionless_pages/kocg1047720freeagent20whitepaper20210x21020final2.pdf (Dostęp: 27.12.23).
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E., (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73.
- Cook, C., Diamond, R., Hall, J., List, J., Oyer, P., (2018). The gender earnings gap in the gig economy: Evidence from over a million rideshare drivers, Uber Technologies, Inc. In: Eurofound (2018). Digital Age: Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review. Luxembourg: Publications Office of the European Union, DG IPOL (2017), The social protection of workers in the platform economy, European Commission, Brussels, Belgium.

Difallah, D., Filatova, E., & Ipeirotis, P., (2018). Demographics and dynamics of mechanical Turk workers. In Proceedings of the eleventh ACM international conference on web search and data mining, pp. 135-143.

EFIP & Malt, (2019). Freelancing in Europe.

Ertel, M., Pech, E., Ullsperger, P., Von Dem Knesebeck, O., & Siegrist, J., (2005). Adverse psychosocial working conditions and subjective health in freelance media workers. *Work & Stress*, 19(3), 293-299.

Eurofound & International Labour Office, (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Publications Office of the European Union, International Labour Office.

Eurofound, (2017). Sixth European Working Conditions Survey – Overview report Publications Office of the European Union. Luxembourg.

Eurofound, (2018). Overview of new forms of employment – 2018 update. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound, (2020). New forms of employment: 2020 update. New forms of employment series. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound, (2021). European Working Conditions Telephone Survey.

<https://www.eurofound.europa.eu/en/data-catalogue/european-working-conditions-telephone-survey-2021-0> (Dostęp: 27.12.2023).

Eurostat, (2021). Employment – annual statistics. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics#Remote_work_significantly_up_in_2020https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics#Remote_work_significantly_up_in_2020 (Dostęp: 27.12.2023).

Eurostat, (2022). Rise in EU population working from home. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20221108-1> (Dostęp: 27.12.2023).

Eurostat, (2023). Employment - annual statistics. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics#Remote_work_significantly_up_in_2020 (Dostęp: 27.12.2023).

Eurostat, (2023). Employment statistics within national accounts. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics_within_national_accounts (Dostęp: 27.12.2023).

EY, GIGLIKE, (2021). GIG on. Nowy ład na rynku pracy [raport]. https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/pl_pl/noindex/2021/ey-raport-gig-on.pdf (Dostęp: 27.12.2023).

Farrell, D., & Greig, F., (2016). Paychecks, payday, and the online platform economy: Big data on income volatility, JPMorgan Chase & Co. Institute, U.S. In: Eurofound, (2018). Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Ferrara, B., Pansini, M., De Vincenzi, C., Buonomo, I., & Benevene, P., (2022). Investigating the role of remote working on employees' performance and well-being: an

evidence-based systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 12373.

Fielden, S. L., Tench, R., & Fawkes, J., (2003). Freelance communications workers in the UK: the impact of gender on well-being. *Corporate Communications: An International Journal*, 8(3), 187-196.

Florczak I., Otto M., (2019). Prekaryzacja zatrudnienia. Wyzwania dla prawa pracy w Europie. Warszawa: Difin S.A.

Foresight Mental Capital and Wellbeing Project (2008). Final Project report – Executive summary. The Government Office for Science, London

Friedman, G., (2014). Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics*, 2(2), 171-188.

Gerdenitsch, C., (2017). New ways of working and satisfaction of psychological needs. In: C. Korunka, B. Kubicek, (eds.). *Job demands in a changing world of work*. Springer, pp. 91-109.

Glavin, P., Bierman, A., & Schieman, S., (2021). Über-alienated: Powerless and alone in the gig economy. *Work and Occupations*, 48(4), 399-431.

Główny Urząd Statystyczny (GUS), (2023). Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w czwartym kwartale 2022 roku. https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace/wplyw-epidemii-covid-19-na-wybrane-elementy-rynku-pracy-w-polsce-w-czwartym-kwartale-2022-roku,4,12.html#_ftn1 (Dostęp: 27.12.2023).

Gross, S. A., Musgrave, G., & Janciute, L., (2018). Well-being and mental health in the gig economy: Policy perspectives on precarity, University of Westminster Press, p. 37.

Hall, J. V., & Krueger, A. B., (2018). An analysis of the labor market for Uber's driver-partners in the United States. *ILR Review*, 71(3), 705-732.

Hildt-Ciupińska, K., Pawłowska-Cyprysiak, K., (2019). Elastyczni i zrównoważeni pracownicy. Równowaga praca – życie w kontekście elastycznych form zatrudnienia. Materiały informacyjne. Warszawa: CIOP-PIB.

<https://news.malt.com/wp-content/uploads/2019/02/FREELANCING-IN-EUROPE-2-1.pdf> (Dostęp: 27.12.2023).

Huws, U., Spencer, N., Syrdal, D. S., & Holts, K., (2017). Work in the European gig economy: Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy. FEPS, UNI Europa, University of Hertfordshire. https://uhra.herts.ac.uk/bitstream/handle/2299/19922/Huws_U._Spencer_N.H._Syrdal_D.S._Holt_K._2017_.pdf (Dostęp: 27.12.2023).

Instytut Analiz Rynku Pracy, (2020). Alternatywne formy pracy [raport]. Warszawa.

Instytut Spraw Publicznych, (2022). Don't gig up. Final Report. <https://www.isp.org.pl/pl/publikacje/dont-gig-up-final-report> (Dostęp: 27.12.2023).

Keith, D.R., Houston, S., & Naumov, S., (2019). Vehicle fleet turnover and the future of fuel economy. *Environmental Research Letters*, 14(2), 021001.

- Kim, H.R., (2019). Career Shift: Employment to freelancing. *Medical Writing*, 28(1), 39-41.
- Lehdonvirta, V., (2018). Flexibility in the gig economy: managing time on three online piecework platforms. *New Technology, Work and Employment*, 33(1), 13-29.
- Lipińska-Grobelny, A., (2014). Zjawiska wielopracy. Psychologiczne uwarunkowania i konsekwencje. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- May, T., Warran, K., Burton, A., & Fancourt, D., (2022). Socioeconomic and Psychosocial Adversities Experienced by Freelancers Working in the UK Cultural Sector During the COVID-19 Pandemic: A Qualitative Study. *Frontiers in Psychology*, 12, 672694.
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C.R., & Kinicki, A.J., (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 53.
- Mockało, Z., Barańska, P., (2022). Nowe formy pracy – ich charakterystyka oraz związki z dobrostanem osób pracujących. *Bezpieczeństwo Pracy: Nauka i Praktyka*, 10-14.
- OECD, (2019). Policy Responses to New Forms of Work, Paris: OECD Publishing, Paris.
- Ostoj I, (2019). Rozwój gig economy jako wyzwanie dla sfery regulacji rynku pracy. *Studia Prawno-Ekonomiczne*, 110, 239-252.
- Owczarek D., red., (2019). Nowe formy pracy w Polsce. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Ozimek, A. Freelance Forward Economist. <https://www.upwork.com/research/freelance-forward-2021> (Dostęp: 27.12.2023).
- Petriglieri, G., Petriglieri, J.L., & Wood, J.D., (2018). Fast tracks and inner journeys: Crafting portable selves for contemporary careers. *ADMINISTRATIVE SCIENCE QUARTERLY*, 63(3), 479-525. <https://doi.org/10.1177/0001839217720930><https://doi.org/10.1177/0001839217720930> (Dostęp: 27.12.2023).
- Posch, L., Bleier, A., Flöck, F., & Lechner, C.M., Kinder-Kurlanda, K., Helic, D., Strohmaier, M., (2018). Characterizing the global crowd workforce: A cross-country comparison of crowdworker demographics. Dostępny w: arXiv preprint arXiv: 1812.05948. <https://doi.org/10.48550/arXiv.1812.05948> (Dostęp: 27.12.2023).
- Quesnel-Vallée, A., DeHaney, S., & Ciampi, A., (2010). Temporary work and depressive symptoms: a propensity score analysis. *Social Science & Medicine*, 70(12), 1982-1987.
- Rapelli, S., (2012). European I-Pros: a study. Professional Contractors Group (PCG), UK.
- Ropponen, A., Hakanen, J.J., Hasu, M., & Seppänen, L., (2019). Workers' health, well-being, and safety in the digitalizing platform economy. Digital work and the platform economy: Understanding tasks, skills and capabilities in the new era, 9780429467929-4.
- Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, Á., Matz, S., & Huppert, F. A., (2020). Well-being is more than happiness and life satisfaction: a multidimensional analysis of 21 countries. *Health and Quality of Life Outcomes*, 18(1), 1-16.
- Scully-Russ, E., & Torraco, R., (2020). The changing nature and organization of work: An integrative review of the literature. *Human Resource Development Review*, 19(1), 66-93.

- Shoss, M.K., (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *JOURNAL OF MANAGEMENT*, 43(6), 1911-1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574> (Dostęp: 27.12.2023).
- Skrzek-Lubasińska, M., Gródek-Szostak, Z., (2020). *Różne oblicza zatrudnienia*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Spreitzer, G.M., Cameron, L., & Garrett, L., (2017). Alternative work arrangements: Two images of the new world of work. *ANNUAL REVIEW OF ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY AND ORGANIZATIONAL BEHAVIOR*, 4, 473-499. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113332> (Dostęp: 27.12.2023).
- Stewart, A., Stanford, J., (2017). Regulating work in the gig economy: What are the options? *The Economic and Labor Relations Review*, 28(3), 420-437.
- Tuisku, K., Houni, P., Seppänen, J., & Virtanen, M., (2016). Association between unstable work and occupational wellbeing among artists in Finland: results of a psychosocial survey. *Medical Problems of Performing Artists*, 31(2), 104-109.
- Useme, (2023). *Freelancing w Polsce*. <https://useme.com/pl/blog/freelancing-w-polsce-raport-2023/> (Dostęp: 27.12.2023).
- Van der Zwan, P., Hessels, J., & Burger, M., (2020). Happy free willies? Investigating the relationship between freelancing and subjective well-being. *Small Business Economics*, 55, 475-491.
- Wood, S., Michaelides, G., Totterdell, P., (2013). The impact of fluctuating workloads on well-being and the mediating role of work–nonwork interference in this relationship. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(1), 106.
- World Economic Forum – Ipsos, (2021). *Return to the Workplace 2021 Global Survey*. A 29-country Ipsos survey. <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2021-07/Global%20Advisor%20-%20Return%20to%20Workplace%20Survey.pdf> <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2021-07/Global%20Advisor%20-%20Return%20to%20Workplace%20Survey.pdf> (dostęp: 27.12.2023).
- Związek Przedsiębiorców i Pracodawców (ZPP), (2022). *Badanie ZPP*. Dostępny w: <https://zpp.net.pl/tag/badanie/> (Dostęp: 27.12.2023).

CHARAKTER PRAWNY PRACY ŚWIADCZONEJ ZA POŚREDNICTWEM PLATFORM INTERNETOWYCH I PRACY ZDALNEJ

Barbara Krzyśków

Zarówno praca świadczona za pośrednictwem platform internetowych, jak i praca zdalna zostały omówione w tym rozdziale w odmienny sposób. Przyczyną tego jest uregulowanie w prawie pracy zdalnej, jej legalna definicja, sposób zawierania umowy o pracę zdalną oraz obowiązki stron stosunku pracy w razie wykonywania pracy zdalnej. Odmienna sytuacja prawna występuje w przypadku pracy za pośrednictwem platform internetowych. W tym przypadku nie ma ustalonych ram prawnych, a trójstronność w wykonywaniu takiej pracy (wykonawca, platforma internetowa, podmiot, na rzecz którego wykonywana jest praca), często brak podporządkowania, różny charakter platform i zakres ich ingerencji w wykonywanie prac stwarzają dodatkowe trudności w objęciu tego rodzaju pracy w ramy prawne. Z uwagi na szybki wzrost takiej formy wykonywania pracy i problemy państw członkowskich z ujęciem jej w ramy prawne Unia Europejska podjęła prace nad opracowaniem dyrektywy ustalającej ramy prawne i gwarantującej ochronę prawną w przypadku wykonywania takiej pracy. Tak więc temat pracy platformowej zawiera przede wszystkim omówienie różnych form działania tego rodzaju prac oraz omówienie projektu dyrektywy ze zwróceniem uwagi na nowe i dość radykalne rozwiązania mające na celu uporządkowanie systemu pracy platformowej.

Charakter prawny pracy świadczonej za pośrednictwem platform internetowych

Podstawy prawne wykonywania pracy wiązały się historycznie z dwustronnością zawieranych umów o świadczenie pracy bez względu na to, czy świadczona ona była na podstawie stosunku pracy czy też umów cywilnoprawnych. W umowie takiej określony był cel, jaki należy osiągnąć, wykonując pracę.

Pierwsze sygnały odstępstwa od tej dwustronności znajdujemy w charakterystyce pracy tymczasowej. Agencja pracy tymczasowej uczestniczy w pośrednictwie między zamawiającym taką pracę (pracodawcą użytkownikiem) a jej wykonawcą (pracownikiem tymczasowym). Zasady pracy tymczasowej zostały ujęte w ramy prawne, które dokładnie określają: strony tego stosunku, tj. pracownika tymczasowego oraz agencję pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika, który z tej pracy będzie korzystał. Ustawa dokładnie określa obowiązki (w tym z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy), jakie ciążyą na pracodawcy użytkownika. Istotne w tym przypadku jest również, że umowa o wykonanie pracy tymczasowej zawarta jest między pracownikiem tymczasowym i agencją pracy tymczasowej jako umowa o pracę tymczasową bądź na podstawie prawa cywilnego.

Uregulowania dotyczące przedmiotu obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy i tego, na którym z podmiotów one spoczywają, pozwalają w razie zaistnienia wypadku jednoznacznie stwierdzić, po której stronie zaistniała wina i kto będzie odpowiadał za zaistnienie tego wypadku. W umowach o pracę tymczasową również określa się cel lub zadanie, jakie ma do wykonania pracownik tymczasowy.

Uregulowania ustawowe dotyczące pracy tymczasowej – chociaż budzące szereg zastrzeżeń co do zakresu zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, szczególnie w przypadku wykonywania jej na podstawie umów cywilnoprawnych – stwarzają ramy obowiązków związanych z ochroną życia i zdrowia pracowników tymczasowych i wskazują podmioty zobowiązane do jej zapewnienia.

Obecnie postęp technologiczny, a przede wszystkim rozwój internetu kreują niestandardowe formy zatrudnienia. Do takich należy przede wszystkim wykonywanie pracy za pośrednictwem różnych platform zatrudnienia. W takim systemie po jednej stronie w stosunku prawnym uczestniczy osoba (prawna lub fizyczna) zgłaszająca ofertę na wykonanie określonej usługi, a po drugiej stronie zgłasza się chętny do wykonania tej usługi. Nie odbywa się to jednak bezpośrednio między stronami, a za pośrednictwem platformy, na której zgłaszana jest oferta. Użytkownik platformy zapoznaje się z nią i ewentualnie zgłasza, że jest do dyspozycji platformy i może świadczyć pracę związaną z wykonaniem usługi. Występuje więc tutaj trzech uczestników stosunku prawnego: platforma, oferent i wykonawca usługi. Jednak ten stosunek pracy oprócz trójstronności cechuje także daleko idąca fragmentaryzacja wykonywanych usług. Wykonujący usługę nie ma określonego zakresu obowiązków, tak jak to jest w przypadku stosunku pracy czy pracy tymczasowej, a cała usługa często podzielona jest na mikrozadania skierowane do nieokreślonego zbioru wykonawców, którzy są łączeni przez platformę zatrudnienia ze zlecającą polecającym wykonanie usługi. Realizacja usług jest więc z reguły krótkoterminowa i dokładnie określona co do jej zakresu. Platforma może jedynie pośredniczyć w znalezieniu przez oferenta wykonawcy. Często jednak zdarza się, że platforma ingeruje w sposób wykonywania usługi przez stawianie określonych wymagań co do sposobu jej wykonywania lub kontroluje prawidłowość jej wykonania. Platformy ds. zatrudnienia wykonują to w różny sposób bądź przez ustawione na platformie aplikacje, wypełnianie opracowanej przez platformę ankiety lub też zapytanie o opinię dotyczącą wykonania usługi. W przypadku platform pośredniczących w wykonywaniu usługi transportu (np. Uber) czy dostarczania żywności platforma ma również możliwość sprawowania nieprzerwanego nadzoru przez stałe monitorowanie pracującego kierowcy, rowerzysty itp.

W celu ustalenia stosunku prawnego między platformą, zamawiającym i wykonawcą usługi istotne jest więc ustalenie więzi łączącej strony. Różnorodność platform, ich przedmiotu działania, zakresu działania platformy wpływa w zasadniczy sposób na więzi łączące strony w gospodarce platformowej.

Platforma może mieć zasięg lokalny, krajowy i międzynarodowy. Może dotyczyć m.in.: prostych usług remontowych, naprawczych, przewozu osób, dostarczania żywności, ale też świadczenia: usług prawnych, prac graficznych, prac programowych, tłumaczenia, konsultacji itp. Jeśli chodzi o platformy mające zasięg lokalny, to pośredniczą one zazwyczaj w usługach dotyczących prac prostych, takich jak prace naprawcze, sprzątające, prace w ogrodzie. Platformy o zasięgu krajowym pośredniczą w usługach wymagających wysokich kwalifikacji w zakresie programowania, kreowania, prac rozwojowych. Platformy o zasięgu międzynarodowym (globalnym) nastawione są na usługi w zakresie przewozu towarów i ludzi oraz dostarczania towarów (Świątkowski, 2019). Jednak wymieniona kwalifikacja platform nie jest jednoznaczna i zdarzają się wyjątki, chociażby takie jak platforma Fixly, która ma zasięg ogólnokrajowy, a pośredniczy w usługach remontowych, pracach ogrodniczych, naprawach itp.

Dodatkowo każda platforma ustala swój własny regulamin określający stopień ingerencji platformy w – zawiązywane za jej pośrednictwem – stosunki łączące zamawiającego z realizującym usługę, ale też w różnym stopniu narzuca: wymagania stawiane wykonującym usługi, w tym wymagania dotyczące narzędzi pracy (np. Uber – wymogi co do wieku samochodu, tj. nie może mieć więcej niż 10 lat), wysokość wynagrodzenia, opłaty za pośrednictwo pobierane przez platformę czy też formy kontroli wykonywania usługi. Wobec braku uregulowań prawnych w zakresie działania platform zatrudnienia i różnorodności nie tylko pod względem ich zasięgu i przedmiotu działania (zakresu usług, w realizacji jakich uczestniczy platforma), ale przede wszystkim w zakresie kontroli nad realizatorem usługi i ingerencji w sposób jej realizacji, trudno jest stworzyć uniwersalną definicję stosunku prawnego czy też zakwalifikować relacje między trzema stronami stosunku (zlecającym usługę, platformą i wykonawcą) do obowiązujących stosunków pracy czy też zobowiązaniowych.

De facto kwalifikacja prawna relacji między stronami uczestniczącymi w zatrudnianiu za pośrednictwem platformy zależna będzie każdorazowo w przypadku każdej platformy od ustalonych przez nią relacji. Aby przyporządkować do relacji: platforma – oferent – wykonawca przepisy określonego stosunku prawnego, należy dokładnie zbadać zależności między stronami, szczególnie w aspekcie istnienia przesłanek pozwalających na zakwalifikowanie do określonego sposobu realizacji zadań i rozliczania się z ich wykonania.

Można zauważyć, że zarówno sądy, jak i prawodawcy w państwach, w których działa system zatrudniania za pośrednictwem platform informatycznych, podejmują działania zmierzające do uregulowania zasad ich działalności. Działania idą w dwóch kierunkach – pierwszym jest zapewnienie ochrony socjalnej osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platformy, a drugim zaś ochrona tych osób przez potwierdzenie, że platformę z usługodawcą łączy stosunek pracy.

W Polsce również podjęto próby regulowania zasad działania platform pośredniczących w kojarzeniu usługodawcy z usługobiorcą. Do chwili obecnej dotyczy to jedynie platform internetowych zajmujących się pośrednictwem

w przewozach osób. Efektem działań legislacyjnych są zmiany wprowadzone do ustawy z dnia 15 listopada 1984 r. Prawo przewozowe (Dz. U. z 2020 r. poz. 8). Zmiany te ograniczają się do konkluzji, że działanie platformy internetowej Uber dotyczy przewozu osób i należy do niego stosować dyrektywę i przepisy ją wprowadzające dotyczące przewozów. Wprowadzone zmiany dotyczą więc obowiązku uzyskania odpowiednich (określonych w ustawie) licencji zarówno przez platformę zajmującą się pośrednictwem w przewozach osób, jak i przez kierowców zgłaszających się przez platformę do ich przewożenia. Natomiast nie podjęto prób uregulowania stosunku prawnego łączącego przede wszystkim platformę internetową i wykonawcę usługi. Wydaje się, że ujednoczenie przepisów w tym zakresie dla wszystkich platform jest niemożliwe. Kwalifikacja stosunku prawnego łączącego platformę z wykonawcą usługi zależeć będzie od wielu czynników i zasad pośredniczenia między zamawiającym, platformą a wykonawcą usługi. Na dokonanie kwalifikacji prawnej łączącej platformę z wykonawcą usługi istotny wpływ mają relacje i zakres interwencji platformy w jej realizacji.

Analizując pracę związaną z przewozem za pośrednictwem platformy Uber, nasuwa się wniosek, że – mimo dużego wpływu platformy na wysokość wynagrodzenia i de facto określenia rodzaju pracy (przewóz osób) oraz wykonywania pracy na rzecz platformy, która pobiera i ustala stawki wynagrodzenia za usługę i przekazuje wykonawcy usługi wynagrodzenie po potrąceniu prowizji za pośrednictwo – nie można mówić o domniemaniu stosunku pracy. Brakuje bowiem w stosunkach między platformą a wykonawcą usługi przewozu elementu podporządkowania i ustalenia czasu wykonania usługi. To wykonawca zgłasza przez platformę w dogodnym dla niego momencie gotowość do wykonania usługi przewozu. Wynagrodzenie ustalane jest za wykonanie konkretnej, ściśle oznaczonej usługi, a w przypadku braku zapotrzebowania na usługę zgłaszający gotowość do pracy nie otrzymuje wynagrodzenia. Nie jest więc przewidziane wynagrodzenie za czas pozostawania w dyspozycji, a jedynie za faktycznie wykonane usługi. Umowa zawierana między platformą a wykonawcą usługi dotyczy zasad korzystania z platformy. Z reguły nie reguluje ona takich typowych elementów stosunku pracy jak czas, miejsce i sposób jej wykonywania (choć może zdarzyć się, że oferent dokładnie określi sposób wykonania; dotyczy to przede wszystkim zamówienia na świadczenie usług wymagających ściśle określonych kwalifikacji). Dodatkowo każdorazowo po zgłoszeniu się osoby przez platformę do wykonania usługi przewozu przedstawiana jest tej osobie lista osób zamawiających konkretną usługę i to ona jako wykonawca wybiera spośród osób wskazanych przez platformę, na rzecz kogo usługa będzie wykonana. Zlecenie wystawiane jest na konkretną usługę i za tę usługę wykonawca otrzymuje wynagrodzenie. Wykonawca usługi decyduje o miejscu, czasie i sposobie wykonania przewozu. Trudno więc mówić o podporządkowaniu wykonawcy usługi pracodawcy w sensie wskazanym w definicji stosunku pracy.

W polskiej literaturze dotyczącej tematu wskazuje się, że najbardziej odpowiednią formą prawną realizacji usług wskazanych na platformie internetowej jest umowa zlecenia z zastrzeżeniem, że wykonujący zlecenie jest osobą samozatrudnioną.

Należy podkreślić, że w dotychczasowej literaturze zarówno zagranicznej, jak i krajowej nie wspomina się o zagadnieniach bezpieczeństwa i higieny pracy osób wykonujących usługi za pośrednictwem platformy internetowej. Chodzi w tym przypadku o ustalenie, kto i w jakim zakresie jest zobowiązany do ochrony życia i zdrowia osób wykonujących usługę za pośrednictwem platformy internetowej. Czy będzie to osoba zamawiająca usługę czy też platforma internetowa.

W prawie polskim w wyniku realizacji konstytucyjnej gwarancji prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy dla każdego, ochrona w tym zakresie została znacznie rozszerzona na różne formy zatrudnienia. Dotyczy to też zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych osób fizycznych oraz prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek nie tylko na rzecz pracodawcy, ale też przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą (nie zatrudniającego pracowników). W takim przypadku przedsiębiorca ma obowiązek stosować odpowiednio przepisy art. 207 § 2 Kodeksu pracy. Odpowiednio nie oznacza, że takie przepisy, jakie uzna za stosowne, ale takie, których stosowanie zapewni ochronę zdrowia i życia osoby świadczącej pracę na jego rzecz. Przedsiębiorca powinien rozpoznać zagrożenia związane z wykonywaną pracą, a także podjąć działania prewencyjne zmierzające do ograniczenia ryzyka związanego z występującymi zagrożeniami.

Należy również zwrócić uwagę na fakt, że w prawie polskim nie występuje pojęcie „samozatrudniony”. Natomiast osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą na własny rachunek nie będzie za taką uznana w rozumieniu prawa polskiego, o ile:

- odpowiedzialność wobec osób trzecich za rezultat tych czynności oraz ich wykonywanie, z wyłączeniem odpowiedzialności za popełnienie czynów niedozwolonych, ponosi zlecający wykonanie tych czynności;
- są one wykonywane pod kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonych przez zlecającego te czynności;
- wykonujący te czynności nie ponosi ryzyka gospodarczego związanego z prowadzoną działalnością.

Tak więc, aby ustalić stosunek prawny łączący platformę internetową z wykonawcą usługi, należy ustalić, czy:

- istnieją przesłanki do uznania, że stosunek prawny łączący strony wbrew nazwie jest stosunkiem pracy;
- jeżeli brak którejkolwiek z przesłanek, to przewidzianego w art. 22 kp stosunku prawnego nie można uznać za stosunek pracy; w przypadku wątpliwości co do kwalifikacji danego stosunku prawnego decydować będzie wola stron;

- osobę świadczącą usługi za pośrednictwem platformy internetowej można uznać za osobę prowadzącą działalność gospodarczą na własny rachunek.

Jeżeli po analizie stosunków łączących wykonawcę usługi z platformą internetową – za pośrednictwem której jest ona wykonywana - zostało stwierdzone, że osobę fizyczną wykonującą usługę łączy z platformą stosunek cywilno-prawny, to mamy do czynienia z umową zlecenia, umową o dzieło lub umową nienazwaną, do której stosuje się przepisy prawa cywilnego, w zależności od charakteru zleconej pracy.

Przedstawione powyżej analizy dotyczące stosunku prawnego łączącego wykonawcę usługi i platformę internetową w większości dotyczą międzynarodowej platformy Uber. Wynika to z faktu, że jest to jedna z pierwszych platform działających w takiej skali i zajmujących się przewozem osób. Sposób i zakres działania tej platformy wzbudzały szereg kontrowersji, co wywołało reakcje zarówno judykatury, jak i ustawodawców w poszczególnych państwach, w których platforma prowadzi działalność. Nie oznacza to jednak, że wszystkie platformy posługują się takimi samymi zasadami działania. Wpływa to na to, że trudno jest w chwili obecnej ustalić jednolite zasady działania tych platform internetowych również w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz podmiot zobowiązany do ich zapewnienia. Jednak słusznie zwrócił uwagę A.M. Świątkowski (2019) na fakt, że każda umowa z wykonującym usługę powinna zawierać trzy podstawowe elementy, tj.:

1. wynagrodzenie,
2. okres wypowiedzenia,
3. zasady bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Przy czym te ostatnie będą uzależnione od indywidualnych ustaleń stosunku prawnego (czy jest to umowa o pracę, czy umowa cywilnoprawna, czy też – co nie jest wykluczone – praca „na czarno” traktowana jako dodatkowe zajęcie obok podstawowego zatrudnienia) w odniesieniu do trzech stron uczestniczących w powstawaniu takiego stosunku i w zależności od ustaleń oraz określenia, kto i w jakim zakresie jest zobowiązany do ochrony zdrowia oraz życia osób wykonujących usługę.

Biorąc pod uwagę przedstawioną powyżej skomplikowaną sytuację prawną osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, a także w celu zapewnienia poprawy warunków pracy i praw socjalnych osób pracujących za pośrednictwem platform – przy jednoczesnym wspieraniu warunków zrównoważonego rozwoju cyfrowych platform pracy w Unii Europejskiej – podjęto prace nad Projektem dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych (Świątkowski, 2022). Ponieważ projekt budzi szereg kontrowersji przede wszystkim ze strony pracodawców, pominięte zostało szczegółowe omówienie treści projektu. Skupiono

się na podstawowych rozwiązaniach gwarantujących odpowiednią ochronę osób wykonujących prace za pośrednictwem platform internetowych.

Projekt dyrektywy ustala przede wszystkim jednolite dla UE definicje szeregu terminów niezbędnych do interpretacji przepisów dyrektywy, w tym „cyfrową platformę pracy”, „pracę za pośrednictwem platformy” i „przedstawiciela”. Wprowadza rozróżnienie między „osobami wykonującymi pracę za pośrednictwem platform internetowych” – niezależnie od ich statusu zatrudnienia – a „osobami pracującymi za pośrednictwem platform internetowych”, które pozostają w stosunku pracy. Definicje te są zbieżne z definicjami zaproponowanymi w uchwalonej Rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 16 września 2021 r. w sprawie uczciwych warunków pracy, praw i ochrony socjalnej osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych – nowe formy zatrudnienia związane z rozwojem cyfrowym (2019/2186(INI)) (Dz.UE. C 117/53 z 11.3.2022).

Z uwagi na to, że problem identyfikacji podstawy prawnej zatrudnienia za pośrednictwem platform, jak też ustalenie charakteru prawnego podmiotów wykonujących ten rodzaj pracy są bardzo istotne dla zakresu ochrony tych podmiotów, w projekcie dyrektywy zobowiązano państwa członkowskie do wprowadzenia odpowiednich procedur w celu weryfikacji i zapewnienia prawidłowego określenia statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych. Wszystko po to, aby umożliwić osobom, które mogą zostać błędnie sklasyfikowane jako osoby samozatrudnione lub pracujące na innej podstawie niż stosunek pracy, ustalenie prawidłowego stosunku prawnego. Co więcej projekt dyrektywy ustala domniemanie prawne, zgodnie z którym istnieje stosunek pracy między cyfrową platformą pracy a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem platform internetowych, jeżeli cyfrowa platforma pracy kontroluje niektóre elementy wykonywania pracy. Dyrektywa zapewnia jednak wzruszalność tego domniemania, przy czym ciężar dowodu, że nie jest to stosunek pracy, spoczywa na platformie, za pośrednictwem której świadczona jest praca.

Ponadto projekt dyrektywy zawiera przepisy dotyczące: przejrzystości i stosowania zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji; monitorowania systemów zautomatyzowanych przez człowieka; kontroli przez człowieka istotnych decyzji (chodzi tu przede wszystkim o prawo osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych do uzyskania od cyfrowej platformy pracy wyjaśnień dotyczących decyzji podjętych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy, mających znaczący wpływ na ich warunki pracy); obowiązku informacji i konsultacji (polega to na obowiązku informowania przez platformy cyfrowe przedstawicieli pracowników, a jeżeli takich nie ma, to samych pracowników o decyzjach w zakresie zarządzania algorytmicznego, np. jeżeli platformy zamierzają wprowadzić nowe zautomatyzowane systemy monitorowania lub podejmowania decyzji albo dokonać istotnych zmian w tych systemach).

Bardzo ważne z punktu widzenia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia jest ustalenie tego, że w przypadku gdy stroną wykonującą pracę jest samozatrudniony (w prawie polskim prowadzący działalność gospodarczą na własny rachunek), nie stosuje się do niego przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, które dotyczą pracowników.

Wymagania projektu dyrektywy w zakresie przejrzystości i stosowania zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji, monitorowania systemów zautomatyzowanych przez człowieka oraz kontroli przez człowieka istotnych decyzji pozostają za to bez uszczerbku w odniesieniu do przepisów rozporządzenia regulującego stosunki między platformami internetowymi a przedsiębiorstwami (2019/1150). Przepisy zawarte w rozporządzeniu są nadrzędne względem zapisów w dyrektywie, jeżeli dotyczą szczególnych aspektów dyrektywy w odniesieniu do samozatrudnionych „użytkowników biznesowych” w rozumieniu rozporządzenia. Do podmiotów tych nie stosuje się również wymagań dyrektywy dotyczących prawa kontroli istotnych decyzji w rozumieniu tej dyrektywy.

Polska jako państwo członkowskie UE w chwili obecnej uczestniczy w opracowaniu wymagań dyrektywy. Wskazane wydaje się, aby wprowadzić zasady wykonywania pracy za pośrednictwem platform po wydaniu dyrektywy.

Podstawy prawne pracy zdalnej

Praca zdalna została wprowadzona w celu umożliwienia pracy w okresie pandemii COVID-19 – Ustawą z dnia 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. 2020 poz. 374 ze zm.). Definicja „pracy zdalnej” zawarta w ustawie była dość lakoniczna i nie regulowała w sposób odrębny (uwzględniający specyfikę tej pracy polegającą na wykonywaniu jej poza siedzibą pracodawcy) konieczności i sposobu realizacji wymagań zawartych w kodeksie pracy. Oznaczało to, że bez względu na wykonywanie tej pracy poza siedzibą pracodawcy miał on obowiązek realizacji wszystkich wymagań kodeksowych, również tych z zakresu ochrony zdrowia i życia pracowników.

Mimo że rozwiązanie to było tymczasowe, bardzo odpowiadało ono dużej liczbie pracowników, jak też pracodawców. W związku z tym przystąpiono do uregulowania wymagań dotyczących pracy zdalnej, która może być wykonywana nie tylko w sytuacjach nadzwyczajnych, ale także podczas normalnego toku pracy.

Uregulowania te weszły w życie w 2023 r. poprzez nowelizację Kodeksu pracy (Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw – Dz. U. 2023 poz. 240). W przepisie zawarto definicję pracy zdalnej, przez którą rozumie się pracę wykonywaną 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. Zasadniczą i istotną różnicą w stosunku do poprzedniej definicji jest fakt, że praca zdalna wykonywana jest w trybie porozumienia między stronami umowy w przeciwieństwie do wykonywania pracy na polecenie pracodawcy w poprzednim uregulowaniu.

Ustawodawca nie zrezygnował jednak całkowicie z możliwości wprowadzenia trybu pracy zdalnej na polecenie pracodawcy w dwóch przypadkach:

- w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich zniesieniu,
- w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe wskutek działania siły wyższej.

Pracodawca może odmówić wyrażenia zgody na pracę zdalną, jednak pracodawca przewidział w Kodeksie pracy, w jakich przypadkach jest on obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Dotyczy to przede wszystkim przypadków, w których pracownik jest zobowiązany do opieki nad małym dzieckiem (do ukończenia przez dziecko 4. roku życia) lub opieki nad członkiem najbliższej rodziny lub osoby pozostającej we wspólnym gospodarstwie domowym. Zasady wykonywania pracy zdalnej muszą być ustalane w drodze porozumienia między związkami zawodowymi, zawarte w regulaminie bądź w poleceniu wykonywania pracy zdalnej. Porozumienie to nie może być jednak dowolnej treści, gdyż przepisy przewidują obowiązek określenia w nich tak istotnych zasad jak: sprawdzanie obecności, zasady kontroli pracy, zasady kontroli bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu wykonywania pracy.

Na pracodawcy spoczywa obowiązek zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalnie materiałów i urządzeń niezbędnych do jej wykonywania, a także: instalację, serwis, konserwację narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej.

Pracodawca ma obowiązek również pokryć wszelkie koszty instalacji, eksploatacji i serwisowania narzędzi pracy. Sposób ich pokrycia (zwrot kosztów rzeczywistych, ryczałt) powinien zostać zawarty w porozumieniu. Również w porozumieniu można ustalić, że pracownik będzie korzystał z własnych narzędzi niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. W tym przypadku pracodawca ustala z pracownikiem wysokość ryczałtu za korzystanie z własnych narzędzi.

W zakresie zapewnienia przez pracodawcę ochrony zdrowia i życia pracowników przepisy Kodeksu pracy nakładają na pracodawcę realizację obowiązków wynikających z Działu 10 Kodeksu pracy – Bezpieczeństwo i higiena pracy – z wyjątkiem wymagań, które ze względu na specyfikę pracy zdalnej nie mogą być zrealizowane. Dotyczy to przede wszystkim: wyznaczenia koordynatora, w przypadku gdy w tym samym miejscu prace wykonują pracownicy zatrudnieni u różnych pracodawców; obowiązku zapewnienia udzielenia pierwszej

pomocy i wyznaczenia pracowników do jej udzielania oraz wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji; łączności ze służbami zewnętrznymi w zakresie udzielania pierwszej pomocy, ratownictwa medycznego, gaszenia pożarów; realizacji obowiązków osoby kierującej pracownikami odnośnie do organizacji stanowisk pracy oraz dbania o bezpieczny stan pomieszczeń i wyposażenia technicznego, sprawność środków ochrony zbiorowej i indywidualnej; zapewnienia, aby pomieszczenia pracy były wykonywane na podstawie planów uwzględniających bezpieczeństwo i higienę pracy oraz aby pomieszczenia pracy i tereny z nimi związane zapewniały bezpieczeństwo i higienę pracy; zapewnienia przez pracodawcę odpowiednich napoi i posiłków; zapewnienia odpowiednich urządzeń sanitarnych. Natomiast mimo tego, że praca jest wykonywana w formie zdalnej, pracodawca jest obowiązany przy zawieraniu umowy o pracę zdalną zapewnić pracownikom szkolenia bhp.

Na zasadach pracy zdalnej nie może być wykonywana praca szczególnie niebezpieczna, w wyniku której następuje przekroczenie najwyższych dopuszczalnych natężeń dla czynników fizycznych, z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie, związanymi ze stosowaniem lub wydzielaniem się czynników biologicznych, substancji radioaktywnych lub wydzielających uciążliwe zapachy oraz powodujących intensywne brudzenie. Zastrzeżenia te zostały włączone do przepisów, gdyż – jak wynika z przytoczonej na wstępie legalnej definicji pracy zdalnej – nie musi ona dotyczyć jedynie pracy, do realizacji której pracownik wykorzystuje środki bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

Bardzo istotny z punktu widzenia wpływu czynników psychospołecznych na specyfikę pracy zdalnej jest obowiązek ustalenia przynależności pracownika do odpowiednich struktur w organizacji zakładu pracy. Pracownik wykonujący pracę zdalną musi zostać poinformowany o jednostce, w strukturze której znajduje się stanowisko wykonującego pracę zdalną, o osobie lub organie odpowiedzialnym za współpracę z pracownikiem, a także o osobach upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej.

Pracodawca, mimo że praca zdalna wykonywana jest poza siedzibą firmy, jest obowiązany do realizacji obowiązku oceny ryzyka zawodowego. Przy czym w przepisach wskazane jest, aby, podejmując ocenę ryzyka pracy zdalnej, ocenić przede wszystkim jej wpływ na wzrok pracownika (jest to głównie praca przy użyciu monitora ekranowego), układ mięśniowo-szkieletowy oraz uwarunkowania psychospołeczne. Po dokonaniu oceny pracodawca informuje o sposobie wykonywania pracy zdalnej, a także sposobach ograniczania ryzyka wynikającego z tej pracy, jeżeli jest to praca administracyjno-biurowa. Nowością jest dopuszczenie możliwości sporządzenia uniwersalnej oceny ryzyka dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej.

W związku z tym, że z obowiązków bhp wyłączone zostały sprawy z zakresu organizacji stanowiska pracy, zgodnie z przepisami i zasadami bhp na pracownika został nałożony obowiązek złożenia przed przystąpieniem do pracy zdalnej oświadczenia zawierającego potwierdzenie, że na stanowisku pracy zdalnej,

w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Należy zwrócić uwagę, że w przypadku zaistnienia wypadku przy pracy zdalnej pracodawca ma obowiązek postępować w sposób analogiczny jak w przypadku zaistnienia wypadku przy pracy. Dlatego że w większości przypadków ustalenie przyczyn i okoliczności wypadku przy pracy będzie opierać się na oświadczeniu pracownika i jego opisie przebiegu zdarzenia, zespół powypadkowy może odstąpić od wykonywania oględzin miejsca wypadku, którym w każdym przypadku będzie miejsce wykonywania pracy zdalnej. Oczywiście jest, że takie odstąpienie może dotyczyć tylko i wyłącznie takich zdarzeń, których przyczyny i przebieg nie budzą wątpliwości zespołu powypadkowego. W przeciwnym razie zespół dokonuje oględzin miejsca wypadku. Musi on jednak dokonać ich w terminie uzgodnionym z pracownikiem lub domownikiem, jeżeli pracownik ze względu na stan zdrowia nie jest w stanie uzgodnić tego terminu.

Wymagania dotyczące pracy zdalnej ustalone zostały w Dziale II, Rozdziale IIc Kodeksu pracy. Dział ten dotyczy stosunku pracy i takie uregulowanie w odrębnym rozdziale nietypowej formy pracy, jaką jest praca zdalna, wydaje się właściwe. Jednakże w przepisach uregulowane zostały odstępstwa nie tylko dotyczące aspektów prawnych stosunku pracy, ale również inne wymagania Kodeksu pracy, takie jak chociażby dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. To kompleksowe uregulowanie w jednym rozdziale pozwala nam na uznanie przepisów dotyczących pracy zdalnej jako *lex specialis* w stosunku do uregulowań również Działu 10 Kodeksu pracy. Jest to o tyle istotne, że w przypadku kolizji przepisów dotyczących pracy zdalnej i przepisów dotyczących pracowników wykonujących pracę w tradycyjnej formie należy stosować wymagania zawarte w przepisach o pracy zdalnej. Natomiast w przypadku pominięcia w przepisach dotyczących pracy zdalnej niektórych wymagań (poza tymi, które zostały wymienione jako niemające zastosowania do tego rodzaju pracy) należy stosować przepisy dotyczące wszystkich pracowników. Dotyczy to przede wszystkim badań w ramach opieki zdrowotnej pracowników. Każdy pracownik bez względu na to, czy wykonuje pracę w siedzibie pracodawcy, miejscu przez niego wyznaczonym czy też na zasadzie pracy zdalnej musi zostać skierowany na badania, o których mowa w Dziale 10 Kodeksu pracy (tj. badania wstępne, okresowe i kontrolne).

Wątpliwości natomiast może budzić treść przepisu art. 67¹⁴ Kodeksu pracy, w którym ustawodawca zawiera obowiązek stosowania przepisów dotyczących pracy zdalnej również do stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie niż umowa o pracę. Z treści tego przepisu wynika, że chodzi o osoby, które pozostają w ramach stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania, powołania, wyboru oraz spółdzielczej umowy o pracę. Wydaje się więc, że przepis ten nie dotyczy osób zatrudnionych w trybie pracy zdalnej na innej podstawie niż stosunek pracy (chodzi tu przede wszystkim o umowy cywilnoprawne

i samozatrudnienie). Jednakże należy pamiętać, że na podstawie art. 304 Kodeksu pracy, w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ochroną objęte są również osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (przede wszystkim na podstawie umów cywilnoprawnych) i samozatrudnieni. Warunkiem jednak jest, aby praca wykonywana była w siedzibie pracodawcy lub w miejscu przez niego wskazanym. Wątpliwości w kontekście pracy zdalnej może budzić ustalenie, czy zawarte z pracodawcą porozumienie co do miejsca wykonywania pracy wyczerpuje znamiona pojęcia miejsca wykonywania pracy wskazanego przez pracodawcę. Tym bardziej, że pracownik może za zgodą pracodawcy wykonywać tę pracę zarówno w miejscu zamieszkania, jak i innym miejscu wskazanym pracodawcy.

Bibliografia

Świątkowski, A.M., (2019). Elektroniczne platformy zatrudnienia. *Monitor Prawa Pracy*, 7/19. <https://czasopisma.beck.pl/monitor-prawa-pracy/arttykul/elektroniczne-plat-formy-zatrudnienia/> (Dostęp: 27.12.2023).

Świątkowski, A.M., (2022). Projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 10, 33-41. <https://www.pwe.com.pl/czasopisma/praca-i-zabezpieczenie-spoleczne/projekt-dyrektywy-parlamentu-europejskiego-i-rady-w-sprawie-poprawy-warunkow-pracy-za-posrednictwem-plat-form-internetowych,a591816393> (Dostęp: 27.12.2023).

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 16 września 2021 r. w sprawie uczciwych warunków pracy, praw i ochrony socjalnej osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych – nowe formy zatrudnienia związane z rozwojem cyfrowym (2019/2186(INI)) [Dz.U.E. C 117/53 z 11.3.2022]. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0385&from=EN> (Dostęp: 27.12.2023).

CZEŚĆ II

ZDROWIE PSYCHOFIZYCZNE,
JAKOŚĆ ŻYCIA, ZDOLNOŚĆ
DO PRACY PRACOWNIKÓW
WYKONUJĄCYCH
NOWE FORMY PRACY –
WYNIKI BADAŃ POLSKICH

DOLEGLIWOŚCI ZDROWOTNE OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACĘ ZDALNĄ I STACJONARNĄ W CZASIE PANDEMII COVID-19

Joanna Bugajska, Joanna Kamińska, Joanna Mazur-Różycka, Łukasz Kapica, Andrzej Najmiec, Dorota Żołnierczyk-Zreda

Wstęp

Przed pandemią praca zdalna była tylko jedną z elastycznych form pracy, umożliwiającą jej wykonywanie poza siedzibą pracodawcy. Wyniki e-sondażu przeprowadzonego 3-krotnie przez Eurofound, w okresie kwiecień/maj 2020 – luty/marzec 2021 r. wykazały, że najwyższy odsetek pracowników wykonujących pracę w trybie zdalnym występował w Holandii (59,6%), Belgii (59,1%) oraz Finlandii (58,6%), a w Polsce odsetek ten wyniósł 39,9% (Eurofound, 2021). Dane opisują sytuację w trakcie pandemii COVID-19 (ang. Coronavirus Disease 2019), która zmieniła radykalnie zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników stosunek do pracy zdalnej, przynajmniej w naszym kraju. Według raportu Cionet, Deloitte oraz Vmware aż 88% pracodawców w 2020 r. zadeklarowało pozostanie częściowo na pracy zdalnej po ustaniu pandemii (Wendziuk, 2020). Praca zdalna cieszy się też dużą popularnością wśród pracowników. Pozytywnie wyrażają się oni o takich aspektach pracy zdalnej jak: możliwość wykonywania pracy w elastycznych godzinach, spędzanie mniejszej ilości czasu na dojazd do pracy (Sliż, 2020; Buomprisco et al., 2021), więcej wolnego czasu, poczucie kontroli, więcej czasu dla rodziny i przyjaciół, a także wybór co do miejsca pobytu i pracy (Buomprisco et al., 2021). Jako wady pracy zdalnej wymienia się: mniejszą możliwość awansu, izolację społeczną, problemy z utrzymaniem równowagi praca – dom, pogorszenie bezpieczeństwa pracy, brak wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami (Buomprisco et al., 2021; Devire, 2021). Jest też część pracowników, która zgłasza powody, dla których niemożliwe bądź mocno utrudnione jest wykonywanie pracy zdalnej. Należą do nich głównie charakter wykonywanych obowiązków zawodowych (83%), ale też brak sprzętu elektronicznego, np. laptopów (30%) (Devire, 2020).

Wśród potencjalnych skutków zdrowotnych pracy w trybie zdalnym u pracowników należy uwzględnić poza pogorszeniem zdrowia psychicznego m.in. następujące zaburzenia zdrowia fizycznego: zespół komputerowego zmęczenia wzroku (*Computer Vision Syndrome – CVS*), dolegliwości ze strony układu mięśniowo-szkieletowego (*Musculoskeletal Disorders – MSD*), nadwaga, otyłość, żylaki kończyn dolnych, zmęczenie, zaburzenie ilości i jakości snu (Parkers, 2017; Oakman et al., 2020; Ekpanyaskul et al., 2021). W kontekście czynników ryzyka dla zdrowia fizycznego pracowników zdalnych wymienia się siedzący tryb życia i związane z tym choroby, m.in. takie jak: cukrzyca, nadciśnienie tętnicze

krwi, otyłość, a także niedostosowanie stanowiska pracy w domu do wymagań ergonomicznych powodujące przeciążenie układu mięśniowo-szkieletowego (Chubb, 2020; Sachdeva et al., 2021; Daniel, 2020).

Celem przeprowadzonych badań było porównanie występowania dolegliwości związanych ze zdrowiem fizycznym, aktywnością fizyczną i absencją chorobową wśród pracowników wykonujących pracę w trybie zdalnym i trybie stacjonarnym.

Material i metody badań

Charakterystyka badanej grupy

W badaniu ankietowym wzięło udział 1459 osób, które ukończyły 18 lat, w tym 50,6% (N = 738) pracowników wykonujących pracę w trybie zdalnym i 49,4% (N = 721) w trybie stacjonarnym. Badane osoby były podzielone na 4 grupy wiekowe o zbliżonej liczebności w poszczególnych grupach: 18-30 lat – 26%, 31-40 lat – 34%, 41-50 lat – 21%, powyżej 50 lat – 19%. W badaniach uczestniczyły osoby zamieszkujące 16 województw Polski. 17% osób biorących udział w badaniu mieszkało na wsi, 10% – w miastach do 20 tys. mieszkańców, 23% – miastach od 20 do 100 tys. mieszkańców, 23% – miastach od 100 do 500 tys. mieszkańców, natomiast 27% – miastach powyżej 500 tys. mieszkańców.

Grupa badana składała się w 51% z kobiet i 49% z mężczyzn. W grupie pracowników pracujących w trybie zdalnym było 49,3% kobiet i 50,7% mężczyzn, natomiast w grupie pracowników pracujących w trybie stacjonarnym – 52,2% kobiet i 47,9% mężczyzn.

W badaniu osoby pracujące w trybie pracy zdalnej zostały zdefiniowane jako osoby, które wykonują pracę:

- na polecenie pracodawcy, przez oznaczony czas określony poleceniem pracodawcy lub czasem trwania stanu epidemii,
- poza miejscem stałego jej wykonywania,
- z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczącą wykonywania części wytwórczych.

Metodyka badań

Badania były prowadzone metodą badania CAWI (*Computer Assisted Web Interview*), tj. metodą ilościową poprzez wywiady komputerowe realizowane za pomocą strony WWW.

Autorska ankieta badawcza obejmowała pytania dotyczące m.in. dotyczące stanu zdrowia fizycznego i subiektywnie odczuwanych dolegliwości pracowników (dolegliwości ocznych i wzrokowych, dolegliwości układu mięśniowo-szkieletowego, bóle głowy, uczucie ciężkości nóg) a także pytania dotyczące aktywności fizycznej i absencji chorobowej.

Analiza statystyczna

Analizę statystyczną przeprowadzono w programie IBM SPSS Statistics (wersja 27). Analizę porównawczą pomiędzy frakcjami udzielanych odpowiedzi przez respondentów grup pracujących zdalnie oraz stacjonarnie przeprowadzono za pomocą testu chi kwadrat. Przyjęto poziom istotności $\alpha = 0,05$.

Wyniki badań

Dolegliwości oczne i wzrokowe

W grupie pracowników zdalnych 23% badanych i w grupie pracowników stacjonarnych 20% wskazało, że odczuwa dolegliwości oczu, takie jak suchość lub pieczenie (tab. 1). Różnice w rozkładzie występowania dolegliwości oczu między pracownikami zdalnymi i stacjonarnymi są nieistotne statystycznie. Pracownicy zdalni częściej niż pracownicy stacjonarni odczuwają dolegliwości oczne codziennie (16,5% v. 12,5%), a także częściej uważają, że odczuwane dolegliwości są związane z obecnie wykonywaną pracą (55,3% v. 44,4%).

W grupie pracowników zdalnych 29% badanych i w grupie pracowników stacjonarnych 26,2% wskazało, że odczuwa dolegliwości wzroku (zmęczenie, pogorszenie widzenia). Różnice w rozkładzie występowania dolegliwości wzroku między pracownikami zdalnymi i stacjonarnymi również są nieistotne statystycznie. Pracownicy zdalni częściej niż pracownicy stacjonarni odczuwają dolegliwości wzrokowe codziennie (19,2% v. 14,8%), a także częściej uważają, że odczuwane dolegliwości są związane z obecnie wykonywaną pracą (50,9% v. 45%; tab. 2).

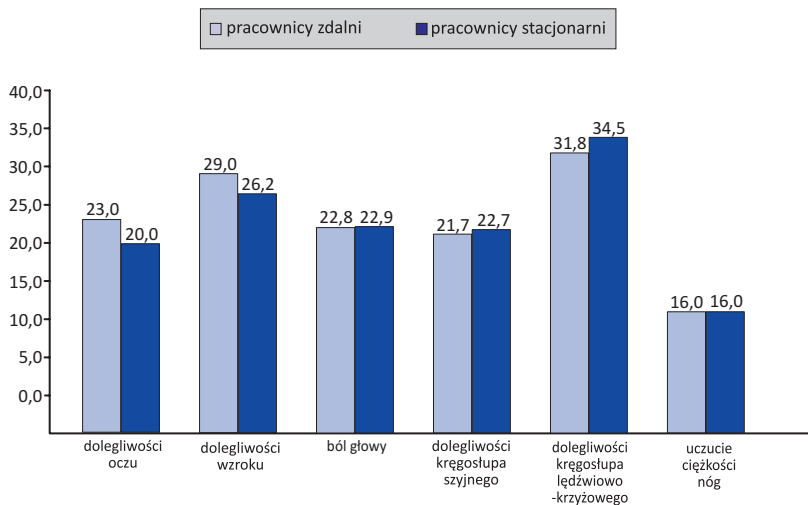
Bóle głowy

Nie stwierdzono istotnych statystycznie różnic w częstości odczuwania bólów głowy między grupami pracowników zdalnych i pracowników stacjonarnych (22,8% v. 22,9%; patrz: rys. 1).

Pracownicy zdalni częściej niż pracownicy stacjonarni odczuwają bóle głowy codziennie (8,9% v. 2,4%). Tylko około 1/6 spośród pracowników odczuwających bóle głowy w obu badanych grupach uważa, że są one związane z obecnie wykonywaną pracą (16,7% v. 15,8%). Stwierdzono również, że duża część pracowników odczuwających bóle głowy w obu badanych grupach ma problemy z jednoznacznym stwierdzeniem, czy bóle głowy są związane z obecnie wykonywaną pracą (54,8% v. 49,7%; tab. 2).

Dolegliwości związane z kręgosłupem

Analizie poddano dolegliwości (bóle, sztywność) związane z kręgosłupem w odcinku szyjnym i lędźwiowo-krzyżowym. Nie stwierdzono istotnych statystycznie różnic w częstości odczuwania dolegliwości w odcinku szyjnym kręgosłupa między grupami pracowników zdalnych i pracowników stacjonarnych (21,7% v. 22,7%; patrz: rys. 1).



Rys. 1. Występowanie dolegliwości związanych ze zdrowiem fizycznym wśród pracowników wykonujących pracę w trybie zdalnym i trybie stacjonarnym

Pracownicy zdalni częściej niż pracownicy stacjonarni odczuwają dolegliwości w odcinku szyjnym kręgosłupa – codziennie lub kilka razy w tygodniu (66,9% v. 55,5%). Duża część pracowników odczuwających dolegliwości w odcinku szyjnym kręgosłupa w obu badanych grupach uważa, że są one związane z obecnie wykonywaną pracą (55,6% v. 50%). Tylko około 1/5 spośród pracowników odczuwających w odcinku szyjnym kręgosłupa w obu badanych grupach uważa, że nie są one związane z obecnie wykonywaną pracą (20% v. 17,7%; tab. 3).

Nie stwierdzono również istotnych statystycznie różnic w częstotliwości odczuwania dolegliwości w odcinku lędźwiowo-krzyżowym kręgosłupa między grupami pracowników zdalnych i pracowników stacjonarnych (31,8% v. 34,5%; patrz: rys.). Pracownicy zdalni częściej niż pracownicy stacjonarni odczuwają dolegliwości w odcinku lędźwiowo-krzyżowym kręgosłupa – codziennie lub kilka razy w tygodniu (66,9% v. 55,5%). 44,3% pracowników zdalnych i 36,1% pracowników stacjonarnych odczuwających dolegliwości w odcinku lędźwiowo-krzyżowym kręgosłupa uważa, że są one związane z obecnie wykonywaną pracą (tab. 2).

Według ok. 70% badanych intensywność dolegliwości kręgosłupa odczuwana w okresie wykonywania pracy zdalnej w porównaniu z pracą w trybie stacjonarnym nie zmieniła się (patrz: rys. 1). Podobnie według 72% badanych nie zmieniła się częstość występowania dolegliwości kręgosłupa w okresie wykonywania pracy zdalnej, w porównaniu do pracy w trybie stacjonarnym.

Tabela 1. Intensywność i częstotliwość dolegliwości oczu i wzroku

Dolegliwość	Grupa:		Pracownicy zdalni	Pracownicy stacjonarni
	Pytanie:			
Oczy (np. suchość, pieczenie oczu)	Średnia intensywność dolegliwości w ciągu ostatniego tygodnia (0-10; średnia)		5,35	5,26
	Średnia intensywność dolegliwości w ciągu ostatnich 12 miesięcy (0-10; średnia)		5,27	5,50
	Jak często odczuwałeś/ aś dolegliwości w ciągu ostatnich 12 miesięcy?	Codziennie	16,5%	12,5%
		Kilka razy w tygodniu	44,1%	48,6%
		Raz w tygodniu	24,7%	18,1%
		1-2 razy w miesiącu	14,7%	20,8%
	Czy dolegliwości są związane z obecnie wykonywaną pracą?	Tak	55,3%	44,4%
		Nie	6,5%	6,9%
		Trudno powiedzieć	38,2%	46,5%
	Wzrok (zmęczenie, pogorszenie widzenia)	Średnia intensywność bólów/ dolegliwości w ciągu ostatniego tygodnia (0-10; średnia)		5,07
Średnia intensywność bólów/ dolegliwości w ciągu ostatnich 12 miesięcy (0-10 ; średnia)		5,53	5,43	
Jak często odczuwałeś/ aś dolegliwości w ciągu ostatnich 12 miesięcy? (% grupy, w której występują dolegliwości)		Codziennie	19,2%	14,8%
		Kilka razy w tygodniu	44,4%	46%
		Raz w tygodniu	21,5%	18,5%
		1-2 razy w miesiącu	15%	20,6%
Czy dolegliwości są związane z obecnie wykonywaną pracą? (% w grupie, w której występują dolegliwości)		Tak	50,9%	45%
		Nie	8,9%	7,4%
		Trudno powiedzieć	39,3%	46%

Uczucie ciężkości nóg

Około 16% pracowników w obu badanych grupach wskazało, że występuje u nich uczucie ciężkości nóg pod koniec pracy (patrz: rys. 1). Pracownicy zdalni rzadziej niż pracownicy stacjonarni odczuwają ciężkość nóg codziennie lub kilka razy w tygodniu (61,3% v. 74,1%). 29,4% pracowników zdalnych i 40,5% pracowników stacjonarnych odczuwających uczucie ciężkości nóg pod koniec pracy uważa, że są one związane z obecnie wykonywaną pracą (tab. 4).

Absencja chorobowa

Nie stwierdzono istotnych statystycznie różnic w absencji chorobowej w obu badanych grupach. Spośród osób, które korzystały ze zwolnień lekarskich w grupie pracowników zdalnych, 16,9% osób wskazało, że były to zwolnienia z powodu dolegliwości układu mięśniowo-szkieletowego, a średnia liczba dni zwolnienia wyniosła 18,75. Z kolei w grupie pracowników stacjonarnych, którzy korzystali ze zwolnień lekarskich, z powodu dolegliwości mięśniowo-szkieletowych przebywało na nich 17,1% osób, a średnia długość zwolnienia z tego powodu wyniosła 26,48. Nie wykazano istotnego statystycznie związku trybu pracy ze średnią długością zwolnienia z powodu układu mięśniowo-szkieletowego, także różnice w średniej długości zwolnień z tego powodu nie były istotne statystycznie.

Tabela 2. Intensywność i częstotliwość bólów głowy (% w grupie, w której występują dolegliwości)

Dolegliwości	Grupa:		Pracownicy zdalni	Pracownicy stacjonarni
	Pytanie:			
Głowa	Średnia intensywność bólów/ dolegliwości w ciągu ostatniego tygodnia (0-10; średnia)		5,54	5,05
	Średnia intensywność bólów/ dolegliwości w ciągu ostatnich 12 miesięcy (0-10; średnia)		6,05	5,93
	Jak często odczuwałeś/aś dolegliwości w ciągu ostatnich 12 miesięcy?	Codziennie	8,9%	2,4%
		Kilka razy w tygodniu	35,1%	33,9%
		Raz w tygodniu	31%	27,9%
		1-2 razy w miesiącu	25%	35,8%
	Czy dolegliwości są związane z obecnie wykonywaną pracą?	Tak	16,7%	15,8%
		Nie	28,6%	31,5%
		Trudno powiedzieć	54,8%	47,9%

Tabela 3. Intensywność i częstotliwość dolegliwości kręgosłupa (% w grupie, w której występują dolegliwości)

Dolegliwości	Grupa:		Pracownicy zdalni	Pracownicy stacjonarni
	Pytanie:			
Kręgosłup – odcinek szyjny/kark	Średnia intensywność bólów/ dolegliwości w ciągu ostatniego tygodnia (0-10; średnia)		5,63	5,71
	Średnia intensywność bólów/ dolegliwości w ciągu ostatnich 12 miesięcy (0-10; średnia)		6,17	6,23
	Jak często odczuwałaś/eś dolegliwości w ciągu ostatnich 12 miesięcy?	Codziennie	19,4%	17,7%
		Kilka razy w tygodniu	47,5%	37,8%
		Raz w tygodniu	15,6%	22,6%
		1-2 razy w miesiącu	17,5%	22%
	Czy dolegliwości są związane z obecnie wykonywaną pracą?	Tak	55,6%	50%
		Nie	10,6%	8,5%
		Trudno powiedzieć	33,8%	40,9%
	Kręgosłup – odcinek lędźwiowo-krzyżowy	Średnia intensywność bólów/ dolegliwości w ciągu ostatniego tygodnia (0-10; średnia)		5,31
Średnia intensywność bólów/ dolegliwości w ciągu ostatnich 12 miesięcy (0-10; średnia)		5,87	5,98	
Jak często odczuwałaś/eś dolegliwości w ciągu ostatnich 12 miesięcy?		Codziennie	20%	17,7%
		Kilka razy w tygodniu	38,3%	36,9%
		Raz w tygodniu	17,9%	16,5%
		1-2 razy w miesiącu	23,8%	28,9%
Czy dolegliwości są związane z obecnie wykonywaną pracą?		Tak	44,3%	36,1%
		Nie	15,7%	21,7%
		Trudno powiedzieć	39,1%	41,4%

Tabela 4. Intensywność i częstotliwość uczucia ciężkości nóg (% w grupie, w której występują dolegliwości)

Dolegliwości	Grupa:		Pracownicy zdalni	Pracownicy stacjonarni
	Pytanie:			
Uczucie ciężkości nóg	Średnia intensywność bólów/ dolegliwości w ciągu ostatniego tygodnia (0-10; średnia)		5,56	6,06
	Średnia intensywność bólów/ dolegliwości w ciągu ostatnich 12 miesięcy (0-10; średnia)		5,82	6,09
	Jak często odczuwa- łeś/eś dolegliwości w ciągu ostatnich 12 miesięcy?	Codziennie	21,8%	17,2%
		Kilka razy w tygodniu	39,5%	56,9%
		Raz w tygodniu	24,4%	16,4%
		1-2 razy w miesiącu	14,3%	9,5%
	Czy dolegliwości są związane z obecnie wykonywaną pracą?	Tak	29,4%	40,5%
		Nie	23,5%	12,9%
		Trudno powiedzieć	46,2%	44,8%

Aktywność fizyczna

Pracownicy wykonujący pracę zdalnie częściej niż pracownicy stacjonarni uprawiają jakąkolwiek aktywność fizyczną. Wynik testu chi-kwadrat wskazuje na istotny statystycznie związek trybu wykonywanej pracy z częstością uprawiania aktywności fizycznej ($\chi^2(4, 1459) = 17,06; p < 0,01; V = 0,11; p < 0,01$). 47,4% pracowników zdalnych i 37,6 pracowników stacjonarnych odpowiedziało, że aktywność fizyczną uprawia codziennie lub 3-4 razy w tygodniu (tab. 5). Jeśli chodzi o porę uprawiania aktywności fizycznej najczęściej w obu grupach badanych było to po pracy. Uwagę zwraca fakt, że pracownicy zdalni częściej niż pracownicy stacjonarni uprawiali aktywność podczas przerw w pracy (15,7% v. 8,1%), różnica ta jest istotna statystycznie ($\chi^2(1, 1459) = 17,24; p < 0,001; \Phi = -0,12; p < 0,001$).

Dyskusja

W piśmiennictwie w kontekście pracy zdalnej najczęściej podnoszone są zagrożenia zdrowia psychicznego. Wiele jest badań podejmowanych w celu wyjaśnienia przyczyn depresji, lęku czy wypalenia zawodowego często zgłaszanych przez pracowników zdalnych. Tymczasem oddziaływanie pracy zdalnej na zdrowie fizyczne pracowników — biorąc pod uwagę np. znaczny spadek mobilności pracowników, wzrost siedzącego trybu życia — to problem, który może mieć długoterminowe konsekwencje.

Tabela 5. Częstość uprawiania aktywności fizycznej

Jak często uprawia Pan/Pani różne formy aktywności fizycznej?		
	Pracownicy zdalni (N = 738)	Pracownicy stacjonarni (N = 721)
Codziennie	14,5%	11,4%
3-4 razy w tygodniu	32,9%	26,2%
Raz w tygodniu	22,1%	23,6%
Sporadycznie – 1-2 razy w miesiącu	19,2%	22,7%
Wcale	11,2%	16,1%

Pogorszenie zarówno fizycznego, jak i psychicznego dobrostanu osób wykonujących pracę zdalną jest związane z: ogólnym obniżeniem aktywności fizycznej i wysiłku fizycznego, zwiększeniem ilości przyjmowanych posiłków, ograniczeniem kontaktów ze współpracownikami, zakłóceniami podczas pracy, złą organizacją stanowiska pracy, niską satysfakcją ze środowiska pracy (Xiao et al., 2021). Są też badania wykazujące negatywny wpływ pracy zdalnej na dobrostan pracowników w aspekcie równowagi praca – życie prywatne oraz relacji w miejscu pracy – przy braku istotnego statystycznie związku między pracą zdalną i subiektywną oceną zdrowia (Juchnowicz i Kinowska, 2021).

Długotrwała praca przy komputerze jest związana z ryzykiem wystąpienia dolegliwości narządu wzroku typowych dla CVS. Głównymi objawami CVS są pojawiające się po kilku godzinach pracy przy komputerze: zmęczenie oczu, niewyraźne widzenie, nadwrażliwość na ostre światło i uczucie pieczenia oczu. Około 23% i 30% spośród osób biorących udział w badaniach przyznało, że odczuwa podczas pracy odpowiednio dolegliwości oczne lub wzrokowe, przy czym osoby wykonujące pracę w trybie zdalnym częściej odczuwają te dolegliwości codziennie lub kilka razy w tygodniu, a ich występowanie częściej łączy z pracą.

Według badań przeprowadzonych w USA 52% spośród 2000 badanych pracowników zdalnych zgłaszało dolegliwości świadczące o przeciążeniu wzroku (Robinson, 2021). W badaniach przeprowadzonych w Hiszpanii stwierdzono, że do głównych dolegliwości narządu wzroku wśród pracowników zdalnych należy zaliczyć: suchość oczu (31,1% badanych), podrażnienie oczu (24,1%), rozmazany obraz (21,2%) oraz ból oczu (14,9%). Zauważono również istotną statystycznie zależność między objawami CVS a wiekiem badanych (częściej pojawiają się u osób młodych w wieku 18-30 lat w porównaniu z osobami w wieku powyżej 45 r. ż., $p < 0,001$), rodzajem aktywności (częściej u studentów i pracowników zdalnych, $p < 0,001$), liczbą godzin pracy z urządzeniami elektronicznymi (częściej u osób używających je ponad 10 godz. dziennie, $p = 0,05$), a także czasem spędzonym na powietrzu (częściej u osób spędzających mniej niż 1 godz. dziennie, $p = 0,02$) (Galindo-Romero et al., 2021).

Bóle głowy to dość często występująca dolegliwość wśród ludzi, mogą być związane z innymi zaburzeniami zdrowotnymi, w tym również z dolegliwościami narządu wzroku, odcinka szyjnego kręgosłupa, a także z długotrwałym siedzeniem w domu, co ma miejsce wśród pracowników zdalnych. W naszych badaniach pracownicy zdalni i stacjonarni równie często skarżyli się na bóle głowy (ok. 23%). W innych badaniach ból głowy występował u 36,7% pracowników wykonujących pracę zdalną (Galindo-Romero et al., 2021).

Utrzymywanie przez długi czas pozycji siedzącej przy małej ogólnej mobilności pracowników zdalnych wiąże się ze zwiększeniem obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego.

Na podstawie przeprowadzonych w CIOP-PIB badań okazało się, że dolegliwości w odcinku szyjnym kręgosłupa odczuwało ok. 22% badanych w obu grupach. Pracownicy zdalni jednak częściej niż pracownicy stacjonarni odczuwali dolegliwości kręgosłupa codziennie lub kilka razy w tygodniu i uważali, że są one związane z obecnie wykonywaną pracą. Podobnie w przypadku dolegliwości w odcinku lędźwiowo-krzyżowym kręgosłupa. Nie stwierdzono istotnych statystycznie różnic między pracownikami zdalnymi i stacjonarnymi, ale ci pierwsi częściej odczuwali dolegliwości kręgosłupa codziennie lub kilka razy w tygodniu i uważali, że są one związane z obecnie wykonywaną pracą.

W innych badaniach zaobserwowano, że dolegliwości mięśniowo-szkieletowe w odcinku lędźwiowo-szkieletowym kręgosłupa podczas pracy w domu zgłaszało 41,2% badanych, natomiast dolegliwości w odcinku szyjnym kręgosłupa 23,5%, przy czym dolegliwości w odcinku szyjnym kręgosłupa pogorszyły się u 50% badanych (Moretti et al., 2020). W naszych badaniach dolegliwości kręgosłupa u pracowników zdalnych nie pogorszyły się po przejściu na ten tryb pracy.

Praca zdalna związana z ograniczeniem ruchu, długotrwałe utrzymywana podczas pracy pozycją siedzącą jest jednym z wielu czynników ryzyka rozwoju żylaków kończyn dolnych (Parkers, 2017). W naszych badaniach ok. 16% pracowników w obu grupach wskazało, że występuje u nich uczucie ciężkości nóg pod koniec pracy. Pracownicy zdalni rzadziej niż pracownicy stacjonarni odczuwają ciężkość nóg codziennie lub kilka razy w tygodniu oraz rzadziej uważają, że są one związane z obecnie wykonywaną pracą (29,4% v. 40,5%).

Według badań obejmujących 2381 dorosłych Polaków przeprowadzonych podczas lockdownu w Polsce w okresie 30 kwiecień – 23 maja 2020 r. 43% badanych zmniejszyło swoją aktywność fizyczną, a 49% zwiększyło czas spędzany przy komputerze (Górnicka et al., 2021). Według badań CIOP-PIB pracownicy wykonujący pracę zdalnie istotnie statystycznie częściej niż pracownicy stacjonarni uprawiają jakąkolwiek aktywność fizyczną. Uwagę zwraca fakt, że pracownicy zdalni również istotnie statystycznie częściej niż pracownicy stacjonarni uprawiali aktywność podczas przerw w pracy.

U osób pracujących w trybie pracy zdalnej można oczekiwać mniejszej absencji chorobowej. Wynika to z możliwości „przechodzenia” choroby, będąc w pracy (bez konieczności wychodzenia z domu), a w konsekwencji bez ko-

rzystania ze zwolnienia lekarskiego (Mahler, 2012). Wśród pracowników zdalnych może też występować w większym stopniu prezentyzm (tj. nieefektywna obecność w pracy), szczególnie z powodu dolegliwości mięśniowo-szkieletowych (Daniel, 2020). W badaniach CIOP-PIB nie stwierdzono jednak istotnych statystycznie różnic w absencji chorobowej w obu badanych grupach. Natomiast ustalono, że przyczyną zwolnień lekarskich w obu grupach pracowników były dolegliwości układu mięśniowo-szkieletowego.

W piśmiennictwie zwraca się uwagę również na inne potencjalne skutki zdrowotne pracy zdalnej, w tym m. in. na negatywny wpływ na odporność immunologiczną, wzrost występowania przewlekłych chorób cywilizacyjnych, takich jak: otyłość, zaburzenia przemiany węglowodanowej, lipidowej (Rana-singhe, Ozemek i Arena, 2020; Narici et al., 2020).

Podsumowanie

Pandemia COVID-19 we wszystkich krajach przyspieszyła proces zmian adaptacyjnych związanych z pojawieniem się nowych form pracy, w tym szczególnie pracy zdalnej wykonywanej w domu pracownika. W artykule zwrócono szczególną uwagę na różnice w występowaniu dolegliwości związanych ze zdrowiem fizycznym między pracownikami wykonującymi długotrwałą pracę przy komputerze w trybie zdalnym i trybie stacjonarnym. Przekrojowy charakter badań ogranicza wnioskowanie o wpływie pracy zdalnej na zdrowie fizyczne pracowników, niemniej pozwala stwierdzić, że wśród pracowników zdalnych w porównaniu z pracownikami stacjonarnymi częściej występują dolegliwości oczu i wzroku, podobnie często dolegliwości kręgosłupa. Nie stwierdzono natomiast różnic w absencji chorobowej oraz w jej najczęstszej przyczynie.

Ze względu na obserwowaną tendencję do wzrostu zainteresowania zarówno pracodawców, jak i pracowników utrzymaniem pracy zdalnej, chociażby w formie hybrydowej, bardzo ważne jest opracowanie i wdrożenie dobrych praktyk organizacji pracy zdalnej w celu: zapewnienia dobrego samopoczucia pracowników, wspierania ich w zachowaniu równowagi praca – dom, zapobiegania negatywnym skutkom zdrowotnym, a także utrzymania satysfakcji z pracy i jej odpowiedniego poziomu. Służby zajmujące się bezpieczeństwem i ochroną zdrowia pracowników powinny również przystosować swoje działania do nowej, specyficznej, rozproszonej grupy pracowników.

Bibliografia

Buomprisco, G.G., Ricci, S., Perri, R., De Sio, S., (2021). Health and Telework: New Challenges after COVID-19 Pandemic. *European Journal of Environmental and Public Health*, 5(2), em007.

Chubb, 2020. Supporting the Mental and Physical Health of Your Remote Workforce. <https://www.chubb.com/sg-en/articles/supporting-the-mental-physical-health-of-your-remote-workforce.html> (Dostęp: 27.12.2023).

Daniel, J., (2020). Physical health and the changing face of the workplace. Cardinus, risk management. <https://www.cardinus.com/us/insights/ergonomics/physical-health-and-the-changing-face-of-the-workplace/> (Dostęp: 27.12.2023).

Devire, (2021). Raport # Rynek Zmiany Pracy 2021. <https://www.devire.pl/raport-devire-rynek-zmiany-pracy-2021/> (Dostęp: 27.12.2023).

Devire, (2020). Wpływ koronawirusa na polskie przedsiębiorstwa. Wyniki badania Devire. 2020. https://www.devire.pl/wp-content/uploads/2020/03/Raport_Devire_Wp%C5%82yw_koronawirusa_na_polskie_przedsi%C4%99biorstwa.pdf__ (Dostęp: 27.12.2023).

Ekpanyaskul, Ch., Padungtod, Ch., (2021). Occupational Health Problems and Lifestyle Changes Among Novice Working-From-Home Workers Amid the COVID-19 Pandemic. *Safety and Health at Work*, 12(3), 384-389. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33747597/> (Dostęp: 27.12.2023).

Eurofound, (2021). Working during COVID-19 (eSurvey), 02 Jule 2021. <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking> (Dostęp: 27.12.2023).

Galindo-Romero, C., Ruiz-Porras, A., Garcia-Ayuso, D., Di Pierdomenico, J., Sobrado-Calvo, P., Valiente-Soriano, F., (2021). Computer Vision Syndrome in the Spanish Population during the COVID-19 Lockdown. *Optometry and Vision Science*, 98(11), 1255-1262, doi: 10.1097/OPX.0000000000001794.

Górnicka, M., Drywień, M.E., Zielińska, M.A., Hamułka, J., (2020). Dietary and Lifestyle Changes During COVID 19 and the Subsequent Lockdowns among Polish Adults: A Cross-Sectional Online Survey. PLife COVID-19 Study. *Nutrients*, 12(8), 2324, doi: 10.3390/nu12082324.

Juchnowicz, M., Kinowska, H. (2021). Employee Well-Being and Digital Work during the COVID-19 Pandemic. *Information*, 12(8), 293. <https://doi.org/10.3390/inf12080293> (Dostęp: 27.12.2023).

Mahler, J., (2012). The Telework Divide: Managerial and Personnel Challenges of Telework. *Review of Public Personnel Administration*, 32(4), 407-418, doi:10.1177/0734371X12458127.

Moretti, A., Menna, F., Alicino, M., Paoletta, M., Liguori, S., Iolascon, G., (2020). Characterization of Home Working Population during COVID-19 Emergency: A Cross-Sectional Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17,6284.

Narici, M., De Vito, G., Franchi, M., Paoli, A., Moro, T., Marcolin, G., Grassi, B., Baldassarre, G., Zuccarelli, L., Biolo, G., di Girolamo, F.G., Fiotti, N., Dela, F., Greenhaff, P., Maganaris, C., (2021). Impact of sedentarism due to the COVID-19 home confinement on neuromuscular, cardiovascular and metabolic health: Physiological and pathophysiological implications and recommendations for physical and nutritional countermeasures. *European Journal of Sport Science*, 21(4), 614-635. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32394816/> (Dostęp: 27.12.2023).

Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., Weale, V., (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? Oakman et al. *BMC Public Health*, 20, 1825. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z> (Dostęp: 27.12.2023).

Parkers, K.R., (2017). Work enviroment, overtime and sleep among offshore personnel. *Accident Analysis and Prevention*, 99, 383-388.

- Ranasinghe, Ch., Ozemek, C., Arena, R., (2020). Exercise and well-being during COVID 19 – time to boost your immunity. *Expert Review of Anti-infective Therapy*, 1195-1200. <https://doi.org/10.1080/14787210.2020.1794818> (Dostęp: 27.12.2023).
- Robinson, B., (2021). New Research Shows Remote And Hybrid Workers Suffering Physical And Mental Health Dilemmas. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/bryanrobinson/2021/11/01/new-research-shows-remote-and-hybrid-workers-suffering-physical-and-mental-health-dilemmas/?sh=33babd795aa9> (Dostęp: 27.12.2023).
- Sachdeva, S., Green, T.D., Oroszi, T.L., (2021). Remote Work on Clinical Research Associates. *Clinical Researcher*, 35(7). <https://acrpnet.org/2021/09/21/the-health-and-productivity-effects-of-remote-work-on-clinical-research-associates/> (Dostęp: 23.12.2021).
- Sliż, P., (2020). Praca zdalna podczas epidemii COVID-19 w Polsce – wyniki badania empirycznego. *E-mentor*, 3(85), 50-65. <https://doi.org/10.15219/em85.1474> (Dostęp: 27.12.2023).
- Wendziuk, S., (2021). Jak pandemia zmienia rynek pracy. *Puls Biznesu*. <https://www.pb.pl/jak-pandemia-zmieni-rynek-pracy-100300321.09.2020>. (Dostęp: 27.12.2023).
- Xiao, Y., Beceric-Gerber, B., Luca, G., Rol, S.C., (2021). Impact of working from home during COVID-19 Pandemic on physical and mental well-being of office workstation users. *Journal Occupational Environmental Medicine*. 63(3), 181-190.

PSYCHOSPOŁECZNE I ORGANIZACYJNE WARUNKI PRACY ORAZ SAMOPOCZUCIE PSYCHICZNE OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACĘ ZDALNĄ I STACJONARNĄ W CZASIE PANDEMII COVID-19

*Dorota Żołnierczyk-Zreda, Andrzej Najmiec, Łukasz Kapica,
Joanna Mazur-Różycka, Joanna Kamińska, Joanna Bugajska*

Wstęp

Z powodu wybuchu pandemii COVID-19 duża liczba pracowników po raz pierwszy stanęła przed koniecznością pracy zdalnej/ pracy z domu. Dotychczasowe badania wskazują na pozytywne, ale także negatywne skutki tego rodzaju pracy dla samopoczucia i zdrowia psychicznego osób zatrudnionych. W artykule zaprezentowano wyniki jednej tury badań, których celem jest porównanie grupy osób pracujących zdalnie z tymi, które wykonują swoją pracę w sposób tradycyjny pod względem spostrzeganych właściwości psychospołecznych pracy, a także podstawowych wskaźników samopoczucia. W badaniu wykorzystano skandynawski kwestionariusz COPSQ do diagnozy 1459 osób (pracujących tradycyjnie 721 osób, pracujących zdalnie – 738 osób). Wyniki badań wskazują na brak istotnych statystycznie różnic w spostrzeganiu większości czynników środowiska psychospołecznego pracy przez obydwie grupy pracowników. Osoby pracujące zdalnie deklarują jednak większe poczucie wpływu na swoją pracę, doświadczają także większej równości społecznej, bycia lepiej zarządzanymi przez pracodawcę, ale jednocześnie odczuwają wyższy konflikt życie osobiste - praca niż osoby pracujące tradycyjnie. Charakter pracy nie różni także istotnie osób badanych pod względem samopoczucia psychicznego. Na podstawie opisanego w artykule badania przekrojowego można zatem stwierdzić, że praca zdalna nie obniża ani spostrzeganej jakości pracy pod względem jej psychospołecznych aspektów, ani też samopoczucia psychicznego oraz wydajności pracy osób, które ją wykonują. Powyższe zależności powinny być jednak potwierdzone wynikami powtórnego badania tej samej grupy osób, które odbędzie się w najbliższej przyszłości, a także wynikami kolejnych badań prowadzonych w warunkach zmienionej sytuacji epidemiczno-społecznej.

Pandemia COVID-19 spowodowała radykalne i nagłe zmiany w organizacji pracy, które należało wprowadzić w trosce o ochronę życia i zdrowia pracowników. Praca zdalna, a właściwie praca z domu, stała się koniecznym i powszechnym rozwiązaniem, chociaż przed pojawieniem się pandemii COVID-19 nie była powszechnie przyjętym rozwiązaniem w organizacji pracy w Polsce (Eurofound, 2021). Polska miała bowiem jeden z najniższych odsetków osób pracujących zdalnie w porównaniu z innymi krajami europejskimi oraz pozaeuropejskimi.

Szacuje się, że ok. 81% światowej siły roboczej zostało dotkniętych przez całkowite lub częściowe zamknięcia stanowisk pracy z powodu wybuchu pandemii. Wielu pracowników po raz pierwszy doświadczyło pracy z domu codziennie przez kilka tygodni, często bez wcześniejszego przygotowania do pracy zdalnej. W Polsce z powodu pandemii zdalnie pracowało 71% osób zatrudnionych (GUS, 2020). Po trwającym jakiś czas doświadczeniu z pracą zdalną osoby zatrudnione oceniają, że ten charakter pracy powinien zostać utrzymany w jakimś zakresie w przyszłości. Potwierdzają to wyniki pilotażowych badań prowadzonych w CIOP-PIB w kwietniu 2012 r. (Dobrzyńska i Szczygielska, 2020), a także inne badania prowadzone na ten temat w naszym kraju (Kinnarps, 2021). Wiele firm zamierza utrzymać możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej (część czasu pracy wykonywana zdalnie, część – w siedzibie pracodawcy) również po ustąpieniu sytuacji pandemicznej. Powołują się bowiem na korzyści płynące z tego rodzaju pracy zarówno dla organizacji, jaki i dla samych pracowników, a wśród nich: poprawę wydajności pracy, obniżenie kosztów podróży „dom – praca – dom”, oszczędność czasu pracownika i zasobów organizacyjnych firmy, wyższą satysfakcję z pracy.

Niemniej w literaturze pojawiają się także doniesienia wskazujące na negatywne konsekwencje pracy z domu, szczególnie ze względu na obniżone samopoczucie psychiczne pracowników (De Menezes i Kelliher, 2013; Moen, Kelly i Lam, 2013). Duża liczba pracowników została bowiem zmuszona do pracy z domu po raz pierwszy i wielu z nich stanęło przed wyzwaniem takimi jak brak odpowiednich warunków do pracy lub konieczność połączenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi. Praca w domu wymaga zorganizowania sobie przestrzeni do pracy, dostosowania się do trybu funkcjonowania innych osób, z którymi zamieszkuje się, członków rodziny. Szczególnie dotkliwie odczuwają to osoby, których małe dzieci pozostają pod opieką w domu, a dom jest dla tych osób jedynym miejscem pracy. U wielu z nich pojawia się wówczas konflikt rodzina/życie prywatne – praca (Kinnarps, 2021). Z kolei dla osób nieposiadających rodziny niezwykle dokuczliwa psychologicznie może być samotność w trakcie pracy zdalnej. Samotność jest subiektywnym odczuciem ludzi, że ich intymne i społeczne potrzeby nie są odpowiednio zaspokajane, i jest ona uważana za narastającą „epidemię społeczną”, którą pandemia COVID-19 może jedynie nasilać (Murthy, 2017).

Innym wskazywanym źródłem stresu dla osób wykonujących pracę zdalną jest przeciążenie pracą wynikające często z trudności w organizacji czasu pracy i zadań służbowych, konieczności szybkiego opanowania innych, nieznanych dotychczas programów komputerowych, jak również niepraktykowanych dotychczas form kontaktu z klientem, pacjentem i uczniem dla przedstawicieli wielu zawodów z branż usługowych, edukacyjnych i medycznych.

Utrzymywanie się pandemii COVID-19, a także potrzeba kontynuowania pracy zdalnej w jakimś zakresie stwarza konieczność przeprowadzania wnikliwej analizy skutków tej pracy dla zdrowia i samopoczucia pracowników w celu

opracowania zasad oraz wytycznych służących zachowaniu zarówno dobrego zdrowia i samopoczucia pracowników, jak i zapewnienia pożądanej wydajności ich pracy. Taki założono cel badań prezentowanych poniżej.

Metoda

Charakterystyka badanej grupy

Badanie zostało przeprowadzone na próbie ogólnopolskiej liczącej 1459 osób (pracujących tradycyjnie – 721, pracujących zdalnie – 738), które ukończyły 18 lat, zamieszkujących 16 województw. W badaniu wzięło udział 51% kobiet i 49% mężczyzn. W grupie pracowników pracujących w trybie zdalnym było 49,3% kobiet i 50,7% mężczyzn, natomiast w grupie pracowników pracujących w trybie stacjonarnym było 52,2% kobiet i 47,9% mężczyzn.

Osoby badane reprezentowały 20 różnych działów gospodarki. Najliczniej reprezentowany był obszar handlu (15% wśród pracowników zdalnych, 16,1% wśród pracowników wykonujących pracę w trybie stacjonarnym).

W badaniu osoby pracujące w trybie pracy zdalnej zostały zdefiniowane jako osoby, które wykonują pracę:

- na polecenie pracodawcy, przez oznaczony czas określony poleceniem pracodawcy lub czasem trwania stanu epidemii,
- poza miejscem stałego jej wykonywania,
- z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczącą wykonywania części wytwórczych.

Narzędzia badawcze

W badaniach wykorzystano pakiet kwestionariuszy dotyczących różnych aspektów pracy: psychospołecznych warunków pracy (COPSOQ), ergonomicznych wymagań stanowiska pracy (ERGONOMIA), zdolności do pracy i aspektów zdrowotnych pracowników (ZDROWIE). Dane o osobach je wypełniających oraz o specyfice wykonywanej pracy zbierano za pomocą METRYCZKI. Druga część metryczki przeznaczona dla osób aktualnie pracujących zdalnie zawierała informacje i opinie nt. pracy zdalnej, w tym m. in.: czasu pracy, najważniejszych wad i zalet pracy zdalnej, stosunku pracodawcy do wykonywania pracy zdalnej oraz subiektywnej oceny wydajności pracy.

Kwestionariusz COPSOQ

Do oceny psychospołecznych warunków pracy oraz wskaźników zdrowia psychicznego pracownika wykorzystano Kopenhaski Kwestionariusz Psychospołeczny (Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSOQ II). Przedmiotem badań były w szczególności takie zmienne jak: konflikt praca – rodzina, konflikt rodzina – praca, wymagania ilościowe, poczucie wpływu w pracy, tempo pracy, wymagania emocjonalne, przywiązanie do miejsca pracy, wsparcie od współpracowników i przełożonych, możliwości rozwoju, znaczenie pracy,

poczucie przewidywalności, nagrody, jasność roli, niepewność pracy, zaufanie do kierownictwa, sprawiedliwość i szacunek oraz jakość przywództwa, satysfakcja z pracy, wypalenie, stres psychologiczny, stres poznawczy i depresja.

Wyniki dotyczące organizacji pracy zdalnej

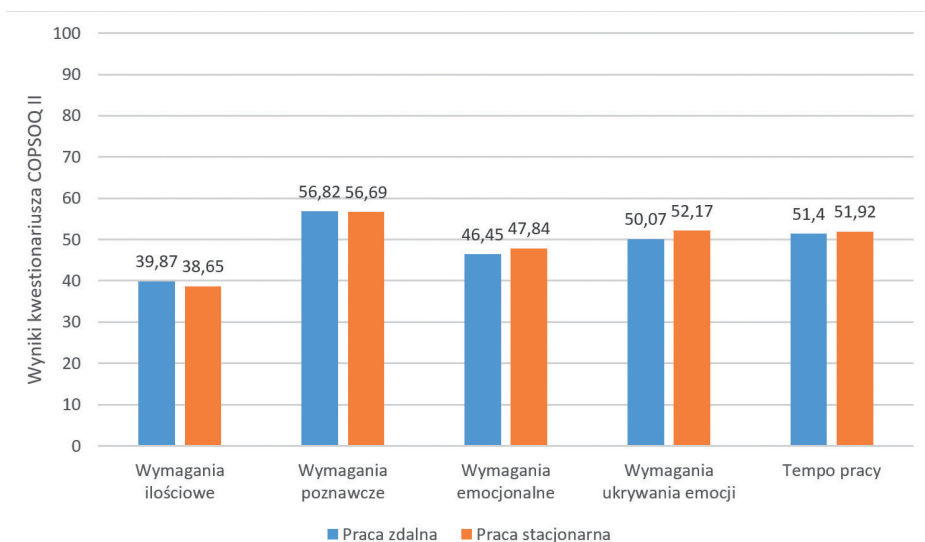
Przed przystąpieniem do porównania psychospołecznych warunków pracy pracowników zatrudnionych w systemach pracy zdalnej i pracy stacjonarnej, za celowe uznano opisanie specyfiki pracy zdalnej uwzględnionej w niniejszych badaniach. Z punktu widzenia oceny wymagań ważny jest przede wszystkim czas pracy. Największa część pracowników wykonywała pracę w trybie zdalnym 5 dni w tygodniu (48,6% grupy pracowników zdalnych). 23,2% pracowników wykonywało pracę w trybie zdalnym 3-4 dni w tygodniu, ok. 10% wykonywało pracę zdalną 1-2 dni w tygodniu, a 5% pracowników zdalnych wykonywało ją w takim trybie naprzemiennie – tydzień zdalnie i tydzień w siedzibie pracodawcy. Ponad połowa pracowników zdalnych miała możliwość podjęcia decyzji o trybie pracy wraz z pracodawcą – 52,3%, natomiast w 47,7% była to decyzja samego pracodawcy. W 64,3% sytuacji decyzja o przejściu na tryb zdalny pracy miała związek z epidemią COVID-19. Czas pracy w trybie zdalnym poświęcany na wykonanie swoich zadań w 40,5% był taki sam jak w siedzibie pracodawcy, w 25,8% był dłuższy niż w siedzibie pracodawcy, a w 11,9% był krótszy niż w siedzibie pracodawcy. W 18,8% czas był taki sam jak w siedzibie pracodawcy, ale praca odbywała się w innych porach.

Porównanie psychospołecznych warunków pracy pracowników zatrudnionych w systemach pracy zdalnej i stacjonarnej

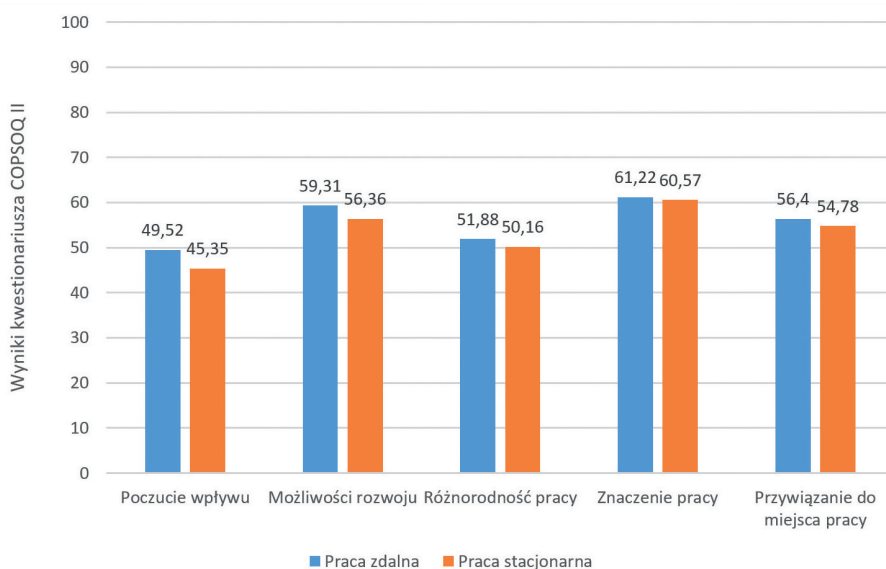
W kolejnym etapie analiz porównywano wyniki uzyskane przez pracowników pracujących w trybie zdalnym i w trybie stacjonarnym. Analizę przeprowadzono za pomocą testu t-Studenta. Porównywano poziom psychospołecznych warunków pracy w grupach pracowników pracujących w trybie zdalnym ($N = 740$) i trybie stacjonarnym ($N = 719$) ($\chi^2(1459, 1) = 0,302; p = 0,582$).

Na rysunku 1 przedstawiono różnice pod względem pięciu rodzajów wymagań w pracy w analizowanych grupach. Najwyższą różnicę średnich zaobserwowano w przypadku wymagań ukrywania emocji. Jednakże wyniki testu t-Studenta wykazały, że analizowane różnice w zakresie wszystkich rodzajów wymagań są nieistotne statystycznie.

Natomiast wyniki na rysunku 2 przedstawiają różnice między pracownikami zdalnymi i stacjonarnymi pod względem zasobów wchodzących w zakres organizacji i treści pracy. Wyniki wskazują, że istnieją istotne statystycznie różnice w zakresie poczucia wpływu na pracę ($t = 3,52; p < 0,001; d\text{-Cohena} = 0,18$) i możliwości rozwoju ($t = 2,63; p < 0,01; d\text{-Cohena} = 0,13$). W tych podskalach pracownicy pracujący zdalnie uzyskali wyższe wyniki, silniejszy efekt zaobserwowano w przypadku poczucia wpływu. Z kolei w przypadku różnorodności pracy, znaczenia pracy i przywiązania do miejsca pracy różnice okazały się nieistotne statystycznie.



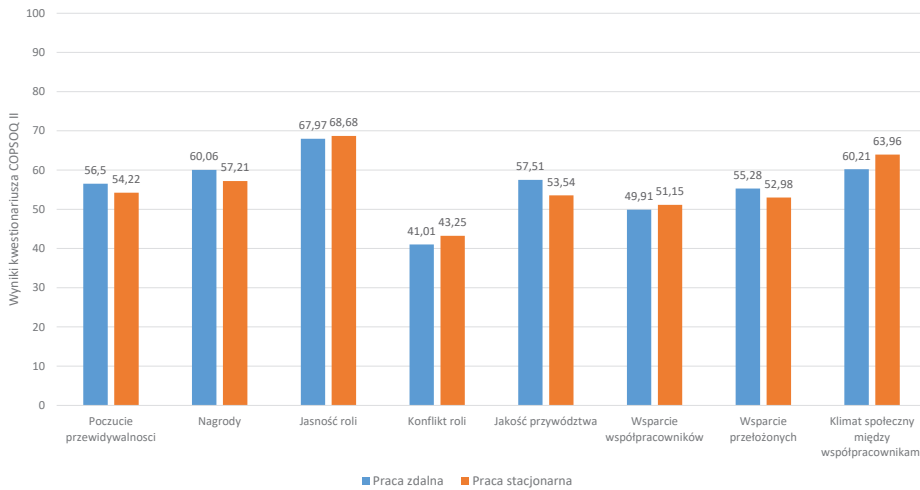
Rys. 1. Wymagania w pracy w grupach pracowników pracujących w trybie zdalnym i trybie stacjonarnym



Rys. 2. Organizacja i treść pracy w grupach pracowników pracujących w trybie zdalnym i stacjonarnym

Na rysunku 3 ukazano porównanie w zakresie zasobów odnoszących się do relacji interpersonalnych. Wyniki analiz wykazały, że pracownicy zatrudnieni w trybie zdalnym uzyskali wyższe wyniki w zakresie poczucia przewidywalności

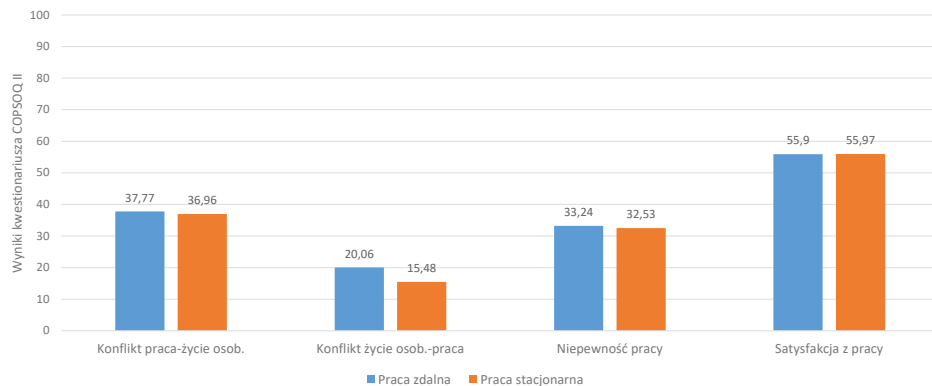
($t = 1,98$; $p < 0,05$; d -Cohena = 0,10), nagród ($t = 2,33$; $p < 0,05$; d -Cohena = 0,12) i jakości przywództwa ($t = 3,05$; $p < 0,01$; d -Cohena = 0,16). Z kolei w przypadku klimatu społecznego między współpracownikami wyższymi wynikami ($t = -2,88$; $p < 0,01$; d -Cohena = -0,16) cechowali się pracownicy zatrudnieni w trybie stacjonarnym. Grupa ta uzyskała wyższe wyniki także w zakresie przeżywanego konfliktu ról ($t = -2,12$; $p < 0,05$; d -Cohena = -0,11). Jeżeli chodzi o jasność ról, wsparcie od przełożonych i wsparcie od współpracowników uzyskane różnice okazały się nieistotne statystycznie.



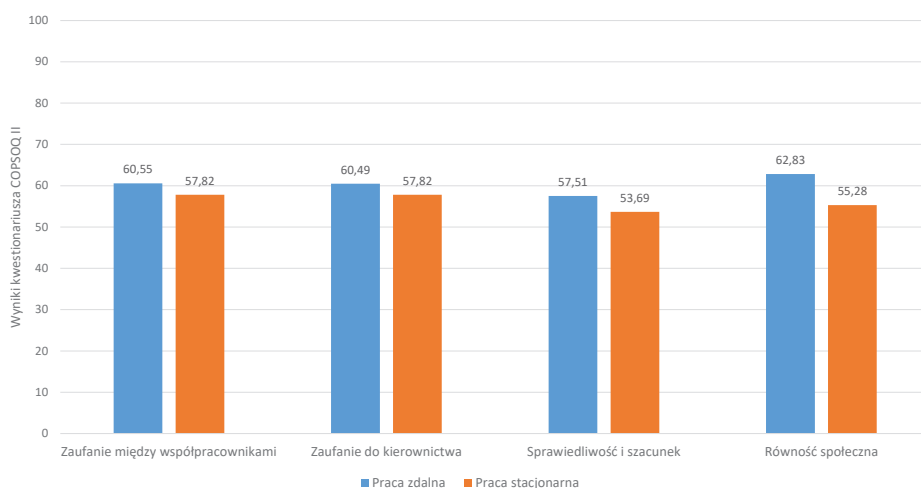
Rys. 3. Relacje interpersonalne i przywództwo w grupach pracowników pracujących w trybie zdalnym i trybie stacjonarnym

Na rysunku 4 zaprezentowano różnice w obszarze interakcji człowiek – praca. Spośród czterech analizowanych zmiennych istotne różnice wystąpiły wyłącznie w przypadku konfliktu życie osobiste – praca ($t = 3,80$; $p < 0,001$; d -Cohena = 0,20), wyższe wyniki w tym zakresie uzyskali pracownicy pracujący w trybie zdalnym.

Na rysunku 5 pokazane są różnice pod względem czterech wartości w pracy w przypadku każdej z analizowanych zmiennych, tj.: zaufania między współpracownikami ($t = 2,63$; $p < 0,01$; d -Cohena = 0,14), zaufania do kierownictwa ($t = 2,46$; $p < 0,05$; d -Cohena = 0,13), sprawiedliwości i szacunku ($t = 3,29$; $p < 0,01$; d -Cohena = 0,17) oraz równości społecznej ($t = 4,26$; $p < 0,001$; d -Cohena = 0,22). Analiza wykazała, że pracownicy zdalni uzyskali wyższe wyniki w tych zakresach, najsilniejszy efekt wystąpił w przypadku jednej zmiennej, tj. równości społecznej.



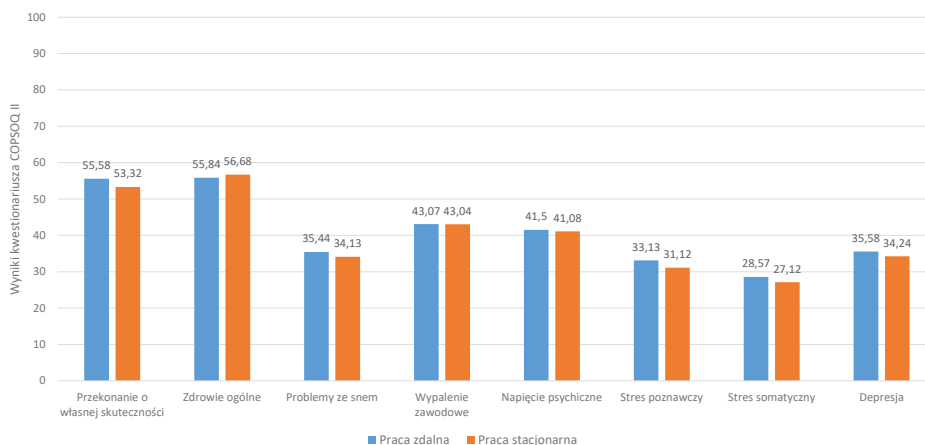
Rys. 4. Interakcja człowiek – praca w grupach pracowników pracujących w trybie zdalnym i stacjonarnym



Rys. 5. Wartości w pracy w grupach pracowników pracujących w trybie zdalnym i trybie stacjonarnym

Rysunek 6 ilustruje różnice w zakresie wskaźników zdrowia i dobrostanu. Okazuje się, że w zakresie analizowanych wskaźników, tj.: przekonania o własnej skuteczności, zdrowia ogólnego, problemów ze snem, wypalenia, napięcia psychicznego, stresu somatycznego, stresu poznawczego i depresji zaobserwowano istotną statystycznie różnicę jedynie w przypadku jednego wskaźnika, tj. przekonanie o własnej skuteczności ($t = 2,04$; $p < 0,05$; d -Cohena = 0,10).

Wyższy poziom tej zmiennej uzyskano w grupie pracowników pracujących zdalnie, jednak efekt ten był niewielki. W zakresie pozostałych wskaźników różnice okazały się nieistotne statystycznie.



Rys. 6. Zdrowie i dobrostan w grupach pracowników pracujących w trybie zdalnym i trybie stacjonarnym

Podsumowując otrzymane wyniki, należy stwierdzić, że największe różnice między pracownikami pracującymi zdalnie i stacjonarnie na korzyść pierwszej grupy osób zaobserwowano w odniesieniu do poczucia wpływu na pracę, równości społecznej oraz konfliktu życie osobiste – praca.

Wady i zalety pracy w trybie zdalnym w ocenie pracowników

Osoby badane, oceniając zalety i trudności pracy w trybie zdalnym, miały do dyspozycji listę kategorii odpowiedzi oraz możliwość dopisania innych zalet i trudności wynikających z własnego doświadczenia.

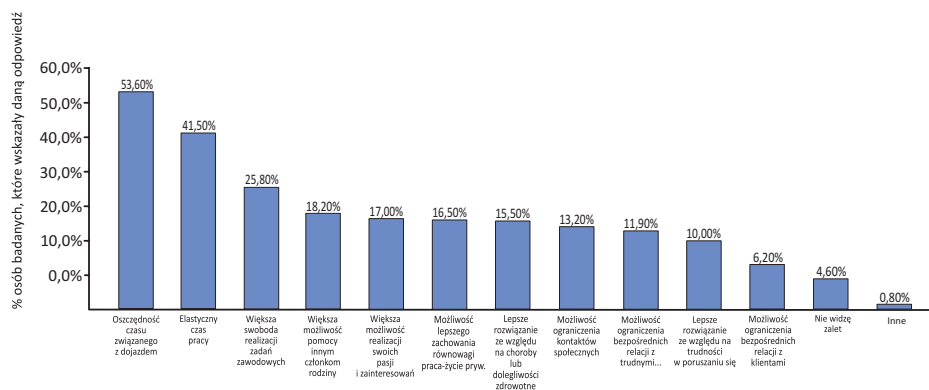
Badane osoby pytane o najważniejsze zalety pracy zdalnej najczęściej wskazywały oszczędność czasu związanego z dojazdem do pracy (ponad 53%) oraz elastyczny czas pracy (ponad 41%). Następnie ponad 25% wskazało na większą swobodę w realizacji zadań zawodowych, a ponad 18% na większą możliwość pomocy innym członkom rodziny. Po ok. 17% osób wskazało na większą możliwość realizacji swoich pasji i zainteresowań oraz możliwość lepszego zachowania równowagi praca – życie prywatne. Co ciekawe, ponad 15% zwróciło uwagę, że praca zdalna jest lepszym rozwiązaniem dla osób mających jakieś choroby czy problemy zdrowotne, a także dla osób mających trudności w poruszaniu się (10%). Istotny pod względem społecznym jest fakt, że część osób postrzegala jako zaletę „możliwość ograniczenia kontaktów społecznych” (ok. 13%), „możliwość ograniczenia kontaktów z trudnymi klientami, pacjenta-

mi itp.” (ok. 12%), w tym „możliwość ograniczenia bezpośrednich relacji z klientami” (ok. 6%). Tylko 4,6% badanych osób wskazało, że nie postrzega żadnych zalet w pracy zdalnej (rys. 7).

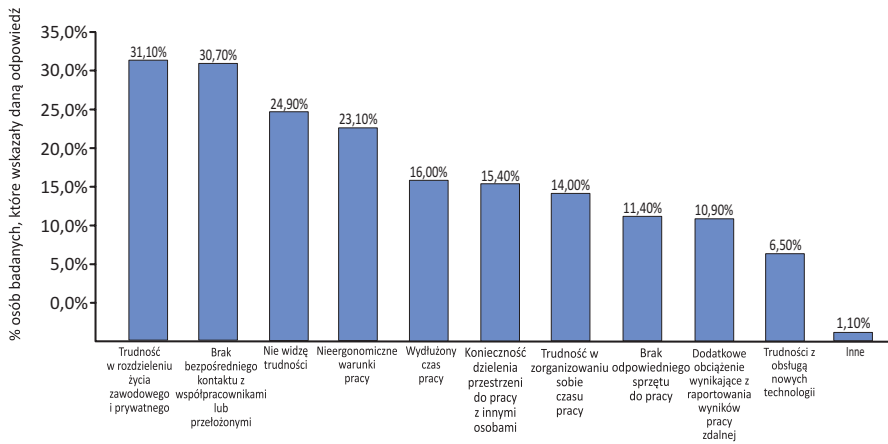
Wśród innych zalet wymieniano: „Brak rozpraszaczy, większe skupienie i wydajność. Możliwość zakupu sprzętu dopasowanego do siebie»; „domowe obiady»; „kompletny brak stresu w zw. z np. patrzeniem mi na ręce lub w ekran”; „możliwość opieki nad dzieckiem”; „możliwość sprawowania opieki nad psem”, „więcej czasu dla siebie”; „większa swoboda prowadzenia domu”.

Badane osoby pytane o najważniejsze trudności wynikające z pracy zdalnej wskazywały prawie tak samo często (ok. 30%) „trudności w rozdzieleniu życia zawodowego i prywatnego” i „brak bezpośredniego kontaktu ze współpracownikami i przełożonymi”, następnie między innymi: „nieergonomiczne warunki pracy” (ok. 23,0%), „wydłużony czas pracy” (16,0%), „konieczność dzielenia miejsca pracy z innymi osobami” (ok. 15,0%). Prawie 25% nie dostrzegała żadnych trudności w pracy zdalnej (rys. 8).

Wśród innych trudności wymieniano: „brak ruchu”; „hałas spowodowany np. remontem”; „muszę korzystać z prywatnego telefonu jak ze służbowego i mój nr ma już pół firmy”; „poczucie dłużenia się czasu pracy, znudzenie, apatia”; „słabe, niestabilne połączenie internetowe»; „większość czasu spędzam na wideorozmowach”; „zbyt duża samokontrola”; „zwierzęta domowe”.



Rys. 7. Pytanie ankietowe: „Jakie są najważniejsze zalety pracy zdalnej wynikające z Twojego doświadczenia?”



Rys. 8. Pytanie ankiety: „Jakie są najważniejsze trudności w pracy zdalnej wynikające z Twojego doświadczenia?”

Analiza zalet i trudności nie daje jednoznacznej odpowiedzi dotyczącej „wyższości” jednej z form pracy nad drugą. Pokazują one specyfikę oraz fakt, że te same właściwości pracy dla jednej grupy pracowników mogą być zaletą, a dla innych wadą (np. trudność: brak bezpośredniego kontaktu ze współpracownikami/ przełożonymi; zaleta: możliwość ograniczenia kontaktów społecznych).

Optymistyczne oceny niosą wyniki dotyczące oczekiwanych form pracy w przyszłości. Tylko ok. 10% pracowników nie chce w przyszłości pracować w trybie zdalnym. Pozostała część podzielona jest między preferencjami pracy w trybie zdalnym w różnych konfiguracjach: 4-5 dni w tygodniu – wybrałyby w przyszłości 41,4%, 2-3 dni w tygodniu 24,2%, 1 dzień w tygodniu – 8,5%, nieregularnie – 16,4% badanych pracowników zdalnych. Sprzyjałaby temu odpowiednia postawa pracodawców. 57,5% pracowników zdalnych jest przekonanych, że w przyszłości pracodawca chętnie wyrazi zgodę na tę formę pracy, tylko 7,5% było przekonanych, że pracodawca nie wyrazi zgody na pracę zdalną. Również samoocena wydajności pracy napawa umiarkowanym optymizmem: większą wydajność niż w trybie stacjonarnym deklarowało 29,1%, mniejszą wydajność 16,5%, natomiast u 54,5% wydajność jest na takim samym poziomie.

Ocena wyników badań

Zaprezentowane wyniki wskazują, że pod wieloma względami praca zdalna okazała się bardziej korzystna z punktu widzenia samopoczucia pracowników aniżeli praca w trybie stacjonarnym. Osoby pracujące zdalnie deklarują wyższy poziom zaufania do swoich współpracowników, a także kierownictwa,

odczuwają większą sprawiedliwość i szacunek w organizacji, a także mają wyższe poczucie równości społecznej aniżeli osoby pracujące tradycyjnie. Większość istniejących badań dotyczących pracy zdalnej ujawnia na ogół negatywne oceny osób, które ją wykonują, wiążące się z poziomem wsparcia społecznego w pracy – oceniają je gorzej niż osoby pracujące razem w siedzibie pracodawcy (Sardeshmukh, Sharma i Golden, 2012; Charalampous et al., 2018). Jednak istnieją także badania, w których uzyskano podobne zależności (Collins, Hislop i Cartwright, 2016). Autorzy tych badań przekonują, że być może praca w fizycznym oddaleniu od współpracowników powoduje, że stajemy się paradoksalnie bardziej zależni od jakości współpracy z innymi, co zwiększa naszą ufność, że uzyskamy od nich potrzebne informacje, które pozwolą nam dobrze wykonać nasze zadania (Collins, Hislop i Cartwright, 2016).

W niniejszym badaniu stwierdzono, że pracownicy zatrudnieni w trybie zdalnym uzyskali istotnie wyższe wyniki w zakresie poczucia przewidywalności pracy oraz posiadania większego wpływu na swoją pracę niż osoby, które wykonują ją w siedzibie pracodawcy. Wynik ten potwierdza podstawowy postulat stojący za wprowadzaniem pracy z domu, który opiera się na założeniu o większym wpływie pracownika zdalnego na większość elementów pracy, takich jak: sposób pracy, tempo, organizacja pracy, a także elastyczność czasu pracy. Ponad połowa osób, które brały udział w badaniu CIOP-PIB, pytana o najważniejsze zalety pracy zdalnej wskazała oszczędność czasu związanego z dojazdem do pracy oraz elastyczny czas pracy, a jedna czwarta deklarowała, że ma większą swobodę w realizacji zadań zawodowych. Potwierdzają to jasno sformułowane przez badanych zalety pracy zdalnej (patrz: podrozdział „Wady i zalety pracy w trybie zdalnym w ocenie pracowników”).

Ponadto w badaniu ustalono, że pracownicy zatrudnieni w trybie zdalnym uzyskali także wyższe wyniki w zakresie poczucia przewidywalności pracy, nagród oraz jakości przywództwa niż osoby pracujące w siedzibie pracodawcy. Okazuje się, że pandemia z jednej strony wymusiła szeroki zakres pracy zdalnej w polskich przedsiębiorstwach, z drugiej strony mogła także zmobilizować pracodawców do tego, żeby zadbać o jakość zarządzania rozproszonym personelem. Ostatecznie zaowocowało to lepszymi ocenami tego zarządzania przez pracowników zdalnych w porównaniu do osób pracujących w siedzibie pracodawcy.

Inny wniosek z przeprowadzonych badań jest taki, że mimo wymienionych wyżej korzyści praca zdalna może nasilać konflikt życie prywatne – praca. Trudność w organizowaniu pracy w domu, w którym przebywają także inne osoby dotyczy szczególnie pracowników posiadających pod opieką małe dzieci. Dodatkowo okres pandemii narzucił naukę zdalną dla uczniów, a także zamknięcie placówek opiekuńczych takich jak żłobki i przedszkola. Wyniki badań CIOP-PIB potwierdzają zatem inne dane mówiące o tym, że praca zdalna, a zwłaszcza praca z domu w okresie pandemii wiąże się z wyższym poziomem odczuwanego konfliktu życie osobiste – praca w porównaniu do pracy w trybie stacjonarnym (Kinnarps, 2021; Alon et al., 2020; Möhring, 2021).

Kolejny, ważny wynik referowanych badań to ten, który wskazuje na brak istotnych różnic w zakresie zdrowia ogólnego i zdrowia psychicznego, w tym: problemów ze snem, wypalenia zawodowego, napięcia psychicznego, stresu somatycznego, stresu poznawczego i depresji między osobami pracującymi zdalnie i pracownikami stacjonarnymi.

Przeciwnie, ujawniono, że osoby z pierwszej grupy charakteryzuje większe poczucie skuteczności w działaniu niż pracowników pracujących tradycyjnie. Efekt ten może mieć kilka przyczyn. Po pierwsze może to być wynik wyższej wydajności pracy, którą deklarują osoby oszczędzające czas na dojazdy do pracy. Po drugie, pracownicy zdalni mogą lepiej organizować sobie czas pracy, a także lepiej wykorzystywać przerwy, które pozwalają im na skuteczną regenerację sił i bardziej wydajną pracę. Po trzecie, wiele osób zmuszonych do pracy zdalnej musiało opanować szereg umiejętności niewykorzystywanych dotychczas w takim zakresie, jak np. uczestniczenie w telekonferencjach, poznawanie nowych aplikacji i technologii informacyjnych. W efekcie mogło to zwiększyć u nich poczucie, że zdobywają nowe umiejętności i osiągają nowe cele zawodowe. Jednakże warto zauważyć, że jest to możliwe jedynie w akceptującym środowisku pracy, w którym pracodawcy wspierają swoich pracowników w pokonywaniu trudności związanych z wykonywaniem pracy zdalnej, nie kontrolują nadmiernie i nie obciążają dodatkowym raportowaniem i monitorowaniem pracy. Zostało to udowodnione przez australijskich i amerykańskich badaczy, którzy stwierdzili, że dobrze zorganizowana praca zdalna oraz wspierająca postawa pracodawców zwiększa zaangażowanie w pracę, a także wiele wskaźników zadowolenia z pracy i ogólnego dobrego samopoczucia pracowników (Sardeshmukh, Sharma i Golden, 2012). Ten ważny wniosek dotyczący konieczności zadbania o wysoką jakość pracy zdalnej przez pracodawców nabiera szczególnego znaczenia w sytuacji, w której większość badanych przez nas osób deklaruje chęć podtrzymania pracy zdalnej w jakimś zakresie także po zakończeniu pandemii. Pracodawców powinien z kolei skłaniać do tej decyzji fakt, że jedna trzecia ich pracowników zdalnych deklaruje większą wydajność pracy, a ponad połowa – wydajność na takim samym poziomie jak w trybie pracy stacjonarnej.

Podsumowanie

Przedstawione w artykule badania udowodniły, że jakość pracy osób pracujących zdalnie nie pogorszyła się istotnie w odniesieniu do psychospołecznych aspektów środowiska pracy w porównaniu z osobami pracującymi w siedzibie pracodawcy. Pracownicy zyskali w tej sytuacji zdecydowanie większy wpływ na sposób wykonywania swojej pracy oraz doświadczyli większej elastyczności czasu pracy. Jednak specyfika okresu prowadzenia badań, początek pandemii COVID-19 i obecność w domu innych członków rodziny, w tym małych dzieci, mogła spowodować nasilenie konfliktu życie prywatne – praca, co zaobserwowaliśmy w naszym badaniu.

W trybie pracy zdalnej lepsze są pewne aspekty społecznego funkcjonowania pracowników, takie jak zaufanie do współpracowników oraz jakość przywództwa. Ponadto praca w trybie zdalnym nie przyczyniła się do pogorszenia się samopoczucia i zdrowia psychicznego u pracujących, a nawet zwiększyła poczucie skuteczności i poczucie wpływu na wykonywaną pracę osób zatrudnionych w tym trybie.

Ogólnie, wyniki przeprowadzonych przez nas badań wskazują na to, że praca zdalna nie stanowi wyzwania dla jakości psychospołecznych warunków pracy, ale przede wszystkim dla zdrowia psychicznego oraz wydajności pracy osób pracujących w ten sposób. Nie bez znaczenia może być jednak moment prowadzenia tych badań, czyli początek pandemii COVID-19 i związany z tym wysiłek pracodawców, aby szczególnie zadbać w takim czasie o zdrowie i samopoczucie zatrudnionych. Biorąc pod uwagę ich preferencje do utrzymania w jakimś zakresie tej formy pracy także po zakończeniu pandemii, niezwykle ważne jest, aby pracodawcy zachowali dbałość o utrzymanie odpowiednich zasobów organizacyjnych, takich jak właściwy styl zarządzania, dobra organizacja pracy oraz odpowiedni system komunikacji.

Otrzymane w referowanym badaniu zależności powinny zostać potwierdzone wynikami powtórnego badania tej samej grupy osób, które odbędzie się w najbliższej przyszłości, a także wynikami kolejnych badań prowadzonych w warunkach zmienionej sytuacji epidemiczno-społecznej.

Bibliografia

Alon, T.M., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). The impact of COVID-19 on gender equality. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research. Dostępny w: <http://dx.doi.org/10.3386/w26947> (Dostęp: 27.12.2023).

Charalampous, M., Grant, Ch.A., Tramontano, C., Michailidis, E., (2018). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 51-73, doi: 10.1080/1359432X.2018.1541886.

Collins, A.M., Hislop, D., & Cartwright, S. (2016). Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors. *New Technology, Work and Employment*, 31, 161-175.

De Menezes, L.M., Kelliher, C., (2011). Flexible working and performance: A systematic review of the evidence for a business case. *International Journal of Management Reviews*, 13, 452-474.

Moen, P., Kelly, E.L., Lam, J., (2013). Healthy Work Revisited: Do Changes in Time Strain Predict Well-Being? *Journal Occupational Health Psychology*, 18, 157-172.

Dobrzyńska M., Szczygielska, A., (2020). Praca zdalna w czasie koronawirusa – bezpieczeństwo, zdrowie i ergonomia pracy. Warszawa: CIOP-PIB.

Eurofound, 2021. Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Główny Urząd Statystyczny (GUS), (2020). Aktywność ekonomiczna ludności Polski – II kwartał.

Kinnarps, (2021). Raport *Praca z domu*.

Moen, P., Kelly, E.L., Lam, J., (2013). Healthy Work Revisited: Do Changes in Time Strain Predict Well-Being? *Journal Occupational Health Psychology*, 18, 157-172.

Möhring, K., Naumann, E., Reifenscheid, M., Wenz, A, et al., (2021). Pandemia COVID-19 i subiektywny dobrostan: podłużne dane na temat zadowolenia z pracy i rodzina. *Towarzystwa Europejskie*, 23:(sup)1, 601-617.

Murthy, V., (2017). Work and the loneliness epidemic: Reducing isolation at work is good business. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/cover-story/2017/09/work-and-the-loneliness-epidemic> (Dostęp: 27.12.2023).

Sardeshmukh, S.R., Sharma, D., Golden, T.D., (2012). Wpływ telepracy na wyczerpanie i zaangażowanie w pracę: Model wymagań i zasobów pracy. *Nowa technologia, praca i zatrudnienie*, 27, 193-207.

ERGONOMICZNE WARUNKI PRACY OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACĘ ZDALNĄ I STACJONARNĄ W CZASIE PANDEMII COVID-19

*Joanna Mazur-Różycka, Joanna Kamińska, Łukasz Kapica,
Dorota Żołnierczyk-Zreda, Andrzej Najmiec, Joanna Bugajska*

Wstęp

Pandemia COVID-19, przetaczająca się przez cały świat od późnej jesieni 2019 r., spowodowała istotne i jak się wydaje nieodwracalne zmiany na rynku pracy. Do najbardziej zauważalnych należy wzrost powszechności zdalnego trybu pracy. Według badania przeprowadzonego przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) w lipcu 2020 r. w czasie pandemii COVID-19 co najmniej 48% europejskich pracowników (z 24 123 uczestniczących w badaniu) pracowało w domu przynajmniej przez pewien czas, a 34% wyłącznie w domu (Eurofound, 2020). Jest niemal pewne, że praca zdalna pozostanie powszechną praktyką również po pandemii. Również według badań Davisa i współpracowników (2020) po pandemii stanowiska biurowe w domu będą najprawdopodobniej miejscem pracy dla dużej części populacji. Firmy prawdopodobnie będą kontynuować pracę w systemie zdalnym, już nie tylko po to aby zmniejszyć ryzyko infekcji COVID-19 w miejscu pracy, co było ważne w pandemii. Istotnym aspektem jest także to, że pracodawcy zdali sobie sprawę, że pracę można wykonywać w domu, co prawdopodobnie doprowadzi do regularnych godzin pracy wykonywanych w domu w dłuższej perspektywie. W wyniku tych działań miliony pracowników będzie potrzebować bezpiecznych stanowisk biurowych w warunkach domowych.

Mimo tego, że praca zdalna jest wykonywana poza siedzibą pracodawcy, to na nim ciąży obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

- organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy.

Z kolei do podstawowych obowiązków pracownika należy przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (Bugajska, 2021).

Niestety, przejście na pracę w trybie zdalnym może skutkować pojawiającymi się problemami z zakresu ergonomii, a w konsekwencji problemami

zdrowotnymi. Niezależnie od miejsca pracy niewłaściwa pozycja ciała podczas obsługi komputera lub laptopa może powodować szereg dolegliwości zdrowotnych, tj. sztywność, ból pleców, karku czy też zmęczenie oczu. Wykazano, że korzystanie z laptopa wiąże się z większym ryzykiem powstawania dolegliwości zdrowotnych (Asundi et al., 2010). Na przykład korzystanie z laptopa w pozycji siedzącej na kanapie może powodować nieprawidłowe ułożenie nadgarstków podczas pisania na klawiaturze lub korzystania z touchpada, obciążenie górnej części pleców czy też nadmierne zgięcie szyi podczas patrzenia w dół, w kierunku ekranu laptopa (Werth i Babski-Reeves, 2012). Badania wskazują, że osoby korzystające z zewnętrznych urządzeń wejściowych, takich jak klawiatura i mysz zwykle zgłaszają mniejszy dyskomfort związany z pracą przy komputerze niż przy laptopie (Jacobs et al., 2009). Ponadto niewłaściwe ustawienie wysokości fotela i podłokietnika oraz w konsekwencji przyjmowanie niewygodnych pozycji ciała może się wiązać z występowaniem dolegliwości układu mięśniowo-szkieletowego (Rodrigues, Leite i Leis, 2017). Zdarza się, że podczas pracy zdalnej pracownicy ustawiają komputer na stole kuchennym, laptop używany jest na rozkładanym fotelu lub wykonują pracę podczas siedzenia na łóżku lub podłodze (Davis et al., 2020). Żadne z tych rozwiązań nie jest ergonomiczne i nie jest wskazane do wykonywania pracy, szczególnie przez dłuższy czas.

O stanowisku pracy z komputerem możemy powiedzieć, że jest ergonomiczne, jeżeli jest dostosowane do potrzeb konkretnego użytkownika, czyli do jego wymiarów antropometrycznych (m.in. wysokości ciała, długości kończyn górnych i dolnych), rozwijanych sił mięśniowych, a także jego możliwości umysłowych (ergonomia oprogramowania). W pracy zdalnej, kiedy z tego samego komputera korzystają naprzemiennie różne osoby ważne jest, aby takie stanowisko dawało możliwości regulacji i dopasowania do potrzeb każdego z użytkowników (głównie wymiarów antropometrycznych), a w efekcie umożliwiało przyjęcie wygodnej pozycji ciała. Ergonomiczny sprzęt biurowy jest podstawowym elementem umożliwiającym organizację ergonomicznego stanowiska komputerowego. Mimo powszechnego wykorzystania komputerów wiedza dotycząca organizacji stanowiska pracy z komputerem jest wciąż niewystarczająca lub też niewystarczająco wykorzystywana w praktyce.

Celem poniższego opracowania jest ocena i porównanie wyposażenia biurowego i stanowiska pracy biurowej osób pracujących w trybie stacjonarnym oraz zdalnym.

Materiał i metody badań

Charakterystyka badanej grupy

W badaniu ankietowym wzięło udział 1459 osób, które ukończyły 18 lat. Badane osoby były podzielone na 4 grupy wiekowe o zbliżonej liczebności w poszczególnych grupach 18-30 lat – 26%, 31-40 lat – 34%, 41-50 lat – 21%,

powyżej 50 lat – 19%. W badaniach uczestniczyły osoby zamieszkujące 16 województw Polski. 17% osób biorących udział w badaniu mieszkało na wsi, 10% – w miastach do 20 tys. mieszkańców, 23% – miastach od 20 do 100 tys. mieszkańców, 23% – miastach od 100 do 500 tys. mieszkańców, natomiast 27% – miastach powyżej 500 tys. mieszkańców.

Grupa badana składała się w 51% z kobiet i 49% z mężczyzn. W grupie pracowników pracujących w trybie zdalnym było 49,3% kobiet i 50,7% mężczyzn, natomiast w grupie pracowników pracujących w trybie stacjonarnym było 52,2% kobiet i 47,9% mężczyzn.

W badaniu osoby pracujące w trybie pracy zdalnej zostały zdefiniowane jako osoby, które wykonują pracę:

- na polecenie pracodawcy, przez oznaczony czas określony poleceniem pracodawcy lub czasem trwania stanu epidemii,
- poza miejscem stałego jej wykonywania,
- z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczącą wykonywania części wytwórczych.

Początkowo próba składała się z 59,7% (N = 740) osób biorących udział w badaniu wykonujących pracę w trybie pracy zdalnej, a 49,3% (N = 719) w trybie stacjonarnym – w siedzibie pracodawcy, w biurze. Jednak analiza odpowiedzi zawartych w kwestionariuszu wykazała, że dwie osoby zostały błędnie zakodowane w bazie danych. Ostatecznie próba składała się z 50,6% (N = 738) pracowników wykonujących pracę w trybie zdalnym i 49,4% (N = 721) pracowników wykonujących pracę w trybie stacjonarnym.

Metodyka badań

Badania były prowadzone metodą badania CAWI (*Computer Assisted Web Interview*), tj. metodą ilościową poprzez wywiady komputerowe realizowane za pomocą strony WWW.

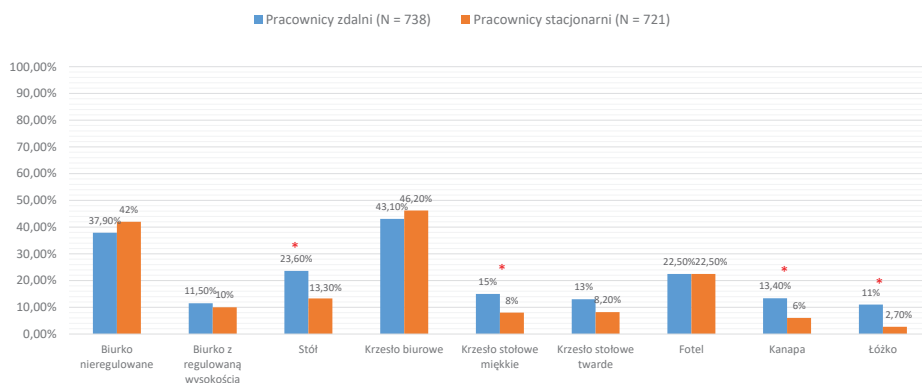
Autorska ankieta badawcza obejmowała pytania dotyczące m.in. aspektów organizacyjnych i ergonomicznych wykonywanej pracy. Część kwestionariusza dotycząca ergonomii zawierała 25 pytań dotyczących warunków wykonywania pracy, wyposażenia biurowego i sprzętu komputerowego, czynności wykonywanych przez pracownika oraz zapewnienia wyposażenia stanowiska pracy przez pracodawcę zarówno dla pracowników zdalnych, jak i wykonujących swoje zadania w siedzibie pracodawcy.

Analiza statystyczna

Analizę statystyczną przeprowadzono w programie IBM SPSS Statistics (wersja 27). Analizę porównawczą między frakcjami udzielanych odpowiedzi przez respondentów grup pracujących zdalnie (N = 738) oraz stacjonarnie (N = 721) przeprowadzono za pomocą testu chi kwadrat. Przyjęto poziom istotności $\alpha = 0,05$.

Wyniki badań

Na rysunku 1 przedstawiono frakcje udzielanych odpowiedzi przez osoby badane zarówno dla grupy pracującej w trybie zdalnym, jak i stacjonarnym na pytanie dotyczące posiadanego wyposażenia meblowego na stanowisku pracy.



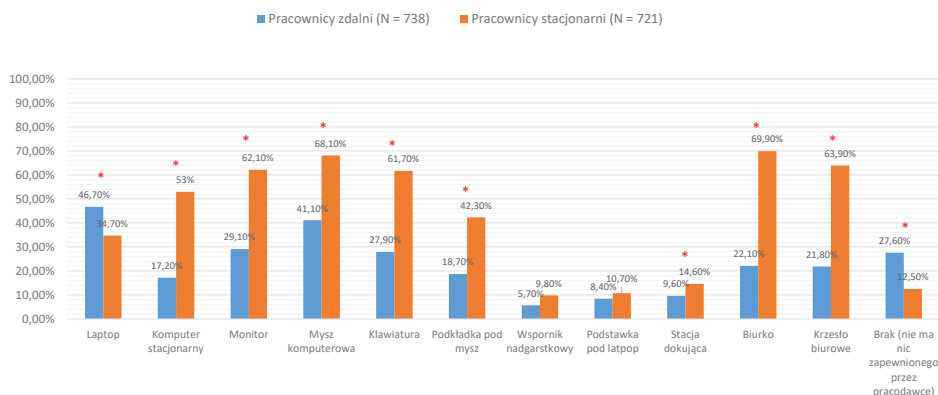
Rys. 1. Częstość wskazywanych odpowiedzi na pytanie dotyczące posiadanego wyposażenia meblowego na stanowisku pracy w grupie osób pracujących w trybie zdalnym oraz stacjonarnym

* – różnica istotnie statystyczna pomiędzy grupą pracowników pracujących w trybie zdalnym i stacjonarnym

Osoby pracujące zarówno w trybie stacjonarnym, jak i zdalnym z podobną częstością wykorzystują na swoim stanowisku pracy biurko nieregulowane ($\chi^2(1,1459) = 2,54$; $p = 0,11$) oraz biurka z regulowaną wysokością blatu ($\chi^2(1,1459) = 0,89$; $p = 0,35$). Pracownicy pracujący w trybie zdalnym istotnie częściej do pracy wykorzystują stół ($\chi^2(1,1459) = 25,47$; $p < 0,001$; $\Phi = -0,132$; $p < 0,001$). Osoby pracujące w trybie stacjonarnym istotnie częściej korzystają z krzeseł biurowych niż osoby pracujące w trybie zdalnym ($\chi^2(1,1459) = 16,80$; $p < 0,001$; $\Phi = 0,107$; $p < 0,001$). Jednocześnie osoby pracujące w trybie zdalnym zamiennie częściej do pracy wykorzystują krzesła stołowe miękkie ($\chi^2(1,1459) = 17,4$; $p < 0,001$; $\Phi = -0,109$; $p < 0,001$) i twarde ($\chi^2(1,1459) = 8,94$; $p < 0,01$; $\Phi = -0,078$; $p < 0,01$). Respondenci mieli możliwość udzielenia także innej odpowiedzi na pytania dotyczące mebli, z których korzystają na stanowisku pracy lub pozycji podczas pracy. Wśród tych odpowiedzi na pytanie otwarte pracownicy stacjonarni najczęściej wskazywali „hoker” oraz deklarowali pracę „na stojąco”. Natomiast pracownicy zdalni wskazywali m.in.: „krzesło barowe, barek”, „ława”, „pufa” i „podłoga”.

Zadano także pytanie dotyczące zapewnienia wyposażenia stanowiska pracy w obu trybach pracy przez pracodawcę. Na rysunku 2 przedstawiono częstość, wyrażoną procentowo, udzielanych odpowiedzi przez osoby badane

zarówno dla grupy pracującej w trybie zdalnym, jak i stacjonarnym na pytanie dotyczące elementów wyposażenia stanowiska pracy zapewnionego przez pracodawcę.



Rys. 2. Częstość wskazywanych odpowiedzi na pytanie dotyczące posiadanego wyposażenia na stanowisku pracy zapewnionego przez pracodawcę w grupie osób pracujących w trybie zdalnym (N = 738) oraz stacjonarnym (N = 721)

* – różnica istotnie statystyczna pomiędzy grupą pracowników pracujących w trybie zdalnym i stacjonarnym

Z uzyskanych wyników badań dowiadujemy się, że pracownicy pracujący w trybie zdalnym częściej używają podczas pracy laptopa, natomiast pracownicy pracujący w siedzibie pracodawcy komputera stacjonarnego. Wyniki badań wskazują, że 47% respondentów pracujących w trybie zdalnym deklaruje, że laptop zapewnia mu pracodawca, a jedynie 29% badanych deklaruje korzystanie z monitora. Komputery stacjonarne zostały zapewnione przez pracodawców dla 17% pracowników zdalnych oraz dla 53% pracowników stacjonarnych ($\chi^2(1,1459) = 205,46; p < 0,001; \Phi = 0,375; p < 0,001$). Również istotnie rzadziej pracodawcy zapewniają pracownikom inne wyposażenie stanowiska pracy, tj. monitor ($\chi^2(1,1459) = 160,23; p < 0,001; \Phi = 0,331; p < 0,001$), mysz komputerową ($\chi^2(1,1459) = 107,53; p < 0,001; \Phi = 0,271; p < 0,001$) oraz klawiaturę ($\chi^2(1,1459) = 168,68; p < 0,001; \Phi = 0,340; p < 0,001$). W przypadku wyposażenia meblowego stanowiska pracy zarówno krzesła biurowe ($\chi^2(1,1459) = 264,60; p < 0,001; \Phi = 0,426; p < 0,001$), jak i biurka ($\chi^2(1,1459) = 336,01; p < 0,001; \Phi = 0,480; p < 0,001$) są rzadziej zapewniane przez pracodawców pracownikom pracującym w trybie zdalnym niż stacjonarnym. Niepokojący jest fakt, że 28% respondentów pracujących w trybie zdalnym i 13% pracujących w trybie stacjonarnym deklaruje brak zapewnienia jakiegokolwiek wyposażenia na stanowisku pracy przez pracodawcę.

Różnica rozkładów odpowiedzi w zakresie umiejscowienia klawiatury (tab. 1) między grupami pracowników zdalnych i stacjonarnych była istotna statystycznie ($\chi^2(3,1459) = 83,52; p < 0,001; V = 0,24; p < 0,001$). Pracownicy zdalni istotnie rzadziej kładli klawiaturę na biurku i istotnie częściej korzystali z klawiatury w laptopie, która nie jest wskazana do długotrwałej pracy przy komputerze.

Różnica rozkładów odpowiedzi dotyczących regulacji wysokości siedziska (tab. 2) była istotna statystycznie ($\chi^2(1,1459) = 26,73; p < 0,001; \Phi = 0,14; p < 0,001$). Tylko 61,2% pracowników zdalnych miało możliwość regulacji wysokości siedziska, co jest jednym z ważniejszych elementów zapewniających przyjęcie wygodnej pozycji ciała podczas pracy biurowej. Jednocześnie dziwi relatywnie mała liczba pracowników stacjonarnych korzystających z krzesła z regulacją. Wymóg ten jest zawarty w rozporządzeniu krajowym (Dz.U. 1998 Nr 148, poz. 973) i powinien być spełniony na każdym stanowisku pracy, na którym praca z monitorem wykonywana jest przez co najmniej połowę czasu pracy.

Respondentów zapytano także o ich ocenę swojego stanowiska pracy. W tabeli 3 przedstawiono frakcje udzielania odpowiedzi na pytanie dotyczące subiektywnej oceny swojego stanowiska komputerowego w grupie osób pracujących w trybie zdalnym (N = 738) oraz stacjonarnym (N = 721).

Odpowiedzi osób badanych zarówno pracujących w trybie zdalnym, jak i stacjonarnym na pytanie dotyczące subiektywnej oceny swojego stanowiska pracy nie różniły się od siebie istotnie statystycznie ($\chi^2(4,1459) = 5,48; p = 0,242$). Najwięcej badanych osób z pracowników zdalnych (43,6%) oraz stacjonarnych (40,2%) ocenia swoje stanowisko pracy jako „przeciętne”.

Tabela 1. Częstość udzielonych odpowiedzi na pytanie dotyczące umiejscowienia klawiatury

Gdzie leży klawiatura komputera?		
	Pracownicy zdalni (N = 738)	Pracownicy stacjonarni (N = 721)
Na biurku	37,3%	49,9%
Na wysuwanej szufladzie	14,1%	23,6%
Korzystam z klawiatury w laptopie	46,9%	24,3%
Inne rozwiązanie	1,8%	2,2%

Tabela 2. Częstość udzielonych odpowiedzi na pytanie dotyczące regulacji siedziska

Czy Twoje krzesło ma regulację wysokości siedziska?		
	Pracownicy zdalni (N = 738)	Pracownicy stacjonarni (N = 721)
Tak	61,2%	73,9%
Nie	38,8%	26,1%

Tabela 3. Częstość udzielonych odpowiedzi na pytanie dotyczące subiektywnej oceny swojego stanowiska komputerowego

Jak oceniasz swoje stanowisko komputerowe?		
	Pracownicy zdalni (N = 738)	Pracownicy stacjonarni (N = 721)
Bardzo źle	4,2%	2,8%
Źle	7,5%	7,1%
Przeciętnie	43,6%	40,2%
Dobrze	34,1%	37,4%
Bardzo dobrze	10,6%	12,5%

Dyskusja

Przedstawione w artykule wyniki badań wskazują w znacznej mierze na brak odpowiednich stanowisk pracy dla pracowników nie tylko tych pracujących w domach w trybie zdalnym, ale także dla tych pracujących w siedzibie pracodawcy. Wydaje się, że dość istotnym aspektem jest także brak wsparcia w tej kwestii pracodawców, którzy w znacznej mierze nie zapewniają swoim pracownikom odpowiedniego sprzętu komputerowego i akcesoriów komputerowych (monitor, mysz, klawiatura) oraz odpowiednich mebli do pracy. W obecnych czasach praca zdalna, a co z tym idzie biura domowe będą prawdopodobnie normą dla dużej części populacji zarówno w perspektywie krótko-, jak i długoterminowej. Praca zdalna niesie za sobą wiele plusów dla pracowników, a także pracodawców. Jednocześnie wymagane jest, aby biura domowe były wyposażone zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy (bhp).

Odpowiedni sprzęt komputerowy odgrywa ważną rolę w aspekcie wykonywania przez pracownika konkretnych zadań i powinien spełniać wymagania bhp (znak B i CE). Sprzęt taki powinien być dostosowany do potrzeb konkretnego użytkownika, dlatego też należy zwrócić uwagę na kilka aspektów:

- komputer przenośny ze względu na zbyt niskie ustawienie monitora (dla większości użytkowników) nie nadaje się do pracy ciągłej, dlatego należy stanowisko pracy zdalnej wyposażyć w stacjonarny monitor, myszkę i klawiaturę;
- monitor powinien umożliwiać pochylenie ekranu o co najmniej 20° do tyłu i zapobiegać odbiciom światła;
- mysz komputerowa powinna odpowiadać potrzebom konkretnego użytkownika odnośnie do wielkości (dopasowana do ręki), kształtu (np. mysz pionowa) oraz wyposażenia (liczba przycisków myszy, odpowiednia czułość);
- dostępne na polskim rynku klawiatury komputerowe zwykle spełniają wymagania jeśli chodzi o rozmieszczenie i wielkość klawiszy; warto jednak zwrócić uwagę na niedogodności zastosowania klawiatury ekranowej

(na ekranie wyświetlany jest układ klawiszy) lub wirtualnej (obraz klawiatury wyświetlany jest na dowolnej płaskiej powierzchni, zwykle biurku), co w przypadku niektórych osób może stanowić dodatkowe obciążenie; wskazana jest także odpowiednia siła nacisku na klawisze (nie za mała i nie za duża);

- odpowiednie ułożenie ręki i nadgarstka mogą zapewnić podkładki zarówno pod myszkę, jak i przed klawiaturą; w ostatnim czasie pojawiły się głosy, że mogą one powodować nadmierny ucisk nadgarstka, dlatego też ich stosowanie jest raczej sprawą indywidualną, zależną od komfortu konkretnego użytkownika.

Wykazano, że znaczna część pracowników wykonujących swoje obowiązki w trybie pracy zdalnej korzysta z laptopa, co również potwierdzają inne badania (Davis et al., 2020). A jak wykazali Asundi i współpracownicy (2010) korzystanie z laptopa wiąże się z większym ryzykiem negatywnego wpływu na zdrowie pracowników. Również miejsce korzystania z urządzeń komputerowych jest istotne, gdyż wykazano, że korzystanie z laptopa w pozycji siedzącej, np. na kanapie może powodować nieprawidłowe ułożenie nadgarstków podczas pisania na klawiaturze lub korzystania z touchpada, obciążenie górnej części pleców czy też zgięcie szyi podczas patrzenia w dół, w kierunku ekranu laptopa (Werth i Babski-Reeves, 2012). Dodatkowym wsparciem przy korzystaniu z laptopa powinno być korzystanie z zewnętrznych urządzeń wejściowych, takich jak klawiatura i mysz, powodując w ten sposób mniejszy dyskomfort związany z pracą przy laptopie. Eklöf i Hagberg (2006) wskazują, że modyfikacja stanowiska pracy często dotyczy powierzchni roboczej i krzesła. Ponieważ krzesło ma bezpośredni wpływ na przyjmowaną pozycję ciała, osobom cierpiącym na dolegliwości mięśniowo-szkieletowe związane z długotrwałym siedzeniem często zaleca się zmianę krzesła na swoich stanowiskach pracy. W badaniach własnych wykazano, że pracownicy zdalni pracują w znacznej mierze na krzesłach biurowych (43%), jednak część osób wykonuje swoje obowiązki na krzesłach stołowych miękkich (15%) lub twardych (13%). Wymiana krzesła na stanowisku pracy jest często najłatwiejszym krokiem do poprawy warunków pracy, ale także pierwszym krokiem do ustalenia, czy stanowisko pracy jest powodem występowania objawów ze strony układu mięśniowo-szkieletowego. Zmiana krzesła jest również najbardziej pragmatycznym działaniem, ponieważ zapewnienie stołu z regulacją wysokości może wiązać się ograniczeniami przestrzennymi w domu, oraz wyższymi kosztami. Jednak należy pamiętać, że bez względu na koszty zakupu sprzętu zapewnienie regulowanego krzesła i biurka umożliwiła przyjmowanie właściwej, nieobciążającej pozycji ciała. Efektem tego jest mniejsze prawdopodobieństwo wystąpienia dolegliwości i chorób układu mięśniowo-szkieletowego, a w konsekwencji mniejsze koszty leczenia, rehabilitacji.

Podsumowanie

Wyniki badań wskazują na częste występowanie nieodpowiednio skomponowanego stanowiska pracy u osób pracujących zwłaszcza w trybie zdalnym. Dodatkowo wyłania się problem zapewnienia odpowiedniego sprzętu oraz odpowiednich mebli (np. krzesło biurowe) przez pracodawców, ale także częsty brak wiedzy osób na temat tego, jak powinno wyglądać ergonomiczne stanowisko pracy. Prognozuje się, że system pracy w trybie zdalnym stanie się powszechny. Należy zwrócić szczególną uwagę, aby stanowiska pracy w biurach domowych były zgodne z obowiązującymi zasadami bhp, przy nieodłącznym wsparciu pracodawców.

Bibliografia

- Asundi, K., Odell, D., Luce, A., Dennerlein, J.T., (2010). Notebook computer use on a desk, lap and lap support: Effects on posture and comfort. *Ergonomics*, 53, 74-82.
- Bugajska, J., red., (2021). Zasady organizacji pracy zdalnej przy komputerze. Poradnik. Warszawa: CIOP-PIB.
- Davis, K.G., Kotowski, S.E., Daniel, D., Gerding, T., Naylor, J., Syck, M., (2020). The home office: Ergonomic lessons from the “new normal”. *Ergonomics in Design*, 28(4), 4-10.
- Eklöf, M., Hagberg, M., (2006). Are simple feedback interventions involving workplace data associated with better working environment and health? A cluster randomized controlled study among Swedish VDU workers. *Applied Ergonomics*, 37(2), 201-210.
- Jacobs, K., Johnson, P., Dennerlein, J., Peterson, D., Kaufman, J., Gold, J., Williams, S., Richmond, N., Karban, S., Firn, E., Ansong, E., Hudak, S., Tung, K., Hall, V., Pencina, K., Pencina, M., (2009). University students’ notebook computer use. *Applied Ergonomics*, 40(3), 404-409.
- Rodrigues M.S., Leite R.D., Lelis C.M., Haves, T.C., (2017). Differences in Ergonomic and Workstation Factors Between Computer Office Workers With and Without Reported Musculoskeletal Pain. *Work*, 57(4), 563-572.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U. 1998 Nr 148, poz. 973).
- Werth, A.J., Babski-Reeves, K., (2012). Assessing posture while typing on portable computing devices in traditional work environments and at home. In: *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting*, Vol. 56, No. 1, pp. 1258-1262. Sage CA: Los Angeles, CA: SAGE Publications.

WYBRANE ASPEKTY JAKOŚCI ŻYCIA WŚRÓD PRACOWNIKÓW NOWYCH FORM PRACY

Aleksandra Stachura-Krzyształowicz, Łukasz Kapica, Paulina Barańska

Wstęp

Gig economy to efekt rozwoju technologicznego i zmian gospodarczych w zakresie świadczenia pracy. Dostarczanie usług zarówno fizycznych, jak i wysocze specjalistycznych zadań umysłowych generuje zyski dzięki minimalizacji kosztów. Dzieje się to za sprawą dzielenia wielkich obszarów pracy na mniejsze zadania i delegowania ich pracownikom tłumu (ang. *crowdworkers*) lub wyspecjalizowanym freelancerom za pośrednictwem technologii internetowych i mobilnych (De Stefano, 2016; Huws, 2016).

W konsekwencji rozwoju gig economy pojawiły się nowe formy pracy charakteryzujące się głównie brakiem standardowych stosunków pracy, a przez to trudne do jednoznacznego zdefiniowania (Eurofound, 2018; Eurofound, 2020). Najwięcej trudności sprawia klasyfikacja prawna, która pozwala stwierdzić, czy osobę świadczącą pracę na życzenie, można nazwać pracownikiem (zgodnie z nomenklaturą kodeksu pracy), czy raczej samozatrudnionym. Analizy dowodzą, że z punktu widzenia cech, jakie świadczone są w ramach gig economy, usługodawcom jednak bliżej jest do funkcji pracownika niż do przedsiębiorcy prowadzącego działalność gospodarczą (OECD 2019). Natomiast „bliżej” nie oznacza pełnoprawnej roli pracownika z punktu widzenia prawa, dlatego coraz więcej mówi się o potrzebie rozszerzenia i ujednoczenia przepisów prawa dla osób świadczących usługi pracy w ramach gig economy. Dobrym przykładem wydaje się propozycja nowego terminu dla zatrudnionego w ramach nowych form pracy to jest „niezależny pracownik” lub „zależny samozatrudniony” (Stewart, Stanford, 2017; De Stefano 2016).

Niektóre z badań podają, że praca w ramach gig economy jest często wolnym wyborem. Na przykład badanie Instytutu McKinsey Global (Manyika et al., 2016) przeprowadzone zarówno w Unii Europejskiej, jak i Stanach Zjednoczonych, gdzie wykazano, że 70% pracowników na żądanie dokonało dobrowolnego wyboru świadczenia usług w ramach gig economy. Jednak znacznie częściej wskazuje się, że pracownicy gig economy podejmują to zatrudnienie pod presją i przymusem. Często osoby te miały trudność w znalezieniu i podjęciu standardowego zatrudnienia, zostały zwolnione lub ich zarobki były niewystarczające i dlatego zdecydowały się wykorzystać rynek gig economy do zarabiania lub uzupełnienia swoich dochodów (Manyika et al., 2016; Eurofound, 2018).

Najbardziej charakterystyczną cechą nowych form pracy jest brak przywiązania do miejsca i czasu pracy oraz brak wyznaczonych ram i harmonogramów wobec powierzonego zadania, a także elastyczność zarówno samego zatrudnienia,

jaki i formy oraz sposobu jej wykonania. Ponadto autonomia, poczucie kontroli tego, co się wykonuje, oraz wykorzystywanie technologii teleinformatycznych i mobilnych do pracy oraz w pracy stawiają nowe formy pracy w opozycji do standardowej struktury pracy (umowa o pracę, zatrudnienie na etacie) (Eurofound, 2018; Eurofound 2020; OECD 2019). Jednak brak przywilejów, np. brak dostępu do układów zbiorowych i praw pracowniczych, brak bezpieczeństwa i ochrony prawnej czy brak pewności wskutek niestałych dochodów może rzutować na samopoczucie i jakość życia pracowników nowych form pracy (Parlament Europejski, 2017; Vives et al., 2015).

Badanie OECD (2019) przeprowadzone wśród 44 państw (w tym w Polsce) w 2018 r. dostarczyło informacji na temat samego zjawiska, stanu wiedzy oraz ewentualnie prowadzonych działań czy polityk wobec nowych form pracy. Na tej podstawie pozyskano informacje na temat różnic w regulacjach prawnych odnoszących się zarówno do pracy, jak i pracownika oraz dominujących form zatrudnienia, które klasyfikowane są w różny sposób w ramach nowych form pracy, a także różnic w zakresie zagadnień odnoszących się do zdrowia, ochrony, higieny i bezpieczeństwa w pracy. Jeśli chodzi o Polskę to zauważono, że w odróżnieniu od innych państw w tym kraju np. przepisy bhp są niezależne od formy zatrudnienia, zatem przysługują także pracownikom nietradycyjnym, a od 2019 r. pracownicy samozatrudnieni zyskali prawo do zrzeszania się i tworzenia związków zawodowych.

Jakość życia

Jakość życia (ang. *Quality of Life* – QoL) to zarówno subiektywna, jak i obiektywna ocena istotnych obszarów życia człowieka, do których najczęściej zalicza się pomiar takich czynników jak: praca, dochody, status materialny, warunki mieszkaniowe, zdrowie, edukacja, czas wolny, kultura, środowisko, relacje społeczne i wsparcie społeczne, psycho-social status, poczucie bezpieczeństwa, zaangażowanie obywatelskie, jakość środowiska, w którym się żyje, subiektywny dobrobyt, w tym satysfakcja i ogólne zadowolenie z życia oraz postrzeganie własnego samopoczucia (WHO, 2012; Eurostat, 2015). Na zjawisko QoL należy patrzeć wielowymiarowo, gdyż z jednej strony pomiar można uzyskać na podstawie PKB, a z drugiej strony dużo zależy od indywidualnych potrzeb, odczuć i samoobserwacji danej jednostki (obywatela) (Maricic, 2019).

Praca z dowolnego miejsca na ziemi możliwa dzięki użyciu technologii teleinformatycznych to jednocześnie zaleta, jak też wada dla pracowników nowych form pracy. Praca zdalna to oszczędność czasu spowodowana eliminacją potrzeby np. dojazdu do siedziby firmy lub wygoda dzielenia dowolnie czasu pracy w ciągu dnia, co w teorii pozwala na zmniejszenie stresu oraz zwiększenie satysfakcji z pracy i dobre samopoczucie. Jednak po drugiej stronie leżą takie aspekty jak: intensyfikacja pracy, izolacja społeczna, dystans, samotność i zaburzenie relacji interpersonalnych (Felstead i Henseke, 2017; Glavin et al., 2021; Bérastégui, 2021).

Gig economy w literaturze jest często łączony z *work-life balans* i – jak donoszą badania – coraz częściej wyniki wskazują na zaburzenie tejże równowagi. Wskazuje się, że praca wykonywana zdalnie w ramach nowych form pracy coraz częściej przynosi negatywne skutki na rzecz rodziny. Tracey Warren (2021) podkreśla, że praca w ramach gig economy oznacza intensyfikację pracy i brak przewidywalności czasu pracy, co ma bezpośredni wpływ na życie rodzinne i prywatne. Z kolei Palumbo, Manna, Cavallone (2020) mówią o niebezpiecznym zacieraniu się granic między pracą a życiem codziennym, co także ma konsekwencje dla równowagi praca – życie prywatne. Z kolei Zdaniem Keith, Harms, Long (2020) mimo że gig economy jest podatne na wiele wymagań związanych z pracą, takich jak: niepewność zatrudnienia, alienacja czy praca emocjonalna, które mogą działać jak stresory, to jednak pracownicy nowych form pracy otrzymują takie zasoby pracy jak: autonomia, różnorodność zadań/umiejętności i możliwość dopasowywania zadań do siebie i swoich zdolności oraz potrzeb.

Kwestionariusz EQLS

Badanie European Quality of Life Survey (EQLS) przeprowadzane przez Europejską Fundację na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) to dane zbierane od 2003 r. za pomocą kwestionariuszy wypełnianych na podstawie wywiadów bezpośrednich z osobami dorosłymi. Do tej pory odbyły się 4 edycje badań, w których to zawsze brały udział państwa członkowskie Unii Europejskiej oraz państwa posiadające status kandydata. Kwestionariusz mierzy takie zmienne jak m.in.: subiektywne samopoczucie, optymizm, stan zdrowia i samopoczucia psychicznego, poziom życia, balans między pracą a życiem osobistym, warunki mieszkaniowe, dostęp do usług publicznych i ich jakość, bezpieczeństwo i ochrona socjalna, opieka zdrowotna, opieka nad dziećmi, poczucie wykluczenia społecznego, poziom zaufania do osób i instytucji, uczestnictwo i zaangażowanie w życie lokalnej społeczności, uczestnictwo i udział w programach szkoleniowych, aktywność w internecie, a także zatrudnienie, dochody, rodzina i edukacja.

Autorzy, korzystając z kwestionariusza EQLS, przeprowadzili badanie wśród osób pracujących w ramach nowych formy pracy, tj. niezależnych specjalistów (dalej: freelancerów) oraz pracowników realizujących pojedyncze zlecenia za pomocą internetowych platform pracy (dalej: pracowników platformowych) w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi w ramach umowy o pracę (dalej: pracownicy stacjonarni). Celem badania było przedstawienie warunków pracy i jakości życia wybranych grup zawodowych świadczących pracę w ramach nowych form pracy w Polsce w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na etacie. Jedno z pytań badawczych, jakie postawiono w pracy, dotyczyło tego, czy osoby świadczące prace w ramach nowych form pracy prezentują gorszą jakość życia niż pracownicy stacjonarni.

Wybór kwestionariusza EQLS był podyktowany możliwością pomiaru zarówno obiektywnych, jaki i subiektywnych wskaźników jakości życia, gdyż oba typy wskaźników były przedmiotem zainteresowania pracy badawczej.

Metoda

Badanie zostało przeprowadzone jesienią 2021 r. metodą CAWI (ang. *Computer-Assisted Web Interview*) na grupie 672 respondentów. Uczestnicy wyrazili zgodę na udział w badaniu i mieli zapewnioną pełną anonimowość.

Do pomiaru jakości życia wykorzystano Kwestionariusz EQLS, który daje możliwość pomiaru takich zmiennych jak m.in.: subiektywne samopoczucie, wsparcie społeczne oraz ocena stanu zdrowia i samopoczucia psychicznego.

W skład pytań o subiektywne samopoczucie wchodzi pytania o satysfakcję z życia oraz poczucie szczęścia i zadowolenie z poszczególnych aspektów swojego życia. Ocena satysfakcji z życia dokonywana jest w skali od 1 do 10, na której 1 oznacza „bardzo niezadowolony”, a 10 „bardzo zadowolony”. Podobnie w przypadku pytania dotyczącego ogólnego poziomu szczęścia, z tym że 1 oznacza „bardzo nieszczęśliwy”, a 10 „bardzo szczęśliwy”. Jeśli chodzi o zadowolenie z różnych aspektów życia w każdym przypadku (edukacja, standard życia, miejsce zamieszkania, życie rodzinne, okolica zamieszkania) ocena także jest dokonywana w skali od 1 do 10, na której 1 oznacza „bardzo niezadowolony”, a 10 „bardzo zadowolony”.

W skład pytań o wsparcie społeczne wchodzi pytania o to, na czyją pomoc można liczyć w przypadku potrzeby pomocy, rozmowy, porady lub pożyczki. Odpowiedzi udzielane są na 4-stopniowej skali, na której do wyboru jest: rodzina, znajomi, instytucja lub nikt.

W skład pytań o samopoczucie psychiczne wchodzi pytania o odczucia: wesołości i dobrego nastroju; spokoju i rozluźnienia; aktywności i pełności energii; spięcia; samotności; świeżości i wypoczęcia; przygnębienia i smutku oraz wypełnienia życia interesującymi sprawami. Odpowiedzi udziela się na 6-stopniowej skali w zakresie od „cały czas” do „wcale”.

W skład pytań o samoocenę własnego zdrowia wchodzi pytania o ocenę własnego stanu zdrowia w zakresie od „bardzo dobre” do „bardzo złe” oraz pytania uzupełniające informację o zakresie zdrowia: fizycznym, psychicznym, chorobie lub niepełnosprawności, a odpowiedź udzielana jest na 2-stopniowej skali odpowiedzi typu „tak” i „nie”.

Grupa badawcza

W badaniu wzięło udział 672 osób: pracownicy platformowi (N =200), freelancerzy (N = 209) oraz pracownicy stacjonarni (N = 263) – grupa kontrolna. W badaniu wzięły udział zarówno kobiety (48,7%), jak i mężczyźni (51,3%). Wśród pracowników platformowych 50,5% stanowiły kobiety, a 49,5% mężczyźni. Wśród pracowników pracujących w oparciu o freelancing było 59,8% kobiet i 40,2% mężczyzn, natomiast wśród pracowników stacjonarnych kobiety stanowiły 47,5 % respondentów, a mężczyźni 52,5%.

Badano osoby od 18 r. ż., które podzielono na 5 grup wiekowych. Wiek osób badanych wskazywany był przedziałowo. 48 osób (co stanowi 7,1% wszystkich respondentów) zaznaczyło wiek w przedziale 18-24 lata. W wieku 25-34 lata było 194 respondentów (28,9%), w wieku 35-44 lat – 187 (27,8%), w wieku 45-54 lat – 134 (19,9%), a w wieku 55+ było 109 respondentów (16,3%).

Co do miejsca zamieszkania, to najwięcej respondentów – 304 (45,2%) mieszkało w dużych miastach (od 100 tys. mieszkańców), 153 (22,8%) mieszkało w miastach średnich (od 20 do 100 tys. mieszkańców), 128 (19,1%) mieszkało na wsi, a 87 (12,9%) mieszkało w miastach do 20 tys. mieszkańców.

Wykształcenie respondentów prezentowało się następująco: wykształcenie średnie – 240 osób (35,7%), wykształcenie licencyjne posiadało 80 osób (11,9%), wykształcenie wyższe magisterskie 289 osób (43,0%), wykształcenie doktoranckie 20 osób (3,0%), wykształcenie podstawowe 19 osób (2,8%), a 24 osoby były w trakcie studiów (3,6%).

Co do rodzaju obecnie wykonywanej pracy to najliczniejszą grupę w całej puli respondentów stanowili specjaliści – 201 (29,9%). Wśród pracowników platformowych ok. 2/3 ankietowanych to: pracownicy sektora usług (22,5%), specjaliści (20%), rzemieślnicy i robotnicy wykwalifikowani technicy (12%), specjaliści niższego szczebla (8%) oraz kadra kierownicza (8%). Wśród freelancerów ok. 2/3 ankietowanych to: specjaliści (42%), kadra kierownicza (11%), technicy i specjaliści niższego szczebla (10,5%) oraz pracownicy sektora handlu (8%). Wśród pracowników stacjonarnych ok. 2/3 ankietowanych to: specjaliści (28%), pracownicy biurowi niższego szczebla (16%), technicy i specjaliści niższego szczebla (13%) oraz kadra kierownicza (10%).

Metoda analiz statystycznych

Głównym celem analiz statystycznych była ocena różnic między pracownikami wykonującymi pracę stacjonarną a pracownikami korzystającymi z nowych form pracy (praca platformowa, freelancing) w zakresie badanych zmiennych. Rozkłady zmiennych nominalnych porównywano za pomocą testu zgodności chi-kwadrat. Dla zastosowanych testów statystycznych jako poziom istotności przyjęto wartość 0,05. Analizy wykonywano za pomocą pakietu IBM SPSS Statistics (wersja 25).

Wyniki

Subiektywne samopoczucie

Analiza statystyczna i ocena normalności, a także test wewnętrznej spójności dla wybranych twierdzeń kwestionariusza EQLS dotyczących subiektywnego dobrostanu zostały szczegółowo przedstawione w tabeli 1. Znajdują się tam informacje odnoszące się do satysfakcji z życia, poziomu szczęścia oraz zadowolenia z różnych aspektów życia, takich jak: standard życia, miejsce

zamieszkania, życie rodzinne, okolica zamieszkania oraz edukacja. Wyniki przedstawiono dla 3 grup pracowników: pracowników stacjonarnych, freelancerów oraz pracowników platformowych. Średnia ocena zadowolenia z życia wśród wszystkich grup oscyluje w okolicy $M = 6,76$, gdzie wynik pracowników stacjonarnych to $M = 6,93$, a pracowników nowych form pracy (suma odpowiedzi dla freelancerów i pracowników platformowych) to $M = 6,67$. Uśredniona ocena poczucia szczęścia dla freelancerów i pracowników platformowych wynosi $M = 6,79$, a dla pracowników stacjonarnych $M = 6,92$. Średnia ocena zadowolenia z życia rodzinnego dla pracowników nowych form pracy (suma odpowiedzi dla freelancerów i pracowników platformowych) wynosi $M = 6,96$, a dla pracowników stacjonarnych $M = 7,30$. Warto zauważyć, że wartości p dla wszystkich analizowanych stwierdzeń są większe niż $0,05$, co sugeruje, że różnice między grupami nie są statystycznie istotne. Wartość eta kwadrat jest miarą wielkości efektu w analizie wariancji i w tym przypadku dla wszystkich stwierdzeń jest bliska zeru, co wskazuje na niewielki efekt. Podsumowując, choć istnieją pewne różnice w ocenach satysfakcji z życia i poziomu szczęścia między freelancerami, pracownikami platformowymi i pracownikami stacjonarnymi, różnice te nie są statystycznie istotne. Wszystkie grupy zawodowe wykazują podobny poziom zadowolenia z różnych aspektów życia.

Wsparcie społeczne

W kontekście pomocy w pracach domowych podczas choroby freelancerzy najczęściej liczyli na wsparcie członka rodziny/ krewnego (62,2%), podobnie jak pracownicy platformowi (52%) oraz pracownicy stacjonarni (66,5%). Gdy chodziło o potrzebę porady w ważnej sprawie osobistej lub rodzinnej freelancerzy w 49,3% przypadków, pracownicy platformowi w 43,5% oraz pracownicy stacjonarni w 56,7% liczyli na wsparcie członka rodziny/ krewnego. W nagłej potrzebie pilnego pozyskania pożyczki pieniężnej freelancerzy w 62,2% przypadków, pracownicy platformowi w 49% oraz pracownicy stacjonarni w 65,8% liczyli na wsparcie członka rodziny/ krewnego. Natomiast w kontekście opieki nad dziećmi wsparcie ze strony rodziny było wskazywane przez freelancerów w 57,4% przypadków, pracowników platformowych w 53% i pracowników stacjonarnych w 63,5%. W przypadku każdej z tych sytuacji wsparcie ze strony członka rodziny lub krewnego było najczęściej wskazywane przez wszystkie trzy grupy zawodowe. Wartości p wskazują na istotność statystyczną różnic między grupami we wszystkich sytuacjach ($p < 0,05$). Niezależnie od grupy zawodowej wsparcie społeczne ze strony rodziny i krewnych okazało się kluczowe w wielu sytuacjach życiowych. Szczegóły zaprezentowano w tabeli 2.

Tabela 1. Statystyki opisowe i analiza wariancji wybranych stwierdzeń EQLS

Pytanie	Min.	Max.	Mean	SD	F	df	p	η_p^2
Biorąc wszystko pod uwagę, jak bardzo jesteś zadowolony ze swojego życia? Pracownicy platformowi Pracownicy stacjonarni	1	10	6,76	2,08	1,67	2	0,19	0,005
		6,58	2,32					
		6,93	1,84					
Biorąc wszystko pod uwagę, jak bardzo jesteś szczęśliwy? Pracownicy platformowi Pracownicy stacjonarni	1	10	6,87	2,16	0,52	2	0,59	0,002
		6,71	2,33					
		6,92	1,96					
Twoja Edukacja	1	10	7,38	2,28	2,03	2	0,13	0,006
		Pracownicy platformowi	7,07	2,08				
		Pracownicy stacjonarni	7,45	2,82				
Twój obecny standard życia	1	10	6,52	2,24	1,41	2	0,24	0,004
		Pracownicy platformowi	6,56	2,12				
		Pracownicy stacjonarni	6,82	1,92				
Twoje miejsce zamieszkania	1	10	6,99	2,29	1,81	2	0,16	0,005
		Pracownicy platformowi	6,98	2,15				
		Pracownicy stacjonarni	7,31	2,08				
Twoje życie rodzinne	1	10	6,86	2,34	2,38	2	0,09	0,007
		Pracownicy platformowi	7,06	2,10				
		Pracownicy stacjonarni	7,30	2,18				
Twoja okolica zamieszkania	1	10	7,16	2,22	1,93	2	0,15	0,006
		Pracownicy platformowi	7,16	2,17				
		Pracownicy stacjonarni	7,48	1,74				

Tabela 2. Chi-kwadrat dla wybranych pytań kwestionariusza EQLS z kategorii wsparcie społeczne

Pytanie	Odpowiedź	Grupa zawodowa	N	Min.	Max.	% ważnych	χ^2	df	p	Φ
<p>Naczyją pomoc mój(a)-by Pan(i) liczyć gdyby potrzebował(a) Pan(i) pomocy w pracach domowych podczas choroby?</p>	Członek rodziny/krewny	Freelancerzy	130			62,2%	14,41	6	< 0,05	0,15
		Pracownicy platformowi	104			52%				
		Pracownicy stacjonarni	175			66,5%				
	Kolega/ koleżanka, sąsiad, inna osoba nienależąca do rodziny	Freelancerzy	43			20,6%				
		Pracownicy platformowi	52			26%				
		Pracownicy stacjonarni	43	1	4	16,3%				
	Firma usługowa, instytucja lub organizacja	Freelancerzy	15			7,2%				
		Pracownicy platformowi	18			9%				
		Pracownicy stacjonarni	11			4,2%				
	Nikt	Freelancerzy	21			10%				
		Pracownicy platformowi	26			13%				
		Pracownicy stacjonarni	34			12,9%				

cd. Tab. 2

Członek rodziny/ krewny		Freelancerzy	103	1	4	16,39	6	< 0,05	0,16
Na czyją pomoc mó(ó)g(a)- by Pan(i) liczyć, gdyby potrzebował(a) Pan(i) porady w ważnej sprawie osobistej lub rodzinnej?		Pracownicy platformowi	87						
		Pracownicy stacjonarni	149						
Kolega/ koleżan- ka, sąsiad, inna osoba nienależą- ca do rodziny		Freelancerzy	66						
		Pracownicy platformowi	71						
		Pracownicy stacjonarni	72						
Firma usługowa, instytucja lub organizacja		Freelancerzy	17						
		Pracownicy platformowi	23						
		Pracownicy stacjonarni	10						
Nikt		Freelancerzy	23						
		Pracownicy platformowi	19						
		Pracownicy stacjonarni	32						

cd. Tab. 2

Na czym pomocy mój(a)-by Pan(i) liczyć gdyby Pan(i) potrzebował(a) pomocy w szukaniu pracy?			Członek rodziny/krewny		Kolega/koleżanka, sąsiad, inna osoba nienależąca do rodziny		Firma usługowa, instytucja lub organizacja		Nikt	
46	Freelancerzy	46	46	1	4	18,50	6	< 0,01	0,17	22%
60	Pracownicy platformowi	60	60	1	4	18,50	6	< 0,01	0,17	30%
79	Pracownicy stacjonarni	79	79	1	4	18,50	6	< 0,01	0,17	30%
78	Freelancerzy	78	78	1	4	18,50	6	< 0,01	0,17	37,3%
61	Pracownicy platformowi	61	61	1	4	18,50	6	< 0,01	0,17	30,5%
100	Pracownicy stacjonarni	100	100	1	4	18,50	6	< 0,01	0,17	38%
25	Freelancerzy	25	25	1	4	18,50	6	< 0,01	0,17	12%
39	Pracownicy platformowi	39	39	1	4	18,50	6	< 0,01	0,17	19,5%
24	Pracownicy stacjonarni	24	24	1	4	18,50	6	< 0,01	0,17	9,1%
60	Freelancerzy	60	60	1	4	18,50	6	< 0,01	0,17	28,7%
40	Pracownicy platformowi	40	40	1	4	18,50	6	< 0,01	0,17	20%
60	Pracownicy stacjonarni	60	60	1	4	18,50	6	< 0,01	0,17	22,8%

cd. Tab. 2

Członek rodziny/ krewny		Freelancerzy	85	1	4	40,7%	12,72	6	< 0,05	0,14
Kolega/ koleżanka, sąsiad, inna osoba nienależąca do rodziny		Pracownicy stacjonarni	128	1	4	48,7%	12,72	6	< 0,05	0,14
		Freelancerzy	88			42,1%				
Na czyją pomoc mógł(a)-by Pan(i) liczyć gdyby trochę przygnębion(a) i chciał(a) z kimś porozmawiać?		Pracownicy platformowi	75	1	4	37,5%	12,72	6	< 0,05	0,14
		Pracownicy stacjonarni	92			35%				
		Freelancerzy	9			4,3%				
Firma usługowa, instytucja lub organizacja		Pracownicy platformowi	20	1	4	10%	12,72	6	< 0,05	0,14
		Pracownicy stacjonarni	10			3,8%				
		Freelancerzy	27			12,9%				
Nikt		Pracownicy platformowi	24	1	4	12%	12,72	6	< 0,05	0,14
		Pracownicy stacjonarni	33			12,5%				

Członek rodziny/ krewny		130	1	4	62,2%	20,12	6	< 0,01	0,17
<p>Na czyją pomoc mógł(ą)- by Pan(i) liczyć gdyby w nagłej potrzebie pełnie potrzebowat(a) Pan(i) 1100 PLN?</p>		98	1	4	49%	20,12	6	< 0,01	0,17
		173			65,8%				
		39			18,7%				
		39			19,5%				
		38			14,4%				
		15			7,2%				
		33			16,5%				
		20			7,6%				
		25			12 %				
		30			15%				
32	12,2%								
Firma usługowa, instytucja lub organizacja									
Nikt									

cd. Tab. 2

Członek rodziny/ krewny		Freelancerzy	120	1	4	57,4%				
Kolega/ koleżanka, sąsiad, inna osoba nienależąca do rodziny		Pracownicy stacjonarni	167			63,5%				
		Freelancerzy	31			14,8%				
Na czyją pomoc mógł(a)-by Pan(i) liczyć gdyby potrzebował(a) Pan(i) pomocy w opiece nad dziećmi?		Pracownicy platformowi	34			17%				
		Pracownicy stacjonarni	33	1		12,5%				
		Freelancerzy	9	4		4,3%		16,68	6	< 0,01
Firma usługowa, instytucja lub organizacja		Pracownicy platformowi	23			11,5%				
		Pracownicy stacjonarni	11			4,2%				
Nikt		Freelancerzy	49			23,4 %				
		Pracownicy platformowi	37			18,5%				
		Pracownicy stacjonarni	52			19,8%				

Samopoczucie psychiczne

Ocena osób badanych w zakresie samopoczucia psychicznego na podstawie większości odpowiedzi na pytania dała wynik testu chi-kwadrat nieistotny statystycznie. W zakres pytań o samopoczucie psychiczne wchodziło 8 pytań, z których jedynie 2 wykazały różnicę między rozkładami a odpowiedziami w analizowanych grupach i wyniki okazały się istotne statystycznie. Obydwa pytania zawarto w tabeli 3. Wyniki wskazują, że freelancerzy w większym stopniu niż inne grupy zawodowe czuli, że ich codzienne życie było wypełnione interesującymi ich sprawami. Jednak jeśli chodzi o odczucie spięcia, freelancerzy i pracownicy platformowi wykazują podobne tendencje, z tym że freelancerzy częściej czuli się spięci przez większość czasu. Pracownicy stacjonarni, choć w mniejszym stopniu niż freelancerzy, również doświadczali odczucia spięcia, ale w mniejszym stopniu niż pracownicy platformowi. Te rozbieżności w samopoczuciu psychicznym między grupami zawodowymi mogą wynikać z różnic w warunkach pracy, elastyczności godzin pracy, presji czasu czy oczekiwań wobec wykonania zadań.

Samoocena zdrowia

Ocena osób badanych w zakresie oceny własnego stanu zdrowia wynikająca z odpowiedzi na wszystkie pytania wykazała wynik testu chi-kwadrat jako nieistotny statystycznie, co prezentuje tabela 4.

Porównanie otrzymanych wyników badań z wynikami Eurofound w zakresie europejskiego badania jakości życia (EQLS)

Wyniki ostatniego EQLS pochodzą z 2016 r., a dane zostały opublikowane w styczniu 2018 roku. Dane pozyskano od 33 państw, w tym 28 państw członkowskich Unii Europejskiej i 5 państw kandydujących (Albania, Macedonia Północna, Czarnogóra, Serbia i Turcja). Grupę badawczą stanowiły osoby dorosłe żyjące w prywatnych gospodarstwach domowych. W sumie w badaniu uczestniczyło 37 tysięcy badanych.

Liczebność próby z każdego państwa była proporcjonalna do jego wielkości. Próba badawcza z Polski wynosiła 1009 respondentów, badanie realizowała firma Kantar Public Poland za pomocą bezpośrednich rozmów oraz ankiet komputerowych (CAPI).

Główny raport z badań (Eurofound, 2017) podaje, że różnice w mierzonym zakresie między państwami są widoczne, ale też można wyróżnić konkretne państwa, które w jakiś sposób wyróżniają się na tle innych. Przykładowo zadowolenie z życia w UE utrzymuje się na względnie wysokim poziomie (7,1) w skali od 1-10 punktów, ale największy przyrost zadowolenia na przestrzeni lat odnotowano wśród populacji: Węgrów, Bułgarów, Estończyków i Polaków.

Tabela 3. Chi-kwadrat dla wybranych pytań kwestionariusza EQLS z kategorii samopoczucie psychiczne

Pytanie	Odpowiedź	Grupa zawodowa	N	Min.	Max.	% ważnych	χ ²	df	p	Φ
Proszę wskazać, jak często czuł(a) Pan(i), że codzienne życie było wypelnione sprawami, które Pan(i) a(a) interesują w ciągu ostatnich dwóch tygodni?	Cały czas	Freelancerzy	8			3,9%				
		Pracownicy platformowi	18			9,2%				
		Pracownicy stacjonarni	18			7%				
	Przez większość czasu	Freelancerzy	56			27,3%				
		Pracownicy platformowi	31			15,8%				
		Pracownicy stacjonarni	40			15,5%				
	Ponad połowę czasu	Freelancerzy	49			23,9%				
		Pracownicy platformowi	29			14,8%				
		Pracownicy stacjonarni	49	1	6	19%	26,30	10	< 0,01	0,20
	Mniej niż połowę czasu	Freelancerzy	34			16,6%				
		Pracownicy platformowi	47			24%				
		Pracownicy stacjonarni	67			26%				
	Czasami	Freelancerzy	46			22,4%				
		Pracownicy platformowi	60			30,6%				
		Pracownicy stacjonarni	72			27,9%				
Wcale	Freelancerzy	12			5,9%					
	Pracownicy platformowi	11			5,6%					
	Pracownicy stacjonarni	12			4,7%					

cd. Tab. 3

Cały czas		Freelancerzy	6	1	6	19,61	10	< 0,05	0,17
		Pracownicy platformowi	6						
Przez większość czasu		Pracownicy stacjonarni	6						
		Freelancerzy	25						
		Pracownicy platformowi	16						
Ponad połowę czasu		Pracownicy stacjonarni	19						
		Freelancerzy	25						
		Pracownicy platformowi	26	1	6	19,61	10	< 0,05	0,17
Mniej niż połowę czasu		Pracownicy stacjonarni	26						
		Freelancerzy	22						
		Pracownicy platformowi	45						
Czasami		Pracownicy stacjonarni	44						
		Freelancerzy	86						
		Pracownicy platformowi	56						
Wcale		Pracownicy stacjonarni	101						
		Freelancerzy	40						
		Pracownicy platformowi	43						
		Pracownicy stacjonarni	60						

Proszę wskazać, jak często czuł(a) Pan(i) się bardzo **spięty(a)** w ciągu ostatnich dwóch tygodni?

Tabela 4. Chi-kwadrat dla wybranych pytań kwestionariusza EQLS z kategorii pytań o samoocenę własnego zdrowia

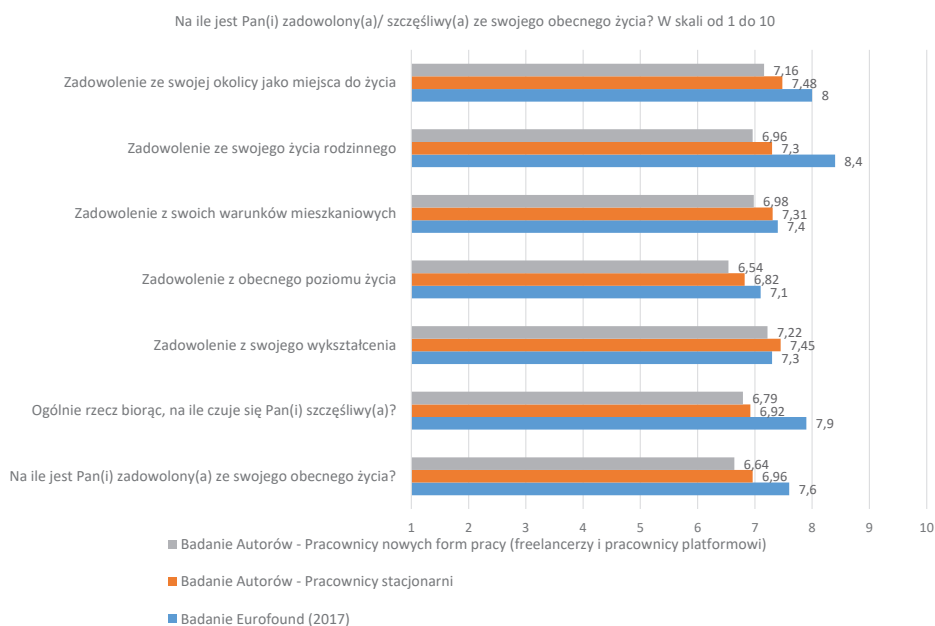
Pytanie	Odpowiedź	Grupa zawodowa	N	Min.	Max.	Procent ważnych	χ^2	df	p	Φ					
Ogólnie rzecz biorąc, czy określił(a)by Pan(i) swoje zdrowie jako... ?	Bardzo dobre	Freelancerzy	22			10,7%	6,53	8	0,59	0,10					
		Pracownicy platformowi	29			14,8%									
	Dobre	Pracownicy stacjonarni	28			10,9%									
		Freelancerzy	104			50,7%									
	Średnie	Pracownicy platformowi	81			47,3%									
		Pracownicy stacjonarni	121			46,9%									
		Freelancerzy	63			30,7%									
		Pracownicy platformowi	66	1	5	33,7%									
	Złe	Pracownicy stacjonarni	91			35,3%									
		Freelancerzy	13			6,3%									
	Bardzo złe	Pracownicy platformowi	16			8,2%									
		Pracownicy stacjonarni	16			6,2%									
		Freelancerzy	3			1,5%									
		Pracownicy platformowi	4			2,0%									
			Pracownicy stacjonarni	2							0,8%				

cd. Tab. 4

Czy ma Pan(i) jakiś długotrwały problem ze zdrowiem psychicznym, chorobę lub jest Pan(i) niepełnosprawny(a)?	Tak	Freelancerzy	80					41,7%					
		Pracownicy platformowi	76					41,8%					
		Pracownicy stacjonarni	74	1	2			32,3%	5,32	2	0,07	0,09	
	Nie	Freelancerzy	112					58,3%					
		Pracownicy platformowi	106					58,2%					
		Pracownicy stacjonarni	155					67,7%					
Czy ta dolegliwość w jakikolwiek sposób ogranicza Pana (ją) w codziennym funkcjonowaniu?	Tak, poważnie	Freelancerzy	10					12,8%					
		Pracownicy platformowi	20					26,3%					
		Pracownicy stacjonarni	6					8,1%					
	Tak, w pewnym stopniu	Freelancerzy	46					59%					
		Pracownicy platformowi	40	1	3			52,6%	10,75	4	< 0,05	0,22	
		Pracownicy stacjonarni	44					59,5%					
	Nie	Freelancerzy	22					28,2%					
	Pracownicy platformowi	16					21,1%						
	Pracownicy stacjonarni	24					32,4%						

Na wykresach przedstawionych na rysunkach 1-4 można zobaczyć różnice w odpowiedziach wśród polskich respondentów biorących udział w badaniu Eurofund (2017) i badaniu autorów. Prezentowane wyniki badań odnoszą się do poszczególnych pytań z kwestionariusza EQLS z zakresu: subiektywnego samopoczucia, wsparcia społecznego, równowagi praca – dom oraz oceny samopoczucia psychicznego.

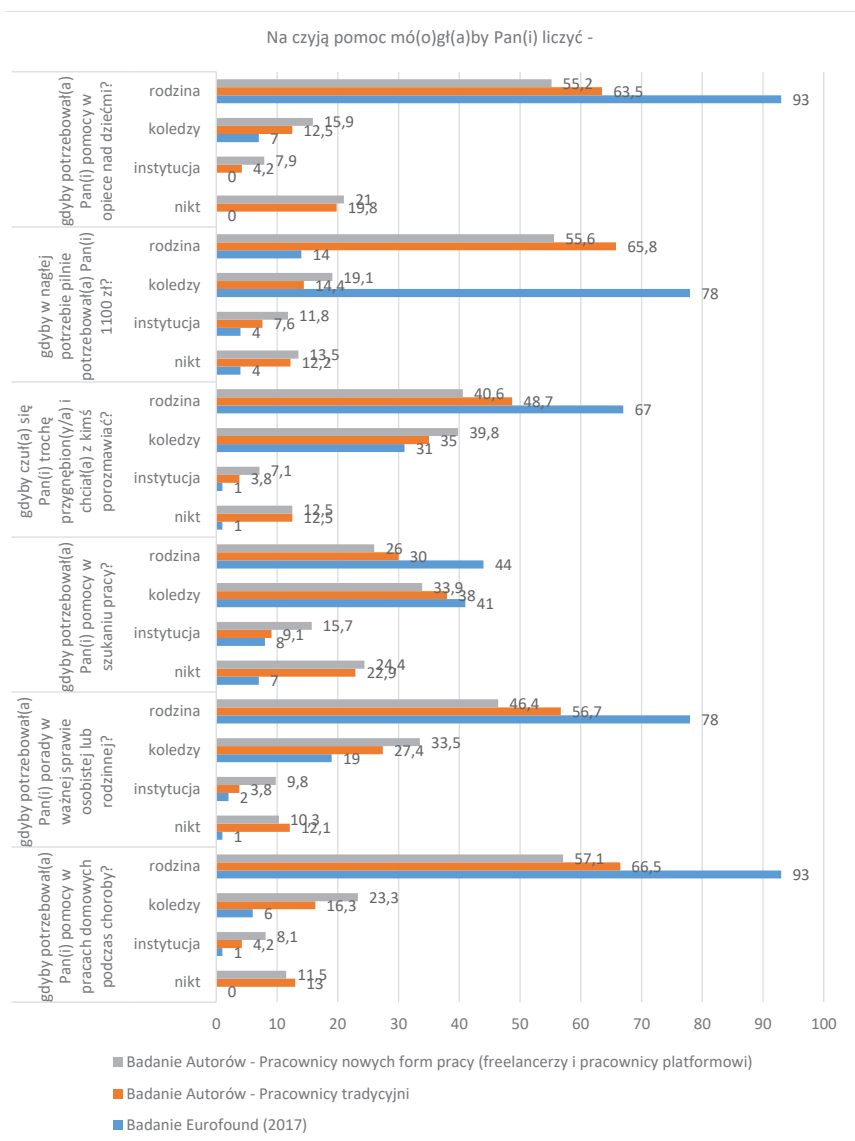
Wykres na rysunku 1 przedstawia odpowiedzi na pytania odnoszące się do: poczucia szczęścia, zadowolenia z wykształcenia; poziomu życia; życia rodzinnego; warunków mieszkaniowych; okolicy jako miejsca do życia oraz ogólnie zadowolenia z życia. Okazuje się, że grupy badane przez autorów uzyskały nieco niższe wyniki na skali odpowiedzi niż ankietowani przez Eurofound (2017). Jednak w ogólnym ujęciu średnie odpowiedzi respondentów w badaniu autorów są na poziomie 7 punktów, co pozwala domniemywać, iż zarówno pracownicy stacjonarni, jak i pracownicy nowych form pracy są raczej zadowoleni z przedstawionych aspektów życia oraz czują się szczęśliwi.



Rys. 1. Porównanie odpowiedzi na temat subiektywnego samopoczucia; porównanie odpowiedzi wśród respondentów Eurofound (2017) i dwóch grup zawodowych ankietowanych przez autorów

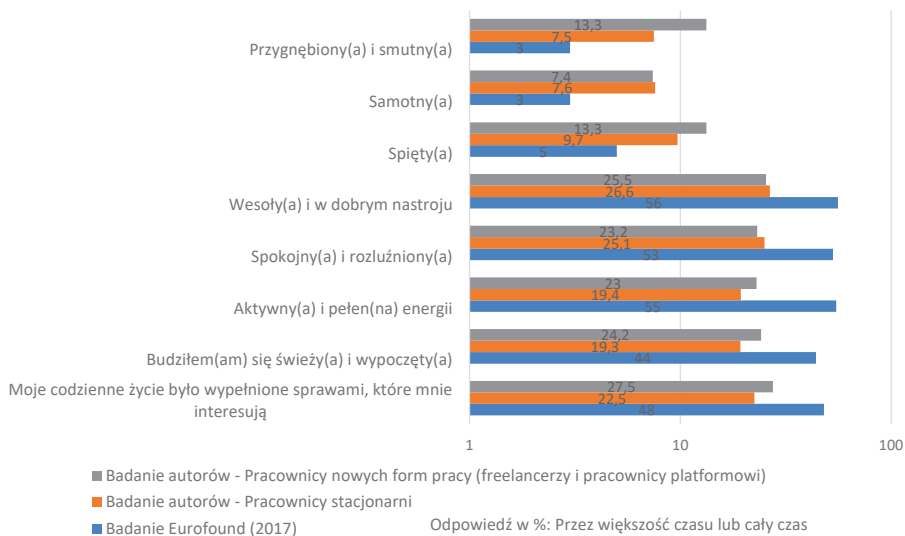
Analiza odpowiedzi odnoszących się do pytań składających się na ocenę wsparcia społecznego wśród respondentów badanych przez Eurofound wykazała, że najliczniej wskazywano na odpowiedź „rodzina/ krewni” w sytuacji potrzeby pomocy w razie: choroby, porady w ważnej sprawie, szukania pracy i opieki nad dzieckiem. W sytuacji nagłej potrzeby pilnej pożyczki pracownicy badani przez Eurofound zdecydowanie częściej zwróciliby się po pomoc do „kolegów/ sąsiadów/ innych osób”. Jeśli chodzi o pracowników nowych form pracy badanych przez Autorów także odpowiedź „rodzina/ krewni” stanowi główną odpowiedź w przypadkach: potrzeby pomocy w opiece nad dziećmi, potrzeby pilnej pożyczki, potrzeby rozmowy, potrzeby porady w ważnej sprawie i potrzeby pomocy w pracach domowych podczas choroby. Jedynie w sytuacji potrzeby pomocy w szukaniu pracy zarówno pracownicy platformowi, jak i freelancerzy częściej szukaliby wsparcia wśród „kolegów/ sąsiadów/ innych osób”. Jeśli chodzi o pracowników stacjonarnych badanych przez Autorów odpowiedź „rodzina/ krewni” także stanowi główną odpowiedź w przypadkach: potrzeby pomocy w opiece nad dziećmi, potrzeby pilnej pożyczki, potrzeby rozmowy, potrzeby porady w ważnej sprawie i potrzeby pomocy w pracach domowych podczas choroby. Jedynie w sytuacji potrzeby pomocy w szukaniu pracy pracownicy stacjonarni częściej wskazują na odpowiedź „koledzy/ sąsiedzi/ inne osoby” (rys. 2).

Wyniki częstotliwości odczuwania pozytywnych stanów emocjonalnych (parametry w zakresie wesołości, spokoju, posiadania energii, bycia wypoczętym i realizacji interesujących spraw) są wyższe wśród respondentów badania Eurofound. Respondenci badani przez Autorów w większości przypadków wskazali odpowiedzi „czasami” lub „wcale” w odpowiedzi na odczuwanie wymienionych pozytywnych stanów emocjonalnych w ciągu ostatnich dwóch tygodni. Analiza odpowiedzi na pytania o poczucie przygnębienia i smutku, samotności i bycia spiętym pozwala stwierdzić, że niskie wyniki prezentowane na skali odpowiedzi „przez większość czasu” lub „cały czas” dają twierdzący wynik w zakresie odczuwania negatywnych stanów u obydwu porównywanych grup badawczych, tj. pracowników stacjonarnych i pracowników nowych form pracy (rys. 3).



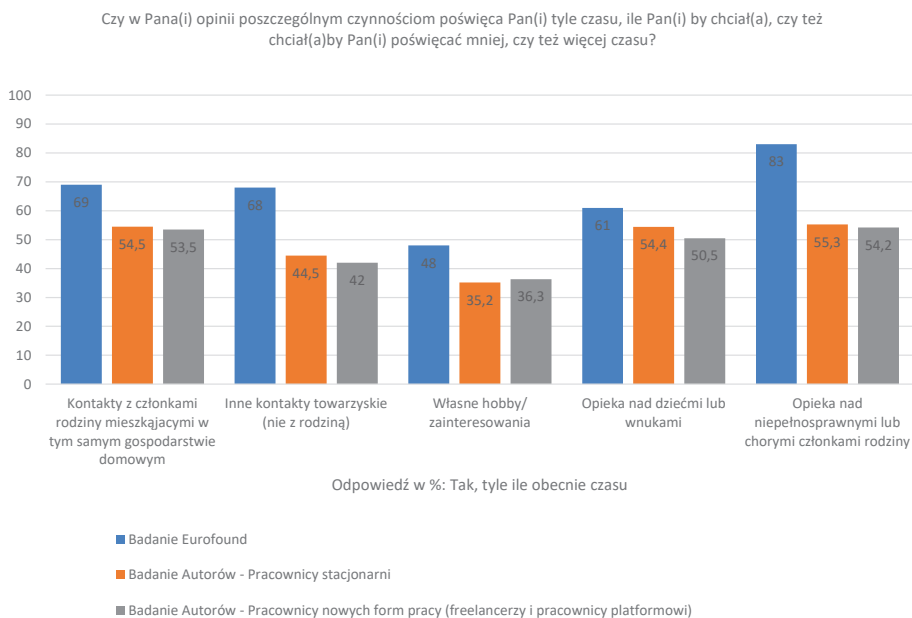
Rys. 2. Ocena wsparcia społecznego; porównanie odpowiedzi wśród pracowników stacjonarnych i pracowników nowych form pracy ankietowanych przez autorów oraz odpowiedzi wśród respondentów Eurofound (2017) [%]

Jak często czuł(a) się Pan(i) w ten sposób w ciągu ostatnich 2 tygodni?



Rys. 3. Ocena samopoczucia psychicznego; porównanie odpowiedzi wśród respondentów Eurofound (2017) i dwóch grup zawodowych ankietowanych przez autorów [%]

Kategoria pytań odnoszących się do zachowywania równowagi między pracą a życiem osobistym pozwala zauważyć, że respondenci badania Eurofound deklarują, iż poświęcają tyle czasu, ile potrzebują na kontakty z rodziną, przyjaciółmi i opiekę nad dziećmi/ wnukami lub nad niepełnosprawnymi czy chorymi. Jedynie w przypadku poświęcania czasu na własne hobby wynik odpowiedzi respondentów Eurofound jest poniżej średniej, przy czym aż 46% respondentów zaznaczyło odpowiedź „więcej czasu”, co pozwala sądzić, że respondenci chcieliby mieć więcej czasu na realizację własnych zainteresowań. Wyniki respondentów badanych przez autorów plasują się na poziomie średniej, jeśli chodzi o kontakty z rodziną, przyjaciółmi czy opiekę nad niepełnosprawnymi. Wynikiem wyróżniającym się w tym przypadku jest kwestia opieki nad dziećmi lub wnukami, który wskazuje, że zdecydowana większość zarówno pracowników stacjonarnych, jak i pracowników nowych form pracy chciałaby móc poświęcać więcej czasu tej czynności. Podobnie zresztą jak w przypadku własnego hobby (rys. 4).



Rys. 4. Opinia na temat ilości poświęcanego czasu na dane czynności; porównanie odpowiedzi wśród respondentów Eurofound (2017) i dwóch grup zawodowych ankietowanych przez autorów

Dyskusja i wnioski

Celem badania było zbadanie jakości życia wybranych pracowników nowych form pracy oraz porównanie uzyskanych parametrów z wynikami Eurofund (2017). Do pomiaru parametrów jakości życia wykorzystano kwestionariusz EQLS, a do porównania danych wykorzystano wyniki badań prowadzonych przez autorów i zebranych przez Eurofound w 2016 roku. Badanie autorów przeprowadzono w grupie osób pracujących w ramach nowych form pracy, tj. wśród pracowników platformowych, freelancerów i pracowników stacjonarnych.

Analiza wyników uzyskanych przez autorów wykazała, że jedynie pytania wchodzące w zakres wsparcia społecznego oraz dwa pytania dotyczące samopoczucia psychicznego (Jak często czuł(a) się Pan(i) spięty w ciągu ostatnich dwóch tygodni?; Jak często czuł(a) Pan(i), że Pana(i) codzienne życie było wypełnione sprawami, które Pana(i) interesują, w ciągu ostatnich dwóch tygodni?) okazały się istotne statystycznie. W związku z tym na podstawie tych analiz można powiedzieć, że zarówno pracownicy stacjonarni, jak i reprezentanci nowych form pracy (pracownicy platformowi i freelancerzy) deklarują otrzymywanie największego wsparcia społecznego od rodziny lub krewnych w przypadku chęci uzyskania: pomocy w pracach domowych podczas choroby; potrzeby porady w ważnej sprawie osobistej lub rodzinnej; potrzeby rozmowy

w czasie uczucia przygnębienia; potrzeby pilnej pożyczki pieniężnej i pomocy w opiece nad dziećmi. Jedynie w przypadku pomocy w szukaniu pracy zarówno pracownicy stacjonarni, jak i reprezentanci nowych form pracy częściej mogą liczyć na wsparcie od innych osób, kolegów/ sąsiadów. Brak wyraźnych różnic między badanymi grupami może wynikać z polskiej tradycji i kultury ułatwiania swoich problemów w najbliższym, zaufanym gronie bliskich osób. A odejście od tej zasady w przypadku potrzeby wsparcia przy poszukiwaniu pracy wydaje się usprawiedliwione z punktu widzenia większej szansy powodzenia na realizację tego celu. Warto też podkreślić, że propozycja pozyskiwania wsparcia od instytucji zewnętrznych – które wydają się rozsądnym pomysłem z punktu definicyjnego – została zmarginalizowana. Choć tu warto zaznaczyć, że jednak widać różnicę między badanymi grupami – pracownicy nowych form pracy nieco bardziej są gotowi na uzyskanie pomocy z zewnątrz niż pracownicy stacjonarni.

Jeżeli chodzi o samopoczucie psychiczne to także zarówno pracownicy stacjonarni, jak i pracownicy nowych form pracy najliczniej wskazywali na odpowiedź „czasami”, jeśli chodzi o pytanie: „Jak często czułeś się bardzo spięty w ciągu ostatnich dwóch tygodni?”, co w rzeczywistości daje pozytywną informację zwrotną, gdyż w tym przypadku oznacza to, że zarówno pracownicy stacjonarni, platformowi, jak i freelancerzy odczuwają w życiu więcej pozytywnych stanów emocjonalnych niż negatywnych, takich jak „spięcie”. Zaś w przypadku pytania o odczucia związane z tym, czy ich codzienne życie jest wypełnione sprawami, które ich interesują, to zarówno pracownicy nowych form pracy, jak i pracownicy stacjonarni najliczniej wskazywali na odpowiedź „przez większość czasu lub cały czas”, co w zasadzie również jest pozytywną informacją, bo przypuszczalnie oznacza to, że obydwie zbadane grupy zawodowe są zadowolone z prowadzonego przez siebie życia.

Co do pytania o to, ile pracownicy stacjonarni i pracownicy nowych form pracy chcieliby poświęcać czasu na opiekę nad dziećmi lub wnukami, najliczniej wskazują oni na odpowiedź „tyle, ile obecnie czasu”. Pozwala to domniemywać, że obciążenie opieką jest w sam raz i nie ma potrzeby ani go wydłużać, ani skracać, co w zasadzie można również odczytywać pozytywnie, tj. że polscy pracownicy nie odczuwają problemu w zakresie opieki nad dziećmi.

Analiza różnic między wynikami badań kwestionariuszem EQLS wśród polskich pracowników zbadanych przez Eurofound (2017) i dwóch grup zawodowych zbadanych przez autorów wykazała, że respondenci Eurofound wykazują wyższe wyniki w zakresie dobrego samopoczucia psychicznego, otrzymywanego wsparcia społecznego od rodziny w przypadku potrzeby: pomocy w pracach domowych podczas choroby; porady w ważnej sprawie osobistej lub rodzinnej; potrzeby rozmowy w czasie uczucia przygnębienia i pomocy w opiece nad dziećmi niż respondenci zbadani przez autorów. Ciekawym wynikiem różnicującym zbadane grupy jest „nagła potrzeba pożyczki”, gdzie wśród wyników Eurofound (2017) dominuje odpowiedź „kolega/ sąsiad” (78%), a wśród pra-

owników nowych form pracy (55,6%) i pracowników stacjonarnych (65,8%) jednak „rodzina/ krewni”. Jednak nie zauważa się znaczących różnic w odpowiedziach na poziomie pytania o chęć poświęcania odpowiedniej ilości czasu wobec czynności opieki nad dziećmi/ wnukami. Wszystkie porównywane grupy najliczniej wskazywały na odpowiedź „tyle, ile obecnie czasu”.

Wydaje się, że wpływ na różnice w uzyskanych odpowiedziach między ankietowanymi grupami mógł mieć czas pozyskiwania danych, gdyż wyniki Eurofound były zbierane w 2016 r., a wyniki autorów w 2022 roku. Ponadto niewykluczone, że pandemia COVID-19 także mogła mieć wpływ na percepcję i postrzeganie poszczególnych aspektów jakości życia badanych pracowników. Dodatkowo istotnym elementem mogącym zaburzać dokładne porównanie grup badawczych może być brak rozróżnienia pracowników na typ pracy w grupie Eurofound.

Jednak dotychczasowe badania w tej tematyce wskazują, że wśród brytyjskich gig workerów występuje gorsze zdrowie psychiczne i gorsze zadowolenie z życia niż u pracowników zatrudnionych *full-time* lub *part-time*, co tłumaczone jest prawdopodobieństwem wyższego poziomu samotności i większej niepewności finansowej (Wang, Li i Coutts, 2022). Podobne wnioski wyciągnięto w Finlandii (Mbare, 2023), gdzie na podstawie 20 pogłębionych wywiadów z *Food delivery platform work* wykazano, że trudne warunki pracy, jakich doświadczają ci pracownicy, oddziałują na ich zdrowie i samopoczucie psychiczne. Z kolei kanadyjskie badania (Glavin, Bierman i Schieman, 2021) wśród pracowników platformowych dowiodły, że występuje u nich wyższy poziom bezsilności i samotności w porównaniu do innych pracowników, co może wpływać na *social connection* oraz gorsze zdrowie psychiczne (Glavin i Schieman, 2022). Australijskie badania dotyczące stresu i strategii radzenia sobie z wyzwaniami pracy platformowej wykazały, że wsparcie społeczne oraz aktywność i planowanie wiążą się z redukcją stresu u przebadanych *gig workers* (Hafeez, Gupta i Sprajcer, 2022). Z drugiej strony chińskie badania (Wu et al., 2022) wykazały, że pracownicy platformowi dostarczający jedzenie na wezwanie mimo doświadczania stresu i niepewnych warunków pracy, dzięki wsparciu społecznemu (od rodziny i innych pracowników) mobilizują się i utrzymują dobry poziom dobrostanu psychicznego.

Badania post pandemiczne w Chile porównujące kierowców transportu publicznego i dostawców (*delivery app drivers*) uwydatniły problem braku ubezpieczeń społecznych, niższych zarobków i gorszej satysfakcji z pracy (Bernhardt et al., 2023). Z kolei porównawcze badania we Francji podczas pandemii między kierowcami gig economy (*drivers i bikers*) wykazały, że pracownicy nowych form pracy doświadczają niższych zarobków i niepewności zatrudnienia, ale przy tym zachowują podobny poziom stresu jak inni badani kierowcy (Apouey et al., 2020). Natomiast malezyjskie badania (Abdul Jalil et al., 2023) wśród prekaryjnych pracowników potwierdziły, że równowaga praca – dom i dobrostan psychiczny zależy od posiadania stabilnej pracy. Zaś koreańskie badania (Park

i Kim, 2021) dowiodły, że dobrostan psychiczny pracowników samozatrudnionych zależy od ilości godzin przepracowanych w tygodniu – paradoksalnie wyższa ocena dobrostanu występuje wśród samozatrudnionych pracujących między 48-59 godzin w tygodniu niż wśród pracujących poniżej 40 lub powyżej 60 godzin w tygodniu.

W zakresie przyszłych badań związanych z tematyką jakości życia zaleca się przeprowadzenie badań na większej próbie pracowników nowych form pracy oraz wykorzystanie większej ilości pytań z kwestionariusza EQLS, dzięki czemu będzie możliwe dokonanie bardziej zaawansowanych obliczeń statystycznych. Z doświadczeń autorów wynika, że dobrym pomysłem wydaje się podzielenie grupy badawczej na pracowników umysłowych i fizycznych, a także na tych pracujących całkowicie zdalnie oraz na tych pracujących hybrydowo i stacjonarnie. Ponadto ważnym czynnikiem wydaje się być także sprawdzanie, czy osoby podejmujące prace w ramach nowych form pracy robią to dobrowolnie, czy zostali do tego w jakiś sposób przymuszeni. Tak jak dowiedli tego Park S., Park C. i Sung (2022), których badania wykazały, że u osób samozatrudnionych nie z własnej woli wystąpił niższy poziom dobrostanu niż u osób, które podjęły taką decyzję świadomie i dobrowolnie.

Bibliografia

Abdul Jalil, N. I., Tan, S. A., Ibharim, N. S., Musa, A. Z., Ang, S. H., Mangundjaya, W. L., (2023). The Relationship between Job Insecurity and Psychological Well-Being among Malaysian Precarious Workers: Work–Life Balance as a Mediator. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2758.

Apouey, B., Roulet, A., Solal, I., Stabile, M., (2020). Gig Workers during the COVID-19 Crisis in France: Financial Precarity and Mental Well-Being. *Journal of Urban Health*, 97(6), 776-795.

Bérastégui, P., (2021). Exposure to Psychosocial Risk Factors in the Gig Economy: A Systematic Review. ETUI Research Paper - Report 2021.01. <https://ssrn.com/abstract=3770016> (Dostęp: 12.01.2023).

Bernhardt, A., Campos, C., Prohovsky, A., Ramesh, A., Rothstein, J., (2023). Independent Contracting, Self-Employment, and Gig Work: Evidence from California Tax Data. *ILR Review*, 76(2), 357-386.

De Stefano, V., (2016). The rise of the “just-in time workforce”: on demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig economy”. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37(3), 461-471.

Eurofound, (2017). European Quality of Life Survey 2016: Quality of life, quality of public services, and quality of society. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound, (2018). Overview of new forms of employment – 2018 update. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2018/overview-of-new-forms-of-employment-2018-update> (Dostęp: 28.02.2023).

- Eurofound, (2020). New forms of employment: 2020 update. New forms of employment series. Luxembourg: Publications Office of the European Union. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20027en.pdf (Dostęp: 28.02.2023).
- European Parliament, (2017). The social protection of workers in the platform economy. Brussels: Policy Department A: Economic and Scientific Policy.
- Eurostat, (2015). Quality of life. Facts and views. Statistical books. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Felstead, A., Henseke, G., (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32, 195-212.
- Glavin, P., Bierman, A., Schieman, S., (2021). Über-Alienated: Powerless and Alone in the Gig Economy. *Work and Occupations*, 48(4), 399-431.
- Glavin, P., Schieman, S., (2022). Dependency and Hardship in the Gig Economy: The Mental Health Consequences of Platform Work. *Socius Sociological Research for a Dynamic World*, 8, 1-13.
- Hafeez, S., Gupta, C., Sprajcer, M., (2023). Stress and the gig economy: it's not all shifts and giggles. *Industrial Health*, 61(2), 140-150.
- Huws, U., (2016). A review on the future of work: online labour exchanges or crowdsourcing: implications for occupational health and safety. EU-OSHA, Discussion Paper. https://oshwiki.eu/wiki/A_review_on_the_future_of_work:_online_labour_exchanges_or_crowdsourcing. (Dostęp: 18.01.2023).
- Keith, M.G., Harms, P., Tay, L., (2019). Mechanical Turk and the gig economy: exploring differences between gig workers. *Journal of Managerial Psychology*, 34, 286-306.
- Manyika, J., Lund, S., Bughin, J., Robinson, K., Mischke, J., Mahajan, D., (2016). Independent Work: Choice necessity and the gig economy. McKinsey Global Institute. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy> (Dostęp: 18.01.2023).
- Maricic, M. (2019). Assessing the quality of life in the European Union: The European Index of Life Satisfaction (EILS). *Statistical Journal of the IAOS*, 35(2), 261-267.
- Mbare, B., (2023). Psychosocial work environment and mental wellbeing of food delivery platform workers in Helsinki, Finland: A qualitative study. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 18, 1.
- OECD, (2019). Policy Responses to New Forms of Work. Paris: OECD Publishing. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/0763f1b7-en.pdf?expires=1677580398&iid=id&accname=guest&checksum=CDF3209AFE70F062155518297A4FAF77> (Dostęp: 28.02.2023).
- Palumbo, R., Manna, R., Cavallone, M., (2020). Beware of side effects on quality! Investigating the implications of home working on work-life balance in educational services. *The TQM Journal*, 33(4), 915-929.
- Park, J., Kim, Y., (2021). Association of weekly working hours with poor psychological well-being and moderation by employment status in Korean workers. *Industrial Health*, 59(4), 249-259.
- Park, S., Park, C., Sung, J. H., (2022). How Does the Involuntary Choice of Self-Employment Affect Subjective Well-Being in Small-Sized Business Workers? A Cross-Sectional

Study from the Fifth Korean Working Conditions Survey. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 1011.

Stewart, A., Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: What are the options? *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 420–437.

Vives, A., González, F., Moncada, S., Llorens, C., Benach, J., (2015). Measuring precarious employment in times of crisis: the revised Employment Precariousness Scale (EPRES) in Spain. *Gaceta Sanitaria*, 29(5), 379-382.

Warren, T. (2021). Work–life balance and gig work: ‘Where are we now’ and ‘where to next’ with the work–life balance agenda? *Journal of Industrial Relations*, 63(4), 522-545.

Wang, S., Li, L.Z., Coutts, A., (2022). National survey of mental health and life satisfaction of gig workers: the role of loneliness and financial precarity. *BMJ Open*, 12(12), e066389.

WHO, (2012). Programme on mental health: WHOQOL user manual. WHO/MNH/MHP/98.4.Rev.1

Wu, P. F., Zheng, R., Zhao, Y., Li, Y., (2022). Happy riders are all alike? Ambivalent subjective experience and mental well-being of food-delivery platform workers in China. *New Technology, Work and Employment*, 37(3), 425-444.

CZEŚĆ III

WYTYCZNE I ZALECENIA W ZAKRESIE
ORGANIZACJI PSYCHOSPOŁECZNYCH
I FIZYCZNYCH WARUNKÓW
NOWYCH FORM PRACY

PSYCHOSPOŁECZNE I ORGANIZACYJNE WARUNKI PRACY

Dorota Żołnierczyk-Zreda, Andrzej Najmiec, Łukasz Kapica, Zofia Mockała, Aleksandra Stachura-Krzyształowicz

Wstęp

Psychospołeczne i organizacyjne warunki pracy w nowych formach pracy mogą być w pewnej mierze podobne (praca zdalna z domu), jak i odmienne (freelancing, praca platformowa umysłowa), a nawet diametralnie inne (praca platformowa fizyczna) niż praca stacjonarna w siedzibie pracodawcy. Tym, co łączy większość z nich, jest bardziej lub mniej intensywne korzystanie z komunikatorów, takich jak komputer i telefon komórkowy. Różni je przede wszystkim miejsce wykonywania pracy. W przypadku pracowników zdalnych jest to najczęściej dom, ale w przypadku pracowników platformowych oraz freelancerów mogą to być inne miejsca lub praca w ruchu.

Zalecenia, które mogą być formułowane w odniesieniu do organizacji psychospołecznych i organizacyjnych warunków pracy tych osób, mają zatem inne odniesienia, a także innych adresatów. W przypadku pracowników zdalnych należy formułować zalecenia dla pracodawców, bowiem osoby, które wykonują tę pracę, są zatrudnione na podstawie umowy o pracę i korzystają z przysługujących im wynikających z Kodeksu pracy praw pracowniczych, które powinien zapewnić im pracodawca. W przypadku pracowników platformowych i freelancerów zalecenia mogą być adresowane do zleceniodawców, ale o zachowanie właściwej organizacji psychospołecznych warunków pracy powinni zadbać przede wszystkim sami pracownicy. Warunki pracy pracowników platformowych są uwarunkowane charakterem wykonywanych zadań. Przykładem prac wykonywanych przez te osoby mogą być: dostawa jedzenia, przewóz osób, naprawa i drobne usługi, opieka nad dziećmi, przewóz i dostarczanie paczek, ale także usługi IT. W większości są to prace usługowe związane z trudnościami wynikającymi z pracy z klientem. Jednak to, co generuje popularność i rozwój tych form pracy, to możliwość łatwiejszego jej podjęcia i sprawniejszego znalezienia klientów oraz możliwość szybkiego rozpoczęcia pracy. Grupa freelancerów jest związana z zawodami, takimi jak m.in.: grafik, copywriter, tłumacz, korektor, dziennikarz, przedstawiciel branży IT, projektant stron internetowych, fotograf, grafik komputerowy, trener personalny, psycholog, szkoleniowiec. Aktualnie rozszerza się lista zawodów, w których można pracować jako „wolny strzelec”, jednak najpopularniejsze są wciąż zawody twórcze.

Zalecenia dotyczące właściwej organizacji psychospołecznych warunków pracy osób pracujących zdalnie w oparciu o umowę o pracę

Zalecenia dla pracodawców

Ograniczanie ryzyka nadmiernego przeciążenia pracą

W pracy zdalnej wykonywanej na podstawie umowy o pracę obowiązek nieprzeciążania pracą jest uniwersalnym obowiązkiem wszystkich pracodawców i podlega ogólnym przepisom o czasie pracy oraz konieczności zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

W pracy zdalnej ryzyko nadmiernego przeciążenia osób pracujących pojawia się szczególnie wtedy, gdy elastyczność pracy pozwala pracodawcy na przykład na kontaktowanie się z pracownikiem w czasie wykraczającym poza tradycyjne – obowiązujące w siedzibie pracodawcy – godziny pracy. Dla pracownika zdalnego może to być nadmierne obciążenie uniemożliwiające właściwy odpoczynek od pracy, chyba że jest to przedmiotem odrębnej umowy między nim a jego przełożonym. W tym kontekście konieczne jest przestrzeganie przez pracodawcę prawa pracownika do czasowego „bycia off-line”.

Z kolei w uzasadnionych sytuacjach należy wprowadzać – w uzgodnieniu z pracownikiem – elastyczny czas pracy w celu umożliwienia mu realizacji potrzeb związanych z życiem rodzinnym oraz prywatnym. Tak więc ważne jest ogólne zalecenie, aby godziny pracy, a szczególnie dostępność pracownika były z góry ustalone przez niego i jego przełożonego.

Zapobieganie nadmiernemu przeciążeniu pracą wymaga ponadto od pracodawcy precyzyjnego określania zlecanych pracownikowi zadań oraz terminów ich realizacji. Dobrą praktyką stosowaną w wielu firmach jest wypełnianie odpowiedniego formularza pracy zdalnej, w którym określa się m.in. listę takich zadań dla pracownika wykonującego te zadania w ramach pracy zdalnej. Dodatkowo zapobiega to pojawianiu się innego zagrożenia, jakim jest konflikt ról lub niejasność ról. W przypadku pracy zdalnej może zdarzyć się, że pracownik nie ma wystarczającej jasności co do swoich obowiązków lub pozostają one w konflikcie z innymi obowiązkami lub obowiązkami jego współpracowników. Zapobieganie temu problemowi może polegać na przygotowaniu dla pracownika indywidualnego planu jego pracy, który powinien zostać omówiony i uzgodniony z pracownikiem.

Ważną rekomendacją dla pracodawców osób pracujących zdalnie jest ponadto zachęcanie ich do dzielenia się informacjami na temat pojawiających się trudności w celu wczesnego wykrycia i zapobiegania przeciążeniu pracą, a w konsekwencji – wypaleniu zawodowemu.

Z relacji wielu osób pracujących zdalnie ponadto wynika, że oprócz wykonywania swoich rutynowych zadań czują się oni dodatkowo przeciążeni nad-

mierną kontrolą ze strony przełożonych, czy to w formie konieczności pisania dodatkowych raportów (np. dziennych), czy odbywania dodatkowych rozmów telefonicznych. Zdarza się to szczególnie ze strony tych przełożonych, którzy mają obawy, że poza siedzibą firmy pracownik gorzej wykonuje swoje obowiązki zawodowe. Zatem kolejne zalecenie dla pracodawców i przełożonych jest takie, aby nie przeciążać pracownika czynnościami wynikającymi z potrzeby sprawowania nadmiernej kontroli nad pracownikiem.

Ograniczanie ryzyka braku wsparcia zawodowego ze strony pracodawcy i współpracowników

W celu uniknięcia ryzyka braku wsparcia zawodowego ze strony pracodawcy i współpracowników, należy zapewnić pracownikom możliwość kontaktu z bezpośrednim przełożonym, jak również udzielać terminowych, regularnych informacji zwrotnych na temat wykonanych przez pracowników zadań i proponowanych zmian. Takie zalecenia są szczególnie ważne dla młodych pracowników, a zwłaszcza tych, którzy dopiero rozpoczynają pracę i powinni wykonywać ją pod nadzorem osoby bardziej doświadczonej. Z punktu widzenia tej grupy osób niezwykle ważne jest przekazywanie pozytywnych opinii o wykonanej pracy, jeśli istnieją ku temu powody.

W sytuacji intensywnego stosowania urządzeń komunikacyjnych przez osoby pracujące zdalnie konieczne jest systematycznie monitorowanie umiejętności zawodowych pracowników przez pracodawców/ przełożonych. Unika się w ten sposób delegowania do zadań, które są dla pracowników niemożliwe do wykonania. Dotyczy to np. obsługi określonych platform internetowych czy korzystania z nowych programów komputerowych. Taki stres deklarowali np. nauczyciele nauczający zdalnie w czasie pandemii czy lekarze przyjmujący w ten sposób swoich pacjentów. Konieczne jest zatem określanie potrzeb w zakresie szkolenia pracowników, monitorowanie problemów i uwzględnianie ich w tematyce szkoleń. Powinny dotyczyć nie tylko kwestii zawodowych, ale także ergonomii stanowiska pracy, przeciwdziałania problemom mięśniowo-szkieletowym i innym problemom, które mogą wynikać z pracy zdalnej.

Praca zdalna, która ogranicza lub nawet eliminuje możliwość fizycznego przebywania w siedzibie pracodawcy, może powodować, że pracownicy tracą poczucie bycia „częścią organizacji”, dla której pracują. Dlatego konieczne jest zapewnienie im dostępu do najnowszych informacji o zmianach i decyzjach zachodzących w całej organizacji. Cel ten może być realizowany na przykład przez stworzenie bazy informacji zawierającej wszystkie główne zmiany oraz aktualizacje wewnętrznych zasad i procesów, które dotyczą organizacji.

Pracodawcom osób pracującym zdalnie zaleca się także tworzenie narzędzi i zasad umożliwiających kontakty oraz konsultacje pracowników z przełożonymi i współpracownikami w celu monitorowania trudności w wykonaniu zadań oraz określenie potrzeb w zakresie wsparcia pracownika.

Ograniczanie ryzyka braku kontaktów społecznych w pracy oraz poczucia izolacji społecznej

Pracownicy zdalni mają mniejszą szansę na nieformalne spotkania ze swoimi współpracownikami, a ci spośród nich, którzy nie mają rodziny, narażeni są na odczuwanie dokuczliwej samotności, którą raportowały wyniki wielu badań przeprowadzonych podczas pandemii COVID-19. Przed pracodawcą stoi zatem ważne zadanie, jakim jest stwarzanie możliwości wymiany doświadczeń w wirtualnych zespołach wykonujących pracę zdalną w celu przeciwdziałania poczuciu izolacji społecznej oraz braku wsparcia emocjonalnego podczas pracy zdalnej.

Dobrym przeciwdziałaniem temu zagrożeniu jest praktyka polegająca na przydzielaniu przez przełożonego realizacji poważniejszych zadań większemu zespołowi pracowników albo podzieleniu większego zespołu na mniejsze zespoły, w których każdy ma jasno określone zadania i cele. Stwarza to możliwość nawiązywania częstszych kontaktów w czasie pracy zdalnej. Sprawia także, że pracownik zyskuje większą jasność swojej roli zawodowej.

Niezależnie od takich możliwości pracodawca powinien zachęcać swoich pracowników, aby sami podejmowali inicjatywę wspólnej pracy i wzajemnych kontaktów, a sam mógłby inicjować organizowanie pozazawodowych, nieformalnych spotkań z pracownikami, np. z okazji świąt i innych dni szczególnych dla osób z firmy.

Ograniczanie ryzyka pojawiania się u pracowników problemów ze zdrowiem psychicznym

W literaturze dużo jest doniesień na temat pogorszenia stanu zdrowia psychicznego pracowników podczas pracy zdalnej w czasie pandemii COVID-19. Raportuje się wzrost u pracowników: napięcia, stresu (w tym technostresu), wypalenia zawodowego, a nawet objawów lęku czy depresji. Aby zapobiec nasilaniu się tych problemów u pracowników wykonujących pracę zdalną konieczne jest wczesne ich identyfikowanie przez przełożonych, w tym także uzależnień od technologii, technostresu, objawów lęku lub depresji. Ponadto ważne jest, aby przełożeni zachęcali swoich pracowników do zgłaszania tych zjawisk. W tym celu można korzystać z gotowej *check-list* i kwestionariusza do diagnozy samopoczucia psychicznego pracowników. W przypadku gdy takie problemy występują u pracowników, warto jest zaproponować osobom z trudnościami udział w zewnętrznym treningu, psychoedukacji lub nawet terapii skierowanej na określony problem.

Działania takie wymagają od pracodawców przede wszystkim dbania o kulturę organizacyjną, w której nie ma miejsca na stygmatyzację osób z ewentualnymi problemami ze zdrowiem psychicznym, a także w której zasadą jest przeciwdziałanie wszelkim negatywnym zjawiskom, które mogą nasilać się w czasie pracy zdalnej, takim jak np. *cyberbullying*. Wymaga to wprowadzenia zasady „zero tolerancji dla jakichkolwiek form przemocy w miejscu pracy” oraz przestrzegania określonych zasad wirtualnego kontaktowania się pracowników.

Zalecenia dla pracownika

Niezależnie od tego, co może zrobić pracodawca, aby właściwie zorganizować psychospołeczne warunki pracy zdalnej, zachowanie dobrego samopoczucia psychicznego w tego rodzaju pracy zależy także od samego pracownika. Poniżej sformułowano podstawowe zalecenia dla pracownika wykonującego pracę zdalną przy komputerze, których stosowanie w praktyce wpłynie korzystnie na jego zdrowie i pozwoli na utrzymanie równowagi między pracą a życiem prywatnym.

Zalecenia dotyczące organizacji miejsca pracy

Pracując w domu, powinniśmy zapewnić sobie strefę przeznaczoną do pracy (nie musi to być oddzielny pokój). Wykonywanie zadań w miejscach do tego nieprzygotowanych może wpływać negatywnie na koncentrację lub zaburzać granice między życiem rodzinnym a zawodowym. Posiadanie wydzielonego miejsca do pracy jest często sygnałem dla osób zamieszkujących wspólnie, że jest to przestrzeń, w której należy respektować pewne granice osoby pracującej zdalnie. Posiadanie takiej przestrzeni ułatwia lepsze zorganizowanie stanowiska pracy, na którym można zgromadzić niezbędne rzeczy potrzebne do pracy. Pozwoli to uniknąć dekoncentracji związanej np. z szukaniem informacji lub narzędzi potrzebnych do pracy. Zaleca się tak zorganizować strefę pracy, aby jak najmniej rzeczy rozpraszało uwagę.

Zalecenia dotyczące organizacji czasu pracy

Praca zdalna wymaga od osób, które ją wykonują, konieczności dobrego zorganizowania czasu pracy, co dla wielu z nich oznacza zwiększenie samodyscypliny w zakresie planowania i realizacji zadań. Jednocześnie jedną z głównych zalet pracy zdalnej jest oszczędność czasu z powodu braku konieczności dojazdów do i z pracy. Jest to odczuwalne zwłaszcza w dużych aglomeracjach, gdzie dojazd do pracy może zajmować ponad godzinę na zakorkowanych ulicach. Warto, aby osoby pracujące zdalnie wykorzystały zyskany w ten sposób czas na lepsze dostosowanie czasu pracy do własnego rytmu dobowego (chronotypu) i cech temperamentalnych, a także na inne zajęcia odprężające i służące zdrowiu, np. aktywność fizyczną.

Dbając o zachowanie właściwej intensywności pracy, warto także pamiętać o tym, że można skorzystać z prawa do unikania służbowych kontaktów poza ustalonym czasem pracy, np. prawa do nieodbierania w tym czasie służbowych e-maili lub telefonów. W zależności od indywidualnych cech osobowościowo-temperamentalnych może występować tendencja do wydłużania dobowej aktywności zawodowej pracowników. Warto, aby zasady organizacji pracy oraz wspierające postawy przełożonych przeciwdziałały takim praktykom, nawet wtedy, gdy są one z jakichś względów korzystne dla organizacji.

Zalecenia dotyczące zapewniania sobie wsparcia zawodowego oraz emocjonalnego

Do satysfakcjonującego wykonywania pracy zdalnej ważne jest zapewnienie sobie wsparcia emocjonalnego, informacyjnego i praktycznego (związanego z wykonywaniem zadań zawodowych). Dążenie do kontaktu z innymi osobami pracującymi w firmie powinno być zatem inicjatywą samych osób pracujących zdalnie, a dostępność konsultacji i informacji zwrotnej powinna być zapewniona w relacjach z pracodawcą i przełożonymi. Spotkania w celach zawodowych pt. „Popracujmy razem” i społecznych pt. „Wirtualne kawy” są dobrym przykładem takich inicjatyw. Zaspakajają one potrzebę kontaktów społecznych oraz pomagają mobilizować się do pracy w warunkach domowych. Są także szczególnie korzystne dla osób silnie ekstrawertycznych, o dużym zapotrzebowaniu na kontakty społeczne, dla nowych pracowników oraz – paradoksalnie – dla osób introwertycznych, które mogą mieć większą trudność w nawiązywaniu bezpośrednich relacji interpersonalnych ze współpracownikami.

Innym, ważnym aspektem utrzymywania kontaktów zawodowych są różne formy doksztalcania się zarówno nieformalne, jak i formalne w postaci udziału w szkoleniach zawodowych i kursach. Takich możliwości pracownicy zdalni powinni oczekiwać od swoich pracodawców także podczas pracy zdalnej.

Kolejnym zaleceniem dla pracowników zdalnych powinno być informowanie przełożonych o trudnościach związanych z pracą zdalną. Zapobiega to narastaniu problemów z realizacją zadań z powodów np. problemów ze sprzętem, ale również związanych ze zdrowiem psychicznym pracowników, które są trudne do identyfikacji przez pracodawcę w pracy „na odległość”.

Zalecenia dotyczące zapewnienia równowagi praca – życie prywatne, a także życie prywatne – praca

Istotną trudnością w trakcie wykonywania pracy zdalnej może być pogodzenie wymagań życia prywatnego/rodzinnego z obowiązkami zawodowymi. Łatwiej to zrealizować w sprzyjających warunkach mieszkaniowych (np. dysponując oddzielnymi pomieszczeniami dla wszystkich domowników), przy większej samodzielności dzieci lub kiedy pracownik, wykonując pracę zdalną, jest sam w domu. Trudności mogą się pojawić w przypadku łączenia zadań zawodowych z obowiązkami życia prywatnego/rodzinnego: konieczność opieki lub wsparcia dzieci w godzinach pracy, kontaktów ze starszymi rodzicami wymagającymi wsparcia, organizacji posiłków itp. Pracownik wykonujący pracę zdalną może wtedy doświadczać konfliktu potrzeb oraz konfliktu ról (rodzic czy pracownik?). Warto jednak próbować ustalić z rodziną i bliskimi godziny swojej pracy, w których dostępność osoby pracującej zdalnie będzie dla nich ograniczona.

Zalecenia dotyczące właściwej organizacji psychospołecznych warunków pracy platformowej i freelancerskiej

Pracę platformową i freelancing łączy wiele podobieństw. Główną różnicą jest to, że osoby pracujące platformowo – niezależnie od rodzaju wykonywanej pracy – pozyskują zlecenia poprzez platformy, podczas gdy freelancing to praca portfelowa (*portfolio work*), w której świadczy się usługi dla wielu klientów, a praca pozyskiwana jest bezpośrednio, a nie za pośrednictwem platform. Praca freelancerów jest zazwyczaj wysoce wyspecjalizowana i jest to praca umysłowa. Praca pracowników platformowych jest dużo bardziej zróżnicowana: może mieć formę fizyczną i umysłową, wymagającą i niewymagającą określonej specjalizacji, a jej wykonywanie może przebiegać fizycznie, jak też online. Zarówno freelancerzy, jak i osoby pracujące platformowo to osoby pracujące niezależnie, niemające pracodawcy, a co za tym idzie – mające ograniczone świadczenia i prawa pracownicze.

Zalecenia dla zleceniodawców pracowników platformowych i freelancerów

Toczące się prace nad zmianami w legislacji na poziomie UE dążą do tego, aby platformy zostały uznane za pracodawców, a osoby pracujące za pośrednictwem platform – za pracowników. Celem tych działań jest zwiększenie zabezpieczeń socjalnych i dostępu do zapewnienia bezpiecznej i zdrowej pracy. Istotne jest także zwiększenie transparentności działania zarządzających platformami czy monitoring warunków pracy¹. Ponadto brak stabilności zatrudnienia i niepewność co do przyszłych zarobków mogą być źródłem obciążenia dla niektórych pracowników. Praca platformowa niesie za sobą wiele korzyści, takich jak m.in. większa elastyczność i dostęp do szerszego rynku usług. Jednak wymaga również rozwiniętych regulacji prawnych i ochrony pracowników przed wyzwaniem związanym z niepewnością zatrudnienia oraz brakiem tradycyjnych świadczeń socjalnych.

Można apelować do organizatorów i zleceniodawców pracy platformowej, aby uwzględniali zagrożenia występujące w pracy platformowej oraz przewidywali środki zaradcze, które można podjąć w celu zniwelowania negatywnego wpływu na dobrostan osób pracujących i poszukiwali wartościowych rozwiązań. Do środków zaradczych należą m.in. te, które zapewniają wsparcie społeczne w pracy platformowej np. poprzez zapewnienie usługodawcom realnego kontaktu z przedstawicielami platform i możliwość uzyskania pomocy w razie konieczności, a także komunikacji z innymi pracownikami platformowymi.

Właściciele platform lub osoby nimi zarządzające mają możliwość (np. w branży usług transportowych) regulowania czasu pracy w celu uniknięcia zbyt długich godzin pracy. Wskazane podmioty – wykorzystując np. platformę internetową – mogą także zwiększać świadomość osób dla nich pracujących odnośnie do zachowania zdrowia fizycznego i psychicznego, np. poprzez oferowanie

¹ <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/>

programów szkoleń dotyczących radzenia sobie ze stresem, aktywności fizycznej, a także zagadnień związanych z profilaktyką zdrowotną i bezpieczeństwem. Takie działania mogłyby się stać dobrą praktyką dla właścicieli lub zarządców większości platform zatrudniających.

Powyższe zalecenia są także odpowiednie dla zleceniodawców osób pracujących jako freelancerzy. W tego rodzaju pracy bardzo ważne jest zadbanie o dobrą komunikację między zleceniodawcami a zleceniobiorcami. Szczególną uwagę należy zwrócić na jasność oczekiwań, przedmiotu usługi i zasad współpracy. Osoba realizująca zlecenie powinna mieć całkowitą pewność dotyczącą wymienionych aspektów zlecenia. Ponieważ część freelancerów wykonuje zlecenia w siedzibie pracodawcy, można wtedy ułatwić im kontakty z innymi członkami zespołu. Jeśli jest taka możliwość, warto również zapewnić narzędzia wspomagające dbanie o zdrowie i dobre samopoczucie, np. poprzez udostępnianie materiałów szkoleniowych, umożliwianie udziału w szkoleniach organizowanych przez firmę na temat radzenia sobie ze stresem, dbania o zdrowie psychiczne, organizacji stanowiska pracy przy komputerze, aktywności fizycznej i zdrowego stylu życia.

Od przedsiębiorstw współpracujących z pracownikami działającymi w nowych formach zatrudnienia oczekuje się ustalenia wspólnych potrzeb i warunków ich pracy. Aby zapobiegać izolacji społecznej, proponuje się udostępnianie przestrzeni coworkingowych (hubów) dla niezależnych profesjonalistów jako alternatywy do pracy w kawiarniach lub z domu. Przedsiębiorstwa powinny zapewniać: dostęp do działań związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi (HR), mentoringiem, coachingiem oraz szkoleniami, w tym szkoleniami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (bhp). Ważne jest także stworzenie pracownikom nowych form pracy możliwości uczestnictwa w wydarzeniach i życiu firmy, np. poprzez dodanie ich do ogólnej listy mailingowej lub grupy dyskusyjnej w firmie.

Należy zapewniać dostęp do szkoleń zawodowych oraz równe szanse w rozwoju kariery zawodowej, w tym równą ocenę pracy, co pracownikom pracującym w siedzibie firmy. Istotne jest także dostarczenie odpowiedniego sprzętu umożliwiającego pracę oraz zapewnienie odpowiednich warunków pracy, np. poprzez możliwość wypożyczenia elementów stanowiska i miejsca pracy (np. biurka, fotela, kasku, okularów ochronnych lub rękawic).

Ponadto pracownicy nowych form pracy powinni mieć dostęp do organizacji reprezentujących pracowników, takich jak związki zawodowe. Ważnym aspektem jest również uwzględnienie potrzeby elastyczności w formie przyzwolenia na wykonywanie pracy w innych godzinach niż ustalone godziny pracy przedsiębiorstwa.

Wspieranie pracowników powinno obejmować także udostępnianie informacji dotyczących psychospołecznych warunków pracy, np. zagadnień związanych z: mobbingiem, przemocą psychiczną lub fizyczną, wypaleniem zawodowym, zdrowiem, stresem czy depresją. Wprowadzenie tych działań powinno mieć na celu stworzenie bardziej sprawiedliwych i korzystnych warunków za-

trudnienia dla pracowników nowych form pracy oraz wspieranie ich w rozwoju zawodowym i zapewnienie odpowiednich środków bezpieczeństwa i higieny w pracy.

Zalecenia dla pracowników platformowych i freelancerów

Zarówno freelancerzy, jak i pracownicy platformowi to osoby pracujące niezależnie, niemające bezpośredniego pracodawcy, a co za tym idzie – posiadające ograniczone świadczenia i prawa pracownicze. Dlatego w miarę możliwości osoby te powinny zadbać o zapewnienie sobie dostępu do świadczeń socjalnych, np. odprowadzanie składek z tytułu samozatrudnienia lub ustalenie z pracodawcą takich warunków umowy cywilnoprawnej.

Praca freelancerów, a często także pracowników platformowych opiera się na systemie rekomendacji, dzięki czemu osobom w ten sposób zatrudnionym łatwiej jest otrzymać dobre zlecenie, gdy ich praca jest wysoko oceniana, stąd też powinny one dbać o jakość, efektywność i terminowość wykonania swojej pracy.

Z tego względu, że istotnym czynnikiem ryzyka w takiej pracy jest wysoka intensywność pracy (duża liczba godzin pracy, praca pod presją czasu, wysokie tempo pracy), należy pracować nad samodyscypliną i dobrą organizacją pracy. Pomocne może być ustalenie swojego harmonogramu/ rytmu dnia, a także wyznaczenia czasu na przerwy w pracy, podczas których można odpocząć, rozciągnąć mięśnie, zjeść posiłek. Pomocne mogą być aplikacje zorientowane na organizację i efektywność pracy.

Bardzo ważna jest przy tym dbałość o zdrowie fizyczne i psychiczne poprzez zapewnienie sobie regularnych godzin snu, zachowanie równowagi między pracą a życiem osobistym, dbałość o aktywność fizyczną. To wszystko pomaga w efektywnej regeneracji po pracy, wspomaga radzenie sobie ze stresem i chroni przed osłabieniem organizmu.

Praca freelancerów i praca platformowa są na ogół wykonywane samodzielnie, w odosobnieniu. Brak wsparcia społecznego spowodowanego brakiem pracodawców czy współpracowników jest więc istotnym czynnikiem ryzyka. Nie oznacza to jednak, że osoby te są „skazane” na brak wsparcia i samotność. Freelancerzy i osoby pracujące platformowo mogą bowiem aktywnie poszukiwać wsparcia przez internet, w mediach społecznościowych wśród osób wykonujących taki sam rodzaj pracy, a również poprzez zrzeszanie się w różnego rodzaju związkach zawodowych. Wsparciem dla freelancerów mogą być ich zleciodawcy bądź inne osoby pracujące dla tych samych zleciodawców. Freelancerzy mogą, poprzez networking (sieciowanie), zasięgać rady innych specjalistów lub polecać im prace, gdy potrzebują tego rodzaju wsparcia. Pracownicy platformowi, zwłaszcza na większych platformach, mają do dyspozycji serwisy pomocowe. Kontakty społeczne są niezwykle istotnym elementem radzenia sobie ze stresem zawodowym, chronią zdrowie fizyczne i psychiczne, ale również zapobiegają rutynie i umożliwiają wymianę doświadczeń.

Z tego względu warto również zapewnić sobie optymalne miejsce pracy, które będzie umożliwiało koncentrację, spełniało wymagania ergonomii, ale także umożliwiało kontakty społeczne, np. w przestrzeniach coworkingowych, hubach czy lokalach usługowych z ergonomicznymi stanowiskami pracy.

Istotne jest ciągłe doszktałcanie się i dbanie o rozwój zawodowy, np. przez korzystanie z oferty szkoleń i treningów dostępnych na rynku pracy, często darmowych szkoleń online. Zwłaszcza wśród freelancerów, którzy bezpośrednio pozyskują klientów, ważny jest rozwój umiejętności sprzedażowych, a także umiejętności związanych z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej. W obydwu omawianych formach pracy przydatne są również własne zasoby psychologiczne, które pomagają radzić sobie z wyzwaniem i wysokimi wymaganiami takiej pracy, a które można rozwijać samodzielnie za pomocą aplikacji i bezpłatnych materiałów online.

Specyficzne zalecenia dla pracowników platformowych i freelancerów

Choć wiele zaleceń dotyczy jednocześnie pracowników platformowych i freelancerów, można wyodrębnić pewne specyficzne rekomendacje dla obu grup.

Freelancerzy

Osoby te powinny odpowiednio przygotować swoją wizytówkę w internecie. Dobrze przygotowane portfolio jest przydatne, aby się zareklamować i tym samym przyciągnąć nowych klientów. Taka wizytówka powinna zawierać wykaz dotychczasowych osiągnięć, ale też informację, co wyróżnia daną osobę.

Ponadto warto dbać o swoich dotychczasowych klientów, żeby wracali i polecali profil innym. Należy zatem troszczyć się o otrzymywanie dobrych opinii i ocen, gdyż ostatecznie to one składają się na informacje w internecie. Niezwykle istotna jest w tym kontekście dbałość o wysoką jakość oraz terminowość świadczonych usług. Wycena usług powinna być zgodna z umiejętnościami, doświadczeniem i jakością, którą się oferuje. Zawyżanie albo zaniżanie ceny rynkowej jest zbyt ryzykownym zabiegiem, bo ostatecznie może zrazić potencjalnego zleceniodawcę.

Warto także właściwie ocenić swoje zasoby czasowe i produkcyjne oraz prowadzić osobisty ranking zleceń, po to aby nie zobowiązywać się jednocześnie do zbyt wielu zadań, które mogłyby zaburzyć osobisty dobrostan lub jakość pracy albo w ostateczności doprowadzić do braku realizacji zlecenia. Z tego powodu istotnym elementem pracy freelancerskiej powinno być zawieranie i podpisywanie obustronnych umów, zawierających szczegółowy zakres świadczonych usług, warunków płatności i terminów realizacji. Umowa powinna służyć zarówno zleceniodawcy, jak i wykonawcy zlecenia jako zabezpieczenie i ochrona prawna z tytułu poświęconego czasu.

Ponadto zaleca się freelancerom dbanie o samorozwój. Posiadanie cechy wyróżnia pracownika spośród innych pracowników jest dobre na początku, ale również ważne jest podążanie za bieżącymi trendami branżowymi i technologia-

mi, aby rozwijać swoje umiejętności i dopasowywać je do aktualnych potrzeb klientów.

W takiej pracy dobrze jest również skupić się na poszukiwaniu długoterminowych zleceń, żeby być w stanie planować i zapewnić sobie ciągłość pracy, co pozytywnie powinno przekładać się na większe poczucie bezpieczeństwa.

Pracownicy platformowi

Zaleca się, aby pracownicy platformowi starannie dobierali i wybierali internetowe platformy pracy, aby były one zgodne ze świadczoną branżą i rodzajem pracy, co pozwoli na pełne wykorzystanie swoich umiejętności. Dlatego dobrym pomysłem jest praca na kilku platformach.

Zdecydowanie warto szczegółowo zapoznać się z regulaminem i zasadami danej platformy internetowej, ponieważ każda z nich ma prawo do tworzenia i ustalania innych warunków korzystania z usług, w tym opłat za przynależność do platformy i ogłaszania się na niej. Platformy mogą zmieniać swoje zasady lub wprowadzać nowe funkcje, dlatego trzeba na bieżąco aktualizować wiedzę dotyczącą regulacji współpracy, aby dostosować się i jak najlepiej wykorzystać te zmiany.

Każdorazowo przed przyjęciem nowego zlecenia należy zapoznać się z warunkami świadczenia usług i umowy oraz sprawdzać wiarygodność pośrednika oraz pracodawcy.

Ważnym elementem powodzenia w tej pracy jest prezentacja siebie czy usługi na danej platformie. Dobrze przygotowany profil zwiększa szanse na lepsze zlecenia. Oceny i komentarze od klientów warto analizować pod kątem doskonalenia swoich umiejętności i świadczonych usług. Niezbędne jest także, aby pracownicy platformowi zadbali o swoje bezpieczeństwo (dane wrażliwe) w sieci.

Praca na platformie może być nieprzewidywalna, stąd należy ustalić realistyczne oczekiwania dotyczące dochodów, godzin pracy i wyznaczyć sobie cele, które nie będą zaburzać równowagi między pracą a czasem wolnym.

Zalecenia ETUC, OECD, Parlamentu Europejskiego oraz związków zawodowych

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC) oraz Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD, 2019) sformułowały zalecenia, które powinny być uregulowane na poziomie państwa. Obejmują one m.in.:

- stworzenie europejskich ram prawnych wobec pracowników, którzy działają w nowych formach pracy, gdzie celem jest przyznanie im prawa zbliżonego do tego, które przysługuje pracownikom pracującym w tradycyjnych formach organizacji pracy;
- ustalenie statusu zatrudnienia dla osób pracujących w nowych formach pracy, które nie prowadzą własnej działalności;

- zapewnienie przestrzegania prawa pracy zgodnie z krajowymi przepisami; uznawanie statusu pracownika dla osób świadczących pracę w nowych formach zatrudnienia oraz statusu pracodawcy dla firm oferujących pracę za pośrednictwem internetowych platform;
- gwarantowanie minimalnego wynagrodzenia, zgodnego z praktykami panującymi w danym kraju; zapewnienie uczciwych i jasnych warunków pracy oraz działań zapobiegających nadużyciom;
- wprowadzenie zakazu zasad wyłączności, które ograniczają pracowników w ich wyborze miejsc zatrudnienia;
- zapewnienie informacji dotyczących obowiązków podatkowych; ułatwienie dostępu do ochrony socjalnej; zagwarantowanie prawa do zrzeszania się w związkach zawodowych i negocjowania układów zbiorowych;
- ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej w przypadku ewentualnych szkód w wyniku działalności pracowników korzystających z nowych platform oraz monitorowanie algorytmów stosowanych w internetowych platformach pracy w celu zapewnienia przejrzystości i sprawiedliwości działania tych platform;
- wprowadzenie tych lub podobnych regulacji powinno mieć na celu ochronę praw pracowników działających w nowoczesnych modelach pracy oraz zapewnienie uczciwego i stabilnego środowiska pracy, które służy zarówno pracownikom, jak i przedsiębiorstwom.
- Parlament Europejski (2017) i Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych we współpracy z Fundacją im. Friedricha Eberta (Rogalewski, 2020) przedstawili szereg rekomendacji dotyczących nowych form pracy. Przede wszystkim proponują:
 - zmniejszenie lub zniesienie wymogów ciągłości zatrudnienia jako warunku uzyskania uprawnień do świadczeń socjalnych,
 - wprowadzenie prawa do przenoszenia swoich rankingów między różnymi platformami oraz utworzenie certyfikatu sprawiedliwej pracy, wzorowanego na koncepcji certyfikatu FairTrade, zapewnienie pracownikom możliwości kwestionowania przydzielonych zadań oraz wyrażania opinii na temat warunków pracy,
 - ograniczenie automatyzacji działania algorytmów, umożliwiającego weryfikację powodów odmowy wykonania pracy, oraz ustanowienia surowszych zasad dotyczących braku płatności za wykonane zadania,
 - wprowadzenie bardziej rygorystycznych kar dla firm, które ignorują wcześniejsze orzeczenia sądowe przeciwko nim.

Celem tych rekomendacji jest zapewnienie sprawiedliwych warunków pracy, ochrona praw pracowników oraz zapobieganie nadużyciom w nowych modelach zatrudnienia.

ORGANIZACJA STANOWISK PRACY ZGODNIE Z ZASADAMI ERGONOMII

Joanna Kamińska, Joanna Bugajska

Wstęp

Praca przy komputerze jest powszechnie wykonywana w ramach różnych form pracy – podczas pracy na stacjonarnych stanowiskach pracy, podczas pracy zdalnej/ hybrydowej, freelancingu czy pracy platformowej. Niewłaściwa organizacja pracy może powodować nadmierne obciążenie układu mięśniowo-szkieletowego, wzroku oraz obciążenie psychiczne (omówione w innym rozdziale). Zachowanie zdrowia pracowników wykonujących pracę przy komputerze niezależnie od miejsca jej wykonywania (w siedzibie pracodawcy czy poza nią) wymaga zadbania o:

- środowisko pracy (oświetlenie, hałas, promieniowanie elektromagnetyczne, temperaturę i wilgotność powietrza),
- przestrzeń pracy,
- wyposażenie stanowiska pracy,
- organizację przestrzenną stanowiska dostosowaną do potrzeb pracownika (jego wymiarów antropometrycznych),
- organizację czasu pracy (różnorodność czynności pracy i przerw),
- zachowania prozdrowotne utrzymujące zdolność do pracy (aktywność fizyczną, odżywianie, sen).

Środowisko pracy

Zgodnie z wymaganiami prawa w pomieszczeniach pracy należy przede wszystkim zapewnić: oświetlenie naturalne i sztuczne, odpowiednią temperaturę, wymianę powietrza oraz zabezpieczenie przed wilgocią, niekorzystnymi warunkami cieplnymi i nasłonecznieniem, drganiami oraz innymi czynnikami szkodliwymi dla zdrowia i uciążliwościami (Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy; Dz.U. 1997 Nr 129, poz. 844).

Zapewnienie dostępu do światła naturalnego jest niezbędne do prawidłowego funkcjonowania organizmu, dlatego też należy zwrócić uwagę na to, aby stanowisko pracy znajdowało się w pomieszczeniu dobrze oświetlonym światłem naturalnym. Jeśli oświetlenie naturalne nie jest wystarczające, należy zapewnić optymalne oświetlenie sztuczne. Poziom natężenia oświetlenia powinien wynosić co najmniej 500 lx, należy także zwrócić uwagę na równomierność

oświetlenia stanowiska pracy, barwę światła oraz dobre oddawanie barw. W warunkach domowych poziom natężenia oświetlenia można zmierzyć np. przy użyciu prostych aplikacji na smartfony. Taki pomiar powinien być przeprowadzony w kilku równomiernie rozmieszczonych punktach na biurku i klawiaturze. Zmierzone wartości nie powinny się od siebie znacząco różnić (co będzie świadczyć o równomierności oświetlenia), a wyznaczona wartość średnia z pomiarów powinna wynosić co najmniej 500 lx. Taki pomiar nie jest wprawdzie precyzyjny, może być jednak sygnałem do poprawy warunków oświetleniowych lub do przeprowadzenia dokładniejszych pomiarów.

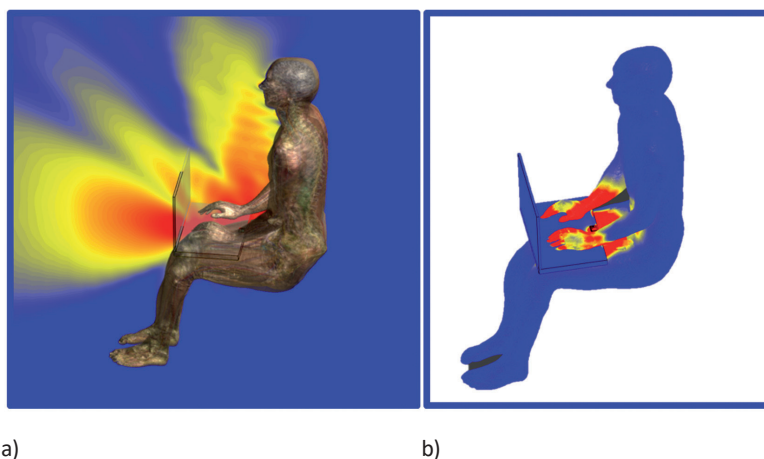
Czynnikiem obciążającym na stanowisku pracy przy komputerze są także odbicia światła w ekranie monitora komputerowego, które zwiększają obciążenie wzroku, pogarszają komfort pracy, a przez to mogą wpływać na wydajność pracy. Dlatego też należy również zwrócić uwagę na odpowiednie ustawienie monitora zarówno względem źródeł światła naturalnego (bokiem względem okna, w odległości min. 1 m od niego), jak i sztucznego (tak aby w ekranie nie było odbić źródeł światła).

Hałas w pomieszczeniu, w którym pracownik wykonuje pracę, może utrudniać koncentrację uwagi. Parametrem, który określa uciążliwość hałasu w pracy, jest dopuszczalna wartość równoważnego poziomu dźwięku A. W przypadku zadań o charakterze administracyjnym, projektowym, zadań teoretycznych, opracowywania danych i innych o podobnym charakterze wartość ta wynosi 55 dB (PN-N-01307:1994). Pomiar parametrów hałasu pozwalający na jego ocenę nie może być w praktyce przeprowadzony w warunkach domowych z użyciem wyposażenia powszechnego użytku, np. aplikacji na smartfonie. Jest on obarczony zbyt dużym błędem – wyniki pomiarów odbiegają od wskazań, jakie uzyskiwane są z użyciem profesjonalnego miernika poziomu dźwięku. Dlatego też, jeśli hałas będzie nadmiernie zaburzał koncentrację uwagi, wskazane jest, aby pracownik podjął działania zmierzające do lepszej organizacji pracy w tym aspekcie. Jeśli praca wykonywana jest w domu, rozwiązaniem może być wyznaczenie godzin pracy cichej lub używanie słuchawek z mikrofonem podczas prowadzenia przez pracownika rozmów i w trakcie wideokonferencji. Słuchawki (preferowane są te o zamkniętej konstrukcji, z aktywnym tłumieniem dźwięków otoczenia) pozwolą częściowo odizolować się od niekorzystnie oddziałujących dźwięków i poprawią jakość komunikacji w pracy. Ponadto słuchawki pozwolą wyeliminować dźwięki z komputera, co będzie korzystne w stosunku do innych osób przebywających w otoczeniu pracownika.

Temperatura w pomieszczeniu, w którym wykonywana jest praca siedząca przy komputerze, powinna wynosić ok. 20-24°C zależnie od indywidualnych preferencji i pory roku. Wilgotność powietrza w pomieszczeniu pracy powinna mieścić się w zakresie ok. 40-60%. Trzeba ponadto zadbać o odpowiednią wymianę powietrza, wietrząc często pomieszczenie pracy.

Należy zwrócić także uwagę na **zagrożenia elektromagnetyczne** przy urządzeniach bezprzewodowych. Zarówno połączenie komputera z siecią in-

ternetową, jak i połączenie akcesoriów komputerowych (myszki, klawiatury, słuchawki, kamery, mikrofony, głośniki) odbywa się częściej bezprzewodowo niż przewodowo. Podczas korzystania z łącz bezprzewodowych, oprócz przesyłania informacji między urządzeniami nieuniknione jest również emitowanie energii elektromagnetycznej promieniowania mikrofalowego, najsilniejszego w pobliżu anten nadawczych w urządzeniach przenośnych lub anten systemowych, tzw. stacji bazowych usytuowanych na zewnątrz budynków lub routerów znajdujących się w pomieszczeniach (Zradziński, Karpowicz i Gryz, 2011; Gryz i Karpowicz 2018, 2019; Gryz, Karpowicz i Zradziński, 2019; Zradziński, Karpowicz i Gryz, 2019). Nadmierne oddziaływanie tego promieniowania na ludzi może powodować zakłócenia w pracy implantów medycznych (i in. urządzeń elektronicznych) oraz skutki termiczne pochłaniania promieniowania w organizmie (rys. 1), a obserwacja skutków jego wieloletniego oddziaływania została podsumowana zaklasyfikowaniem go do czynników przypuszczalnie rakotwórczych dla ludzi (grupa 2B wg IARC) (Dz.U. 2018 poz. 331; Karpowicz i Gryz, 2020).



Rys. 1. Komputerowy model promieniowania elektromagnetycznego emitowanego przez antenę łączą Wi-Fi/Bluetooth laptopa używanego przy ciele pracownika (a) i absorpcji energii elektromagnetycznej w ciele użytkownika (b) (źródło: Bugajska, 2021)

Przestrzeń pracy

Ważnym aspektem zapewniającym bezpieczeństwo i komfort pracy jest wydzielenie przestrzeni pracy. Może to być oddzielny pokój lub wyznaczona przestrzeń umożliwiająca zorganizowanie stanowiska pracy (stół, krzesło oraz sprzęt komputerowy) i swobodny do nich dostęp. Zgodnie z wymaganiami prawa pracownik powinien wykonywać pracę w pomieszczeniu, w którym ma zapewnione co najmniej 13 m³ wolnej objętości oraz 2 m² wolnej podłogi niezajętej przez sprzęt, urządzenia techniczne itp.

Należy także zwrócić uwagę na zapewnienie bezpiecznego dojścia do stanowiska pracy. Powierzchnia podłóg powinna być sucha i czysta oraz wolna od przeszkód (np. przewodów komputerowych, dywanów i innych przedmiotów) mogących spowodować upadek.

Warto także zwrócić uwagę na ustawienie biurka w pomieszczeniu. Siedzenie plecami do drzwi wejściowych może powodować niepokój, brak poczucia bezpieczeństwa oraz dekoncentrację. Dlatego dobrze jest ustawić biurko w sposób, który umożliwi kontrolę sytuacji – przodem do drzwi i tyłem do ściany.

Dyskomfort związany z pracą przy komputerze w pierwszej kolejności wynika z niewłaściwego krzesła. **Krzesło** przede wszystkim powinno zapewniać podparcie kręgosłupa, przedramion i przyjmowanie wygodnej, nieobciążającej pozycji ciała. Oparcie krzesła powinno być tak wyprofilowane, aby wspierać naturalną krzywiznę dolnej części pleców (w odcinku lędźwiowym). Nachylenie oparcia powinno umożliwiać siedzenie z lekko odchyloną górną częścią ciała. Dlatego też ważne jest wyposażenie krzesła w oparcie z regulacją wysokości (lub też regulacją wspornika lędźwiowego w krzesłach z oparciem z pojedynczej warstwy materiału siateczkowego) oraz z regulacją kąta pochylenia oparcia. Zalecana jest regulacja wysokości siedziska w zakresie ok. 40-50 cm, co zapewni możliwość oparcia stóp na podłodze (a nie na nóżkach krzesła). Ważnym elementem krzesła jest też podłokietnik, który należy ustawić do wysokości łokci, aby nie wymuszać nadmiernego podnoszenia barków do góry. Podłokietniki nie powinny jednak uniemożliwiać ustawienia krzesła blisko biurka, gdyż zbyt dalekie ustawienie krzesła od biurka spowoduje pochylanie się pracownika i nadmierne obciążenie kręgosłupa. Jeśli nie można wyregulować podłokietników, należy rozważyć ich usunięcie (i opieranie przedramion na powierzchni biurka) lub wymianę. Ważna jest także odpowiednia (nie może być zbyt duża) głębokość siedziska. Powinna ona umożliwiać korzystanie z oparcia bez powodowania ucisku w dole podkolanowym. Jeśli siedzisko jest zbyt głębokie, można sprawdzić, czy krzesło ma możliwość dosunięcia oparcia lub można zastosować dodatkowy wspornik lędźwiowy. Dobrym rozwiązaniem może być także korzystanie z siedzisk alternatywnych, takich jak np. klękosiad lub piłka, co umożliwi częstszą zmianę pozycji ciała i tzw. siedzenie aktywne (angażujące mięśnie pleców i brzucha).

Stół do pracy powinien zapewniać odpowiednią wielkość powierzchni blatu roboczego, umożliwiającą ustawienie sprzętu komputerowego oraz wystarczającą przestrzeń dla nóg. Ze względu na konieczność ustawienia monitora w odległości ok. 60-75 cm od oczu optymalna głębokość blatu to 80 cm. Jego szerokość powinna wynosić ok. 100 cm. Biurka bez mechanizmów regulacji wysokości mają blat na wysokości ok. 70-75 cm. Zwróćmy wtedy uwagę, czy jest możliwość takiego ustawienia krzesła przy biurku, aby możliwe było: a) oparcie stóp na podłodze i jednocześnie b) oparcie przedramion na blacie, który powinien znajdować się na wysokości łokci. Aktualnie coraz powszechniejsze i tańsze są stoły z elektryczną lub mechaniczną regulacją wysokości, zwykle

w zakresie ok. 60-120 cm. Są one najlepszym, ergonomicznym rozwiązaniem, umożliwiającym wykonywanie pracy naprzemiennie w pozycji siedzącej i stojącej, a w efekcie zmniejszenie obciążenia kręgosłupa i pobudzenie krążenia krwi. Ważne jest jednak, aby nie tylko taką regulacją biurka posiadać, ale z niej regularnie korzystać (z czym nie jest niestety najlepiej).

Wielkość i parametry monitora powinny umożliwiać komfortowe wykonywanie pracy wzrokowej. Obraz na monitorze powinien być stabilny i czytelny (Dz.U. 2023 poz. 2367). Odpowiednia rozdzielczość monitora, wielkość czcionki i kontrast zapewni lepszą koncentrację oraz zapobiegnie nadmiernemu obciążeniu wzroku. Odległość monitora od oczu zależy od wzroku użytkownika oraz rozmiaru i rozdzielczości monitora. Najlepiej jest odsunąć monitor jak najdalej i zwiększyć rozmiar czcionki. Zwykle odległość powinna wynosić 60-75 cm. Monitor powinien być umieszczony bezpośrednio przed pracownikiem (nie z boku), a jego górna krawędź powinna znajdować się tuż poniżej poziomu oczu. Ustawienie monitora zbyt wysoko powoduje dyskomfort i ból szyi. Monitor powinien być również odchylony do tyłu o ok. 10-15°, aby zapewnić komfort dla wzroku. W przypadku korzystania z dwóch monitorów ekrany powinny być ustawione obok siebie, na tej samej wysokości i pod niewielkim kątem w kształcie litery „V”. Warto zwrócić uwagę, aby ustawienia jasności monitorów, kontrastu i wielkości czcionek były na obu monitorach takie same. W przypadku pogorszenia ostrości widzenia pracownikowi przysługuje dofinansowanie do okularów lub szkieł kontaktowych korygujących wzrok – zapis wprowadzony rozporządzeniem (Dz.U. 2023 poz. 2367).

Mysz komputerowa powinna być dobrana do wielkości ręki konkretnego użytkownika. Podczas pracy należy przyjmować naturalne pozycje, nie należy zginać nadgarstka czy nadmiernie wysuwać przedramienia do przodu. Mysz powinna znajdować się na tej samej powierzchni/ wysokości co klawiatura i być łatwo dostępna. Ciekawym rozwiązaniem jest naprzemiennie używanie myszy lewą i prawą ręką (co zmniejsza ryzyko powstania dolegliwości – dość powszechnego obecnie zespołu cieśni kanału nadgarstka). Aby ograniczyć użycie myszy, warto używać skrótów klawiaturowych (np. do zmiany czcionki: Ctrl+B, Ctrl+I, Ctrl+U oraz edycji tekstu: Ctrl+Z, Ctrl+A, Ctrl+X, Ctrl+C, Ctrl+V).

Jeśli chodzi o **klawiaturę**, użytkownik powinien wyraźnie słyszeć i czuć, kiedy klawisz został wciśnięty, gdyż w przeciwnym wypadku ma tendencję do uderzania w klawiaturę znacznie mocniej niż jest to potrzebne. Warto też zwrócić uwagę na klawiatury dzielone – zaprojektowane tak, aby ułożyć ręce w bardziej neutralnej pozycji. Skuteczność alternatywnych klawiatur zależy jednak od potrzeb i preferencji użytkownika.

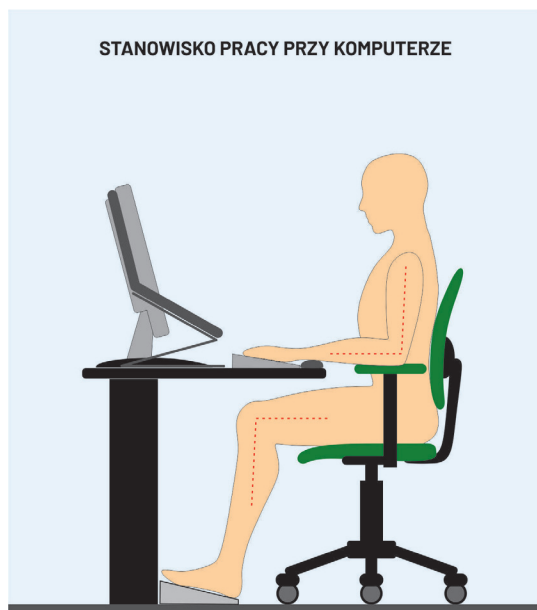
Często używane przedmioty biurowe (zszywacz, długopisy) powinny znajdować się w miejscu łatwo dostępnym. Z drugiej strony jednak, korzystne jest umieszczenie rzadziej używanych przedmiotów (na przykład drukarki) poza zasięgiem rąk, gdyż zmobilizuje to do wstania z krzesła, pobudzi krążenie krwi i zmniejszy dyskomfort związany z długim utrzymywaniem pozycji siedzącej.

Korzystanie z tabletów i telefonów komórkowych podczas pracy sprzyja przyjmowaniu niewygodnych, nadmiernie obciążających pozycji ciała. Aby je zminimalizować, można m.in.: podczas długich rozmów telefonicznych korzystać z urządzeń głośnomówiących, podczas pisania naprzemiennie używać kciuków i innych palców, używać skrótów klawiszowych, pamiętać o utrzymywaniu neutralnej i wyprostowanej pozycji kręgosłupa (szczególnie w odcinku szyjnym), trzymać urządzenie naprzemiennie w prawej i lewej ręce, podłączyć zewnętrzną klawiaturę do pisania oraz korzystać z rysika.

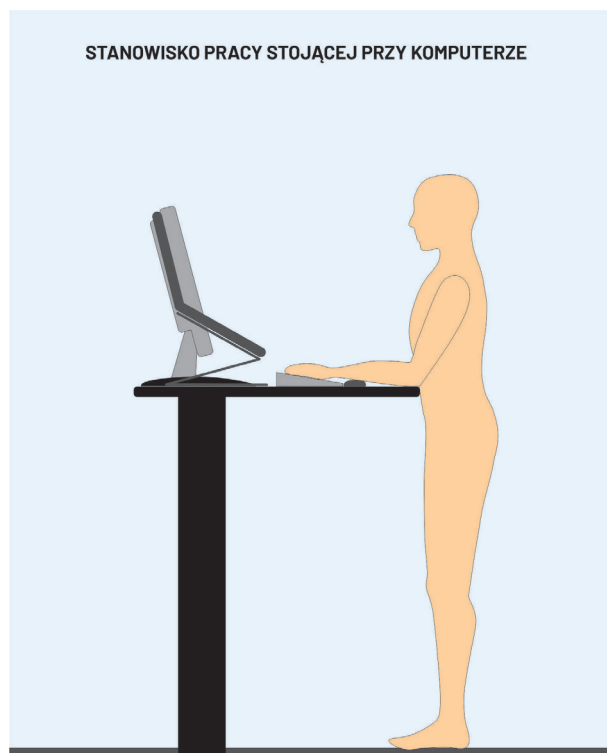
Organizacja przestrzenna stanowiska pracy, pozycja przy pracy

Wyposażenie stanowiska komputerowego powinno umożliwiać przyjmowanie wygodnej pozycji ciała. Należy jednak pamiętać, że żadna pozycja nie jest korzystna, jeśli jest utrzymywana zbyt długo. Należy często ją zmieniać, nie zapominając o chodzeniu i staniu. Zapewni to prawidłowy przepływ krwi i zmniejszy ryzyko dolegliwości. Ergonomiczne krzesło i biurko są przydatne w organizacji stanowiska pracy zgodnie z wymaganiami ergonomii, jednak nie zapewnią utrzymania wygodnej, nieobciążającej pozycji ciała. Do użytkownika należy dostosowanie stanowiska pracy do własnych potrzeb (wymiarów antropometrycznych), przyjmowanie optymalnych pozycji ciała i ich częsta zmiana. Główne elementy, na które należy zwrócić uwagę podczas wykonywania pracy w pozycji siedzącej (rys. 2), to:

- Głowa powinna być wyprostowana i znajdować się nad ramionami (nie należy jej nadmiernie pochylać do przodu lub odchyłać do tyłu).
- Oczy powinny być skierowane lekko w dół, ale bez pochylecia szyi.
- Ramiona powinny być rozluźnione, nie należy podnosić nadmiernie barków.
- Kończyny górne w stawie łokciowym należy ugiąć pod kątem 90°, a przedramiona trzymać poziomo (oparte na biurku lub podłokietnikach).
- Nadgarstek należy utrzymywać w pozycji neutralnej (ręka na przedłużeniu przedramienia, bez nadmiernego zgięcia do góry lub do dołu).
- Plecy, szczególnie w odcinku lędźwiowym, powinny być odparte o oparcie krzesła, z zachowaniem naturalnej krzywizny kręgosłupa lędźwiowego.
- Uda powinny poziomo spoczywać na siedzisku, a kąt w kolanach powinien wynosić około 90°–120°.
- Stopy powinny być postawione płasko na podłodze, a jeśli nie jest to możliwe, należy skorzystać z podnóżka. Niewskazane jest trzymanie nóg na nóżkach krzesła.



Rys. 2. Stanowisko pracy przy komputerze stacjonarnym oraz przy laptopie, umożliwiające przyjęcie wygodnej, siedzącej pozycji ciała (źródło: Bugajska, 2021)



Rys. 3. Stanowisko pracy przy komputerze stacjonarnym oraz przy laptopie umożliwiające jej wykonywanie w pozycji stojącej (źródło: Bugajska, 2021)

Ponieważ największym zagrożeniem związanym z pracą siedzącą jest obciążenie o charakterze statycznym, zaleca się więc wyposażenie stanowiska pracy w biurko umożliwiające wykonywanie pracy zarówno w pozycji siedzącej, jak i stojącej (rys. 3). Aby jednak takie stanowisko przynosiło odpowiednie korzyści profilaktyczne, należy z tych regulacji jak najczęściej korzystać – najlepiej kilka razy dziennie, tak aby co najmniej **20% czasu pracować w pozycji stojącej**. Możliwość zmiany pozycji ciała jest dobrą praktyką w zapobieganiu nadmiernemu obciążeniu układu mięśniowo-szkieletowego. **Praca przy laptopie** sprzyja przyjmowaniu niewłaściwych pozycji ciała do pracy: zbyt duże pochylenie głowy, gdy górna krawędź monitora znajduje się znacznie poniżej wysokości oczu lub nawet pozycja leżąca. Dlatego też, gdy podczas pracy wykorzystywany jest laptop, należy tak zorganizować stanowisko pracy, aby przyjmować odpowiednią pozycję ciała:

- laptop może być ustawiony bezpośrednio na blacie biurka tylko wtedy, gdy jego górna krawędź znajduje się na wysokości oczu pracownika lub lekko poniżej oraz gdy klawiatura znajduje się na wysokości łokci (co można osiągnąć jedynie w przypadku osób niższego wzrostu oraz posiadających większe, np. 17” laptopy),
- laptop może być ustawiony na podstawce pozwalającej na podwyższenie jego ekranu - wymagane jest wtedy podłączenie dodatkowej klawiatury i myszy,
- laptop może być podłączony do stacjonarnego monitora, np. z wykorzystaniem stacji dokującej – także wymagane jest podłączenie dodatkowej klawiatury i myszy (rys. 2 i rys. 3).

Ważną zmianą jest aktualizacja rozporządzenia dotyczącego bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U. 2023 poz. 2367), które precyzuje wymagania dotyczące laptopów. Pracownik korzystający z przenośnego systemu komputerowego przez co najmniej połowę dobowego czasu pracy musi mieć zapewniony stacjonarny monitor ekranowy lub podstawkę umożliwiającą ustawienie laptopa tak, by jego górna krawędź znajdowała się na wysokości oczu. Pracodawca powinien zapewnić mu także dodatkową klawiaturę i mysz komputerową.

Ze względu na zapewnienie komfortu pracy wzrokowej korzystne jest wykorzystanie monitora stacjonarnego lub laptopa z większym ekranem (np. 17”). Poza tym ze względu na nieodpowiednią pozycję ręki i często wymuszony skręt całego tułowia nie jest wskazane korzystanie przez dłuższy czas z touchpada w laptopie – dobrze jest używać myszy komputerowej.

Organizacja czasu pracy

Organizacja czasu pracy powinna mieć na celu ograniczenie obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego i oczu związanego z długotrwałym utrzymywaniem nieruchomej pozycji ciała i obserwacją monitora. Wbrew przyzwyczai-

jeniom praca przy komputerze nie zawsze wymaga utrzymywania pozycji siedzącej podczas rozmów ze współpracownikami czy klientami – można też stać lub chodzić. Należy korzystać z każdej okazji do zmiany pozycji ciała i ruchu. Przerwy w pracy mogą być przeznaczone na czynności bardziej intensywne ruchowo lub **ćwiczenia gimnastyczne**. Przykładowe ćwiczenia, które można wykonywać w przerwach w pracy, znajdują się na wielu stronach internetowych, w tym na stronie CIOP-PIB (Kamińska, Łach i Sumińska, 2019).

Istotny jest też **czas na odpoczynek dla oczu**. Warto korzystać z zasady 20-20-20, zgodnie z którą co 20 minut przez 20 sekund należy patrzeć na punkt odległy o co najmniej 6 m (20 stóp), najlepiej na zieleń za oknem. Przydatne mogą być także ćwiczenia dla oczu: należy spojrzeć kolejno w górę, potem w dół, w lewo i w prawo, w lewy górny róg i prawy górny róg monitora, w lewy dolny róg i prawy dolny róg monitora, a następnie „**narysować**” **oczami koła lub znaki nieskończoności** – raz w jedną, raz w drugą stronę.

Zachowania prozdrowotne utrzymujące zdolność do pracy

Siedzący tryb życia jest związany z chorobami układu krążenia, układu mięśniowo-szkieletowego, cukrzycą typu 2, a także nowotworami (głównie piersi i jelita grubego). WHO podaje, że gdyby ludzie byli bardziej aktywni fizycznie, to można by uniknąć od czterech do pięciu milionów zgonów rocznie. Wyniki badań wskazują, że 27,5% dorosłych i 81% nastolatków nie spełnia zaleceń WHO dotyczących wymaganej aktywności fizycznej, która jest czynnikiem ochronnym w zapobieganiu i leczeniu wymienionych wcześniej chorób. Aktywność fizyczna ma również korzystny wpływ na zdrowie psychiczne, opóźnia wystąpienie demencji i przyczynia się do utrzymania prawidłowej masy ciała i ogólnego dobrego samopoczucia. Badania pokazują, że długi czas siedzenia jest związany ze słabym zdrowiem psychicznym, a połączenie siedzącego trybu życia z brakiem aktywności fizycznej jest związane z najniższą jakością życia w zakresie zdrowia u osób dorosłych.

Umożliwienie dostępu do sali gimnastycznej lub też zapewnienie możliwości bezpłatnego korzystania z basenu czy zajęć fitness może zwiększyć zadowolenie pracowników, poprawić ich samopoczucie i korzystnie wpłynąć na zdrowie. Poniżej przedstawiono proste sposoby zwiększenia ruchu każdego dnia:

1. Chodzenie po schodach – ograniczenie lub rezygnacja z korzystania z windy.
2. Chodzenie podczas rozmów telefonicznych.
3. Ograniczenie oglądania telewizji.
4. Organizowanie spotkań typu *walk and talk*.
5. Spacer z przyjaciółmi (zamiast spotkań przy stole), spacer z psem.
6. Regularna aktywność fizyczna: zajęcia w klubach sportowych (pilates, zdrowy kręgosłup, taniec), basen; należy wybrać taką aktywność, która daje radość, gdyż tylko wtedy będzie dobra mobilizacja do jej kontynuowania.

7. Chodzenie lub jazda rowerem do pracy; należy zwrócić uwagę na odpowiednią pozycję podczas jazdy, wygodne siodełko i amortyzację, bo jeżeli rower będzie odpowiednio dobrany do użytkownika, to możemy mieć pewność, że będzie on zdrowy dla kręgosłupa.

Ważnym elementem zachowania zdrowia jest też odpoczynek i zapewnienie sobie ok. 7-7,5 godzin snu. Niepełnowartościowy sen zakłóca normalne funkcjonowanie organizmu, pojawia się rozkojarzenie, zaburzenia nastroju, koncentracji i pamięci. Długotrwałe okresy bezsenności mogą powodować zaburzenia pracy układu odpornościowego oraz większą podatność na stres i infekcje.

Negatywne konsekwencje siedzącego trybu życia widoczne są w nadwadze pracowników. Warto więc zadbać o odpowiednią dietę. Zgodnie z najnowszymi zaleceniami Instytutu Żywności i Żywienia podstawą diety powinny być warzywa i owoce, przy zachowaniu proporcji - 3/4 warzyw i 1/4 owoców. Osoby pracujące umysłowo muszą szczególnie zadbać o odpowiednią podaż kwasów omega-3, znajdujących się w rybach, orzechach czy olejach roślinnych. Ważne jest, by nie przekraczać zalecanej dawki kalorii, nie jeść w pośpiechu, w godzinach wieczornych. Należy także zwrócić uwagę na odpowiednie nawodnienie organizmu. Z badań prowadzonych w CIOP-PIB wynika, że duża część populacji przyjmuje za mało płynów, co doprowadza do odwodnienia. Brak wody w organizmie widoczny jest w krążkach międzykręgowych, zmniejszając ich własności fizyczne i prowadząc do dolegliwości i szybszych zmian zwyrodnieniowych.

Bibliografia

Bugajska, J., red. (2021). Zasady organizacji pracy zdalnej przy komputerze. Poradnik, Warszawa: CIOP-PIB.

EU rules on platform work. <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/> (Dostęp: 27.12.2023).

Gryz K., Karpowicz J., (2019). Przenośne urządzenia komputerowe (laptopy) – charakterystyka pola elektromagnetycznego w ich otoczeniu. *Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka*, 2, 16-19.

Gryz, K., Karpowicz, J., (2018). Stacjonarne urządzenia komputerowe – rozpoznanie i ocena pola elektromagnetycznego w przestrzeni pracy. *Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka*, 8, 21-23.

Gryz, K., Karpowicz, J., Zradziński, P., (2019). Ochrona przed zagrożeniami elektromagnetycznymi podczas pracy z komputerami. Poradnik, Warszawa: CIOP-PIB.

Kamińska, J., Łach, P., Sumińska, S. Jak zadbać o kondycję fizyczną w pracy umysłowej. <https://m.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/89522/Materialy-informacyjne-I-N-02-J-Kaminska.pdf> (Dostęp: 27.12.2023).

Kamińska, J., Sumińska, S., Nowak, K., (2019). Jak zadbać o kondycję w pracy umysłowej. Poradnik, Warszawa: CIOP-PIB. <https://m.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/89522/Materialy-informacyjne-I-N-02-J-Kaminska.pdf> (Dostęp: 27.12.2023).

Karpowicz, J., Gryz, K., (2020). Pole elektromagnetyczne. W: M., Pośniak, J., Skowroń, red., Czynniki szkodliwe w środowisku pracy – wartości dopuszczalne, Warszawa: CIOP-PIB.

PN-N-01307:1994. Hałas – Dopuszczalne wartości hałasu w środowisku pracy – Wymagania dotyczące wykonywania pomiarów.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U. Nr 148, poz. 973).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U. Nr 148, poz. 973).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. 1997 Nr 129, poz. 844).

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 czerwca 2016 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na pole elektromagnetyczne (Dz.U. 2016 poz. 331, t.j.).

World Health Organization, (2020). WHO guidelines on physical activity and sedentary behaviour. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/336656> (Dostęp: 27.12.2023).

Zradziński, P., Karpowicz, J., Gryz, K., (2011). Charakterystyka emisji elektromagnetycznych związanych z użytkowaniem nasobnych urządzeń działających w technologii i Internetu Rzeczy. *Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka*, 3, 17-21.

Zradziński, P., Karpowicz, J., Gryz, K., (2019). Ochrona przed zagrożeniami elektromagnetycznymi związanymi z użytkowaniem systemów RFID i Wi-Fi. *Poradnik*. Warszawa: CIOP-PIB.

ZARZĄDZANIE BEZPIECZEŃSTWEM I HIGIENĄ PRACY ZDALNEJ

Zofia Pawłowska

Wstęp

Już w latach 70. ubiegłego wieku zwrócono uwagę na możliwości wprowadzania nowych form organizacji pracy, stwarzane przez rozwój technologii informacyjno-komunikacyjnych. Formy te określono terminem „telepraca” (Nilles, 1975, 1988). W początkowym okresie telepraca była rozumiana jako praca wykonywana przez pracownika w domu, gdyż dostępne wówczas technologie informacyjno-komunikacyjne nie pozwalały na większą mobilność miejsca pracy. W kolejnych dekadach postęp technologiczny sprzyjał większemu zróżnicowaniu praktyk i organizacji pracy wykonywanej z wykorzystaniem tych technologii, co miało wpływ na sposób jej definiowania (Messenger, Gschwind, 2016). Obecnie w literaturze znaleźć można szereg terminów i definicji odnoszących się do pracy wykonywanej poza siedzibą pracodawcy, które określają takie jej właściwości jak: wykorzystywane technologie, organizacja czasu pracy, ustalenia dotyczące okresu/ okresów jej wykonywania poza siedzibą pracodawcy, a także miejsce jej wykonywania (Eurofound, 2022). Ich przykłady podano w tabeli 1.

Obecnie coraz częściej stosowany jest termin „praca zdalna”, który przyjęto również w znowelizowanym kodeksie pracy. Określa się nim pracę wykonywaną 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 (Dz.U. 2023 poz. 240). Tak definiowana praca zdalna obejmuje wszystkie rodzaje prac wykonywanych poza siedzibą pracodawcy, niezależnie od rodzaju wykorzystywanej technologii i bez względu na to, czy są one wykonywane w sposób regularny, czy też sporadycznie. Można zauważyć, że definiowana w różny sposób w literaturze telepraca, podobnie jak e-praca i praca hybrydowa, stanowią odmiany pracy zdalnej, w której wykorzystywane są technologie informacyjno-komunikacyjne.

Oczekuje się, że w kolejnych latach praca zdalna wykonywana z wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnych (w odniesieniu do której w literaturze używa się najczęściej terminu „telepraca”) będzie coraz powszechniejsza. Chęć wykonywania pracy w tej formie (przynajmniej okazjonalnie) wyraziło około 70% osób pracujących w UE, biorących udział w badaniach prowadzonych na przełomie lutego i marca 2021 r. przez Europejską Fundację na Rzecz Poprawy Warunków Pracy i Życia (Eurofound, 2021). Równocześnie duża liczba przedsiębiorstw dostrzegła korzyści wynikające z wykorzystywania

tej formy pracy i rozwinęła infrastrukturę niezbędną do jej wprowadzenia (EU-OSHA, 2021). Zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia osobom wykonującym pracę zdalną nabiera więc coraz większego znaczenia. W tym kontekście istotną rolę odgrywa zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy.

Tabela 1. Przykłady definicji odnoszących się do pracy wykonywanej poza siedzibą pracodawcy

Termin	Definicja	Źródło
<i>Praca zdalna</i>	Praca zdalna oznacza każdą pracę wykonywaną poza siedzibą pracodawcy, niezależnie od zastosowanej technologii.	International Labour Organization, 2020.
<i>Telepraca</i>	Telepraca jest formą organizacji i wykonywania pracy, wykorzystującą nowe technologie w stosunkach pracy, gdzie praca, która może być wykonywana u pracodawcy, jest wykonywana poza siedzibą pracodawcy na zasadach formalnych.	Porozumienie ramowe w sprawie telepracy, 2002.
<i>Telepraca i praca mobilna oparta na technologiach informacyjnych i komunikacyjnych</i> <i>Praca</i>	Telepraca i praca mobilna oparta na technologiach informacyjnych i komunikacyjnych odnosi się do wykorzystania technologii informacyjnych i komunikacyjnych, takich jak: smartfony, tablety, laptopy i komputery stacjonarne – do celów pracy poza siedzibą pracodawcy. Termin „praca” obejmuje wszystkie formy telepracy, przy czym odróżnia pracę z domu lub stałego miejsca (telepraca) od pracy mobilnej opartej na ICT.	Eurofound i International Labour Organization, 2017.
<i>Praca hybrydowa</i>	Taka organizacja pracy, w której praca może być wykonywana częściowo z siedziby pracodawcy, a częściowo z domu lub innego miejsca.	termin wprowadzony i popularyzowany w różnych opracowaniach w ostatnich latach
<i>E-praca</i>	Termin „e-praca” jest powszechnie używany do określenia pracy wykonywanej wirtualnie przez pracowników, którzy pracują i komunikują się głównie za pośrednictwem mediów elektronicznych (np. korporacyjnych intranetów i poczty elektronicznej).	termin wprowadzony i popularyzowany w różnych opracowaniach

Wyzwania związane z zarządzaniem bezpieczeństwem i higieną pracy zdalnej

Cechą charakterystyczną pracy zdalnej, odróżniającą ją od innych form pracy jest fizyczne oddzielenie miejsca pracy od siedziby pracodawcy. Z tego

powodu materialne i psychospołeczne środowisko pracy zdalnej różni się od środowiska pracy stacjonarnej (Eurofound, 2020). Wśród występujących w nim czynników najczęściej zwraca się uwagę na te związane z ergonomią stanowiska pracy, a także na równowagę między pracą zawodową a życiem prywatnym, intensywność pracy i jej autonomię oraz poczucie izolacji. Specyfika pracy zdalnej sprawia, że zarządzanie związanym z nią ryzykiem zawodowym stwarza nowe wyzwania, powodowane przede wszystkim ograniczonymi możliwościami wpływania na sposób zorganizowania stanowiska pracy i monitorowania materialnego środowiska pracy, a także z koniecznością wprowadzenia takich metod zarządzania, które pozwalają na eliminowanie zagrożeń powstających w psychospołecznym środowisku pracy (International Labour Organization, 2020).

Chociaż praca zdalna jest wykonywana poza siedzibą przedsiębiorstwa, ocena związanego z nią ryzyka zawodowego oraz jego ograniczanie w sposób zapewniający bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracownika należy zgodnie z prawem do obowiązków pracodawcy. Realizacja tego obowiązku dla pracy zdalnej jest niewątpliwie trudniejsza niż w przypadku pracy w siedzibie przedsiębiorstwa, gdzie można zapewnić odpowiednią infrastrukturę, sprzęt i meble, zaprojektować stanowiska pracy zgodnie z zasadami ergonomii, a także korzystać z konsultacji ze specjalistami ds. bezpieczeństwa i higieny pracy (Harrington i Walkers, 2004; Chong, Huang i Chang, 2020). Dodatkową trudność sprawiają ograniczenia w monitorowaniu warunków pracy.

W przypadku pracy zdalnej pracownicy sami konfiguruje swoje stanowiska pracy, w wielu przypadkach bez zewnętrznej pomocy i szkoleń. Skutkiem tego jest niejednokrotnie wykonywanie pracy w warunkach znacznie odbiegających od tych, które są zgodne z zasadami ergonomii i pozwalają ograniczać dolegliwości związane z pracą (Aborg, Fernstrom, Ericson, 2002; Davis et al., 2020). Równocześnie ze względu na ograniczoną powierzchnię mieszkalną nie wszyscy wykonujący pracę zdalną mogą mieć w domu własne miejsce do pracy i często muszą je dzielić z dziećmi lub małżonkami (Xiao et al., 2021). Problemem mogą być również czynniki występujące w materialnym środowisku pracy, takie jak: oświetlenie, temperatura, wilgotność, jakość powietrza, hałas, itp. (WHO, ILO, 2021). Oprócz braku odpowiedniego wyposażenia pracownikom zdalnym brakuje również wiedzy, w jaki sposób z dostępnych przedmiotów urządzić ergonomiczne stanowisko pracy (Schall, Chen, 2021). Chociaż badania wskazują wyraźnie, że stanowiska pracy osób pracujących w domu często nie spełniają wymagań ergonomii, osoby te często nie otrzymują odpowiedniego wsparcia ze strony organizacji, w których pracują. Powodem jest na ogół brak wiedzy i świadomości kadry kierowniczej co do znaczenia tych wymagań oraz konsekwencji ich niestosowania dla zdrowia pracowników. Sytuację dodatkowo komplikuje brak ustalonych zasad i procedur organizowania pracy zdalnej, uwzględniających potrzebę zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracujących w domu (Wütschert et al., 2022).

Prowadzone dotychczas badania nie pozwalają jednoznacznie stwierdzić, w jaki sposób praca zdalna wpływa na zdrowie i samopoczucie wykonujących ją pracowników. Wpływ ten może być bowiem korzystny lub niekorzystny w zależności od praktyk organizacyjnych oraz charakterystyk materialnego i psychospołecznego środowiska, w którym jest ona wykonywana (Beckel i Fisher, 2022). Większość badań wskazuje na to, że korzystny związek między telepracą a samopoczuciem psychicznym może w dużej mierze zależeć od czynników związanych z zarządzaniem bezpieczeństwem i higieną pracy. Jeżeli zarządzanie to nie będzie uwzględniać specyfiki pracy zdalnej, nie można oczekiwać pozytywnych efektów jej wprowadzenia.

Badania dotyczące zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w przedsiębiorstwach wprowadzających pracę zdalną wykazały, że procesy zarządzania stosowane w odniesieniu do pracy stacjonarnej są w wielu przypadkach nieskuteczne i muszą zostać odpowiednio dostosowane do nowych warunków (Valero-Pacheco i Riaño-Casallas, 2020). Jednym z najistotniejszych problemów jest przy tym ocena ryzyka zawodowego. Zgodnie z wynikami europejskiego badania przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń (ESENER-3) – w 2019 r. tylko 30,7% przedsiębiorstw, w których wprowadzono pracę zdalną, przeprowadzało oceny ryzyka obejmujące miejsca pracy w domu, przy czym procent ten był nieco większy (42,8%) w przypadku przedsiębiorstw dużych, zatrudniających ponad 250 pracowników (EU-OSHA, 2022). Z kolei po analizie badania przeprowadzonego w 2022 r. w Wielkiej Brytanii okazało się, że 31% przedsiębiorstw zgłosiło trudności w przeprowadzeniu odpowiednich ocen ryzyka dla osób wykonujących pracę w domu (CIPD, 2022).

Problemy związane z oceną ryzyka zawodowego w pracy zdalnej były szczególnie widoczne podczas pandemii COVID-19, kiedy to wiele osób było zmuszonych do wykonywania pracy w domu, w bardzo różnych warunkach, a ocena ryzyka zawodowego była przeprowadzana jedynie w rzadkich przypadkach. Przyczyny tego stanu rzeczy wynikały zarówno ze szczególnej sytuacji, gdyż podczas pandemii pracodawcy musieli skupić się na innych aspektach działalności (takich jak utrzymanie biznesu lub dostosowanie go do zasad panujących w trakcie pandemii), jak i z braku świadomości co do potrzeby oceny ryzyka zawodowego oraz poczucia braku możliwości jej wykonania i realizacji działań skierowanych na ograniczanie tego ryzyka w przypadku pracy zdalnej (Matisane et al., 2021).

Nie ulega wątpliwości, że ocena ryzyka zawodowego oraz planowanie i realizacja działań ograniczających to ryzyko są w przypadku pracy zdalnej trudniejsze niż dla pracy wykonywanej w siedzibie pracodawcy. Metody zarządzania ryzykiem zawodowym wprowadzone dla stacjonarnych stanowisk pracy nie mają tu zastosowania, gdyż z uwagi na prawo pracowników do prywatności trudności sprawia monitorowanie prawidłowego stosowania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Belzunegui-Eraso i Erro-Garcés, 2020). Obecnie polskie przepisy prawa przewidują możliwość przeprowadzenia kontroli

w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w porozumieniu z pracownikiem, w miejscu wykonywania pracy zdalnej w godzinach pracy pracownika, przy czym kontrola taka nie może naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem (Dz.U. 2023, poz. 240).

Mimo rozpowszechnienia pracy zdalnej w wielu organizacjach ją wprowadzających brakuje odpowiednich procedur określających zasady tworzenia i oceny ergonomicznej stanowisk pracy w domu (Ellison, 2012), a procesy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy nie uwzględniają specyfiki pracy zdalnej.

Dostosowanie procesów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy do uwarunkowań pracy zdalnej

Wraz z wprowadzaniem pracy zdalnej pojawiają się nowe szanse i nowe zagrożenia dla bezpieczeństwa i ochrony zdrowia osób pracujących. Celem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy jest wykorzystanie tych szans i eliminowanie lub ograniczanie zagrożeń. Do procesów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy o kluczowym znaczeniu dla osiągnięcia tego celu należą (PN-ISO 45001:2018):

- przywództwo i zaangażowanie kierownictwa oraz współdziałanie pracowników,
- identyfikacja zagrożeń oraz ocena ryzyk i szans dla bhp związanych z wprowadzaniem pracy zdalnej,
- działania wspierające zarządzanie bhp, w tym zapewnienie zasobów i kompetencji oraz komunikowanie się i szkolenie,
- monitorowanie wpływu pracy zdalnej na zdrowie i samopoczucie osób pracujących.

Istotną rolę we wprowadzaniu pracy zdalnej odgrywa przywództwo, które może wpłynąć na zwiększenie motywacji wykonujących ją osób do angażowania się w działania na rzecz bhp. Badania przeprowadzone w Wielkiej Brytanii wśród osób wykonujących pracę zdalną w 11 organizacjach wykazały, że korzystny wpływ tej formy pracy na zdrowie odczuwają z reguły te osoby, które pozytywnie oceniają zarządzanie kwestiami bhp przez swoich kierowników; osoby te także częściej niż inne przestrzegają przepisów w zakresie bhp (Nielsen et al., 2019). Wskazuje to na fakt, że przywództwo może być postrzegane jako ważny zasób w ochronie zdrowia osób wykonujących pracę zdalną (Caprile, Arasanz, Sanz, 2021).

Wraz z wprowadzeniem pracy zdalnej przywództwo organizacyjne ulega transformacji, gdyż technologie informacyjno-komunikacyjne pośredniczą w kontaktach kierownictwa z pracownikami i tworzą zintegrowany mechanizm

przywództwa i zarządzania. W odniesieniu do tego rodzaju przywództwa, które charakteryzuje się efektywnym wykorzystywaniem i łączeniem elektronicznych i tradycyjnych metod komunikacji, stosowany jest w literaturze termin „e-przywództwo”. Zadaniem e-przywódców jest kreowanie kultury zaufania i zrozumienia z wykorzystaniem nowych technologii (Bérestégu, 2021), integracja i wzmocnienie interakcji międzyludzkich, zapewnienie zaangażowania pracowników w projektowanie stanowisk i organizacji pracy, a także promowanie zachowań bezpiecznych w życiu prywatnym (Van Wart et al., 2019; Schall i Chen, 2021). Powinni oni mieć świadomość dostępnych technologii informacyjno-komunikacyjnych i umiejętność wyboru takich (tradycyjnych i elektronicznych) metod komunikowania się, które umożliwiają osiągnięcie zamierzonych celów, a także kompetencje techniczne w zakresie korzystania z wybranych technologii. Skuteczni e-przywódcy potrafią wykorzystywać różne środki komunikowania się w celu jednoczesnego zwiększenia wydajności, zadowolenia pracowników z pracy i ich dobrego samopoczucia przy jednoczesnym zmniejszeniu wskaźników rotacji (Contreras, Baykal, Abid, 2020). Ich działania, skierowane na wspieranie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy zdalnej mogą obejmować w szczególności (Schall i Chen, 2021):

- określenie jasnych oczekiwań dotyczących bhp dla pracujących zdalnie i monitorowanie bhp w zespołach wirtualnych,
- prowadzenie regularnej komunikacji na tematy dotyczące bhp, np. podczas wirtualnych spotkań,
- zachęcanie osób wykonujących pracę zdalną do oceny praktyk w zakresie bhp i ich modyfikowania w celu dostosowania do potrzeb związanych z wprowadzeniem tej formy pracy,
- dawanie przykładu i zachęcanie do zachowań prozdrowotnych, np. takich, które mogą wpłynąć na zmniejszenie częstotliwości występowania dolegliwości mięśniowo-szkieletowych,
- wspieranie osób pracujących zdalnie w określaniu granic między pracą a życiem prywatnym,
- wzmocnianie komunikacji interpersonalnej, a w szczególności umożliwienie wymiany doświadczeń i zgłaszania propozycji dotyczących wprowadzenia zmian w celu poprawy wyników w zakresie bhp.

Przywódcy odgrywają istotną rolę w kształtowaniu kultury organizacyjnej wspierającej wprowadzanie pracy zdalnej, która charakteryzuje się aktywnym współdziałaniem pracowników, współpracą i komunikacją opartą na wzajemnym zaufaniu, a także wspólnym postrzeganiem znaczenia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy. Ich zadaniem jest promowanie współdziałania pracowników, który w przypadku pracy zdalnej nie powinien ograniczać się do informowania i konsultacji, lecz obejmować również uczestnictwo pracowników w podejmowaniu decyzji dotyczących działań na rzecz bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz ich współdziałanie przy wdrażaniu tych działań. Realizacja takiego współ-

udziału wymaga odpowiednich rozwiązań organizacyjnych i zapewnienia czasu, szkolenia i zasobów, dostępu do czytelnych, zrozumiałych i odpowiednich do potrzeb informacji, a także wspierania pracowników i odpowiadania na wyrażane przez nich wątpliwości i obawy (PN-ISO 45001:2018).

Wyniki zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy zdalnej zależą w dużej mierze od kompetencji kadry kierowniczej i osób wykonujących tę pracę. Konieczne jest zapewnienie im możliwości rozwoju tych kompetencji przede wszystkim przez odpowiednie do potrzeb szkolenia (Alfehaid i Mohamed, 2019). Osoby kierujące pracownikami powinny być przeszkolone w zakresie skutecznego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy zdalnej, w tym e-przywódtwa i promocji zdrowia w miejscu pracy; ich szkolenie może obejmować również tematy takie jak sposoby ograniczania ryzyka zawodowego i reagowania na problemy związane ze zdrowiem pracowników wykonujących pracę zdalną (Broughton i Battaglini, 2021).

Szkolenie pracowników wykonujących pracę zdalną ma na celu przekazanie wiedzy i kształtowanie świadomości w zakresie zagadnień dotyczących ergonomii i bezpieczeństwa w domu. Bez odpowiedniego szkolenia pracownicy mogą nie zdawać sobie sprawy, jakie zachowania związane z pracą w domu mogą stanowić dla nich zagrożenie w kontekście możliwości rozwoju przewlekłych schorzeń układu mięśniowo-szkieletowego lub pogorszenia samopoczucia psychicznego (Robertson, Maynard i McDevitt, 2003; Harrington i Walker, 2004). Szkolenia z zakresu ergonomii pracy w domu nie tylko poprawiają wiedzę, postawy i praktyki ergonomiczne pracowników, ale również pozwalają szybciej przystosować się do pracy zdalnej i mogą mieć korzystny wpływ zarówno na zdrowie fizyczne, jak i psychiczne osób ją wykonujących (Montreuil, Lippel, 2003).

Wprowadzając pracę zdalną, trzeba zwrócić szczególną uwagę na procesy identyfikacji zagrożeń i oceny ryzyka zawodowego. Jeżeli nie zostaną one odpowiednio dostosowane, wiele zagrożeń dla zdrowia osób wykonujących tę pracę może pozostać niezauważonych, gdyż materialne i psychospołeczne środowisko pracy zdalnej różni się na ogół od środowiska pracy stacjonarnej. Dostosowania do nowych warunków wymagają również procesy monitorowania.

Ocena ryzyka zawodowego i działania skierowane na jego ograniczanie w pracy zdalnej

Cele i zasady oceny ryzyka zawodowego w pracy zdalnej nie odbiegają od tych przyjętych dla pracy stacjonarnej. Podstawowym celem tej oceny jest zapewnienie możliwie najlepszej, w określonych warunkach, ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w pracy. Można to osiągnąć przede wszystkim przez identyfikację zagrożeń związanych z pracą i ich wyeliminowanie, a jeżeli to niemożliwe, przez odpowiednie ograniczenie ryzyka zawodowego związanego z tymi zagrożeniami.

Ocena ryzyka zawodowego może być przeprowadzana przez pracowników służby bhp lub osoby wykonujące zadania służby bhp (w małej firmie może to być sam pracodawca), dla których udział w ocenie ryzyka zawodowego jest zadaniem wynikającym z przepisów prawa, a także przez zespoły, w skład których wchodzi również osoby kierujące pracownikami oraz pracownicy i/lub ich przedstawiciele. W przypadku pracy zdalnej kluczową rolę odgrywa zapewnienie aktywnego współudziału w ocenie pracowników wykonujących tę pracę. Specyfika pracy zdalnej sprawia bowiem, że nie jest możliwe wykonanie oceny ryzyka zawodowego i zastosowanie środków ograniczających to ryzyko bez współpracy z pracownikiem, który dostarcza informacji potrzebnych do identyfikowania zagrożeń i decyduje o sposobie zorganizowania stanowiska pracy w swoim domu. Współudział pracowników w zarządzaniu ryzykiem zawodowym w pracy zdalnej może być wspierany przez:

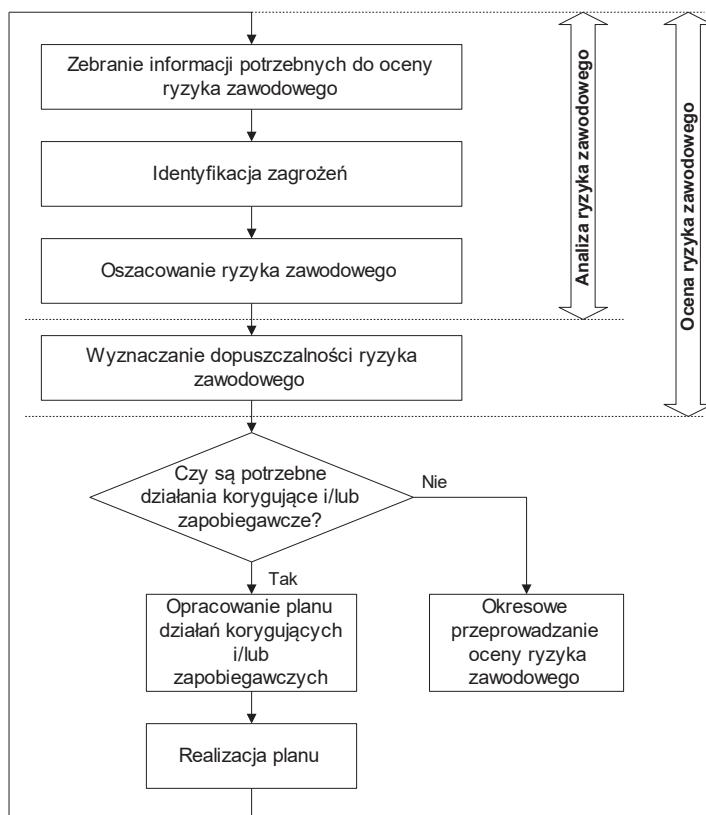
- szkolenia w zakresie ergonomii stanowiska pracy i potencjalnych zagrożeń dla zdrowia fizycznego i psychicznego związanych z pracą zdalną oraz sposobów ich ograniczania,
- szerokie wykorzystywanie kanałów elektronicznych w procesie komunikowania się w sprawach dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, a także zapewnienie konsultacji online w tym zakresie,
- przygotowanie i wykorzystywanie nowych narzędzi do oceny ryzyka zawodowego, takich jak np. aplikacje mobilne i internetowe listy kontrolne wspierające identyfikowanie zagrożeń w materialnym i psychospołecznym środowisku pracy,
- przygotowanie i wykorzystywanie dostępnych online narzędzi wspierających ocenę zdrowia fizycznego i psychicznego pracowników.

Typowy przebieg procesu oceny ryzyka zawodowego przedstawiono na rysunku 1.

Pierwszym etapem procesu oceny ryzyka zawodowego jest pozyskiwanie informacji, które są niezbędne do zidentyfikowania zagrożeń związanych z pracą oraz oceny ich potencjalnego wpływu na zdrowie i samopoczucie osoby pracującej. W przypadku pracy stacjonarnej jednym ze źródeł tych informacji jest obserwacja stanowiska pracy i realizowanych na nim działań. Możliwości dokonywania obserwacji na stanowiskach pracy zdalnej, która jest wykonywana na ogół w domu pracownika, są ograniczone. Źródłem informacji potrzebnych do oceny ryzyka zawodowego może być przede wszystkim wywiad z pracownikiem lub wypełniona przez niego lista kontrolna z pytaniami dotyczącymi tych aspektów wykonywanej pracy i stanowiska pracy, które mogą powodować różnego rodzaju zagrożenia dla bezpieczeństwa, zdrowia i dobrego samopoczucia, takich jak np.:

- sposób zaprojektowania przestrzeni pracy, wyposażenie, wykorzystywane materiały,

- warunki materialnego środowiska pracy i sposób jej wykonywania,
- organizacja pracy i czas pracy, a w szczególności równowaga między życiem zawodowym a prywatnym,
- czynniki kształtujące psychospołeczne środowisko pracy zdalnej, takie jak np.: autonomia, wysokie lub niskie wymagania, wsparcie ze strony kierowników i kolegów, poczucie izolacji,
- osoby mające dostęp oraz znajdujące się w pobliżu miejsca pracy i ich działania,
- sytuacje występujące w otoczeniu miejsca pracy, spowodowane lub nie działaniami związanymi z wykonywaną pracą, które mogą powodować urazy i dolegliwości zdrowotne.



Rys. 1. Ocena ryzyka zawodowego oraz wynikające z niej działania (źródło: PN-N-18002:2011)

Listy kontrolne umożliwiają dokonanie szybkiej oceny stanowiska i organizacji pracy, jednak uzyskane z nich informacje trzeba często uzupełniać wiadomymi lub konsultacjami. Zawierają one bowiem na ogół pytania, na które pracownik może odpowiedzieć „tak” lub „nie”, co nie zapewnia zadowolającej

wizualizacji stanowiska pracy, a także skłania często do udzielania odpowiedzi uznawanych za poprawne. Często trudno na ich podstawie formułować propozycje niezbędnych usprawnień bez dodatkowych wyjaśnień. W uzupełnieniu pracownik może również dostarczyć dokumentację fotograficzną swojego miejsca pracy. Analiza uzyskanych w ten sposób informacji pozwala na ustalenie, jakiego rodzaju zagrożenia mogą występować w materialnym i psychospołecznym środowisku pracy zdalnej.

Na etapie oszacowania ryzyka zawodowego związanego ze zidentyfikowanymi zagrożeniami, podobnie jak w przypadku pracy stacjonarnej, przewiduje się, czy i z jakim prawdopodobieństwem zagrożenia te mogą powodować zachorowania lub pogorszenie samopoczucia oraz jak ciężkie mogą być ich następstwa. Wynik oszacowania stanowi podstawę do podjęcia decyzji dotyczących dopuszczalności ryzyka. Jeżeli ryzyko uznaje się za niedopuszczalne, konieczne jest zaplanowanie i wdrożenie działań (korygujących i/lub zapobiegawczych) w celu jego odpowiedniego ograniczenia. Działania te muszą być planowane w ścisłej współpracy z pracownikiem, od którego zależy ich właściwa realizacja. Jeżeli wdrożenie działań obniżających ryzyko do poziomu dopuszczalnego na stanowisku pracy zdalnej jest niemożliwe, praca powinna być wykonywana w siedzibie pracodawcy.

Realizowane w przedsiębiorstwach działania skierowane na zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy zdalnej są skierowane przede wszystkim na zapewnienie ergonomii stanowiska pracy. Obejmują one między innymi (CIPD, 2022):

- wypożyczanie pracownikom sprzętu biurowego, takiego jak np. ekrany, krzesła i biurka w celu zapewnienia, że stanowisko pracy jest właściwie wyposażone,
- szkolenia i konsultacje (w tym w trybie online) na temat czynników ryzyka powodujących dolegliwości układu mięśniowo-szkieletowego i zasad projektowania stanowiska pracy w celu ich wyeliminowania,
- zapewnienie możliwości wizytowania stanowisk pracy zdalnej w celu sprawdzenia, czy wykorzystywany sprzęt jest odpowiedni i czy stanowisko zostało zaprojektowane w sposób umożliwiający ograniczanie zagrożeń związanych z pracą.

Potrzeba prowadzenia takich działań jest na ogół związana z realizacją obowiązków wynikających z przepisów prawa.

W przedsiębiorstwach wprowadzane są również praktyki skierowane na ograniczanie ryzyka zawodowego związanego z zagrożeniami identyfikowanymi w psychospołecznym środowisku pracy zdalnej, takimi jak: poczucie izolacji, brak wsparcia ze strony kolegów i przełożonych, zacieranie się granic między życiem domowym a zawodowym, zwiększona intensywność pracy i możliwość nawiązywania kontaktu pracownika z przełożonym lub współpracownikami w dowolnym momencie (również po godzinach pracy), a także praktyki skierowane

na promowanie zachowań prozdrowotnych. Należą do nich między innymi (Schall i Chen, 2021; Robertson i Mosier, 2020):

- wprowadzenie regularnych spotkań kierownictwa ze współpracownikami,
- tworzenie czatów grupowych, które mogą pomóc pracownikom w utrzymaniu nieformalnych kontaktów,
- tworzenie grup dyskusyjnych, w ramach których kierownicy mogą się dzielić swoimi doświadczeniami,
- zapewnienie wsparcia informatycznego i kanałów komunikacyjnych dla pracowników w celu zgłaszania wszelkich nieprawidłowości w funkcjonowaniu narzędzi i sprzętu,
- wprowadzenie i respektowanie prawa do rozłączenia się po pracy, w tym zakaz wysyłania wiadomości e-mail poza godzinami pracy,
- zapewnienie pracownikom porad dotyczących tworzenia miejsca pracy oraz jasnych wskazówek dotyczących godzin pracy i obciążenia pracą w celu uniknięcia problemów związanych z przenikaniem się życia prywatnego i zawodowego,
- zachęcanie pracowników do zmian pozycji przy pracy (np. z siedzącej na stojącą) i do wykonywania podczas przerw ćwiczeń relaksacyjnych, rozciągających lub aktywności fizycznej,
- zachęcanie pracowników do aktywności fizycznej,
- promowanie zasad zdrowego odżywiania.

Skuteczność działań skierowanych na ograniczanie ryzyka zawodowego powinna być monitorowana. Typowym wskaźnikiem stosowanym do tego monitorowania jest absencja chorobowa pracowników. W przypadku pracy zdalnej stosowanie tego wskaźnika jest jednak problematyczne, gdyż ze względu na potwierdzone badaniami duże prawdopodobieństwo wykonywania przez pracowników pracy podczas choroby nie można interpretować zmniejszenia absencji jako wskaźnika pozytywnego stanu zdrowia osób pracujących zdalnie (Mann i Holdsworth, 2003; Steward, 2001). W procesach monitorowania można wykorzystywać, zgodnie z zaleceniami Światowej Organizacji Zdrowia i Międzynarodowej Organizacji Pracy (WHO i ILO, 2021), okresową ocenę różnych aspektów psychospołecznego środowiska pracy, które mogą wpływać na samopoczucie psychiczne, takich jak: autonomia, wysokie lub niskie wymagania pracy, wsparcie ze strony kierowników i kolegów, brak równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, wymagania związane z opieką nad dziećmi lub osobami starszymi itp. Można również rozważyć regularne badanie osób wykonujących pracę zdalną pod kątem zdrowia fizycznego (np. chorób układu mięśniowo-szkieletowego) oraz psychicznego (np. objawów depresji, izolacji, wypalenia zawodowego i lęku) za pomocą aplikacji mobilnych i ankiet internetowych.

Podsumowanie

Oczekuje się, że wprowadzenie pracy zdalnej będzie miało korzystny wpływ na zdrowie i samopoczucie pracowników, w szczególności dzięki zwiększeniu ich autonomii i poprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Jednak badania dostarczają dowodów, że związki między pracą zdalną a zdrowiem i samopoczuciem pracowników nie są jednoznaczne, a o wynikach wprowadzenia tej formy pracy decydują w dużej mierze czynniki związane z zarządzaniem bezpieczeństwem i higieną pracy.

Procesy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy powinny uwzględniać specyficzne uwarunkowania pracy zdalnej. Szczególną uwagę należy zwrócić na współudział pracowników, którzy sami organizują swoje stanowiska pracy oraz przywództwo, które pełni kluczową rolę w kształtowaniu kultury wspierającej wprowadzanie pracy zdalnej. W celu wspierania współudziału i działań przywódczych niezbędne jest rozwijanie kompetencji kadry kierowniczej i pracowników, którym należy zapewnić niezbędne szkolenia (w tym w trybie online). Szkolenia te powinny umożliwiać pozyskiwanie wiedzy niezbędnej do identyfikowania zagrożeń w materialnym i psychospołecznym środowisku pracy zdalnej oraz ich potencjalnych konsekwencji dla zdrowia fizycznego i psychicznego osób wykonujących tę pracę oraz sposobach eliminowania tych zagrożeń lub ograniczania związanego z nimi ryzyka zawodowego.

Zarówno pracodawcy, jak i osoby kierujące pracownikami oraz specjaliści ds. bhp, a także sami pracownicy powinni być świadomi, że zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy zdalnej jest związane z jej odpowiednią organizacją i wymaga włączenia działań uwzględniających specyfikę tej pracy do zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

Bibliografia

Aborg, C., Fernstrom, E., Ericson, M. (2002). Telework-work environment and well being. A longitudinal study. Uppsala University, Department of Information Technology, 2002-031. <https://www.it.uu.se/research/publications/reports/2002-031/2002-031-nc.pdf> (Dostęp: 27.12.2023).

Alfehaid, L., Mohamed, E.E., (2019). Understanding the influence of E-leadership on Virtual Team Performance Empirical Study. *International Journal Business and Social Science*, 5, 21-36, doi: 10.33642/ijbass.v5n10p3. <https://www.semanticscholar.org/paper/Understanding-the-influence-of-E-leadership-on-Team-Alfehaid-Mohamed/80ad4eed0ec442454c67f40ebab9c1b22b5dcd56> (Dostęp: 27.12.2023).

Beckel, J.L.O., Fisher, G.G., (2022). Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice. *International Journal Environment Reserach Public Health*, 24, 19(7), 3879, doi: 10.3390/ijerph19073879. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35409563/> (Dostęp: 27.12.2023).

Belzunegui-Eraso, A., Erro-Garcés, A., (2020). Teleworking in the Context of the COVID-19 Crisis. *Sustainability*, 12, 3662. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/9/3662> (Dostęp: 27.12.2023).

Bérestégu P., (2021). Teleworking in the aftermath of the COVID-19 pandemic: enabling conditions for a successful transition, ETUI. <https://www.etui.org/publications/teleworking-aftermath-covid-19-pandemic> (Dostęp: 27.12.2023).

Broughton, A., Battaglini, M., (2021). Teleworking during the COVID-19 pandemic: risks and prevention strategies. Luxembourg: European Union. <https://osha.europa.eu/en/publications/teleworking-during-covid-19-pandemic-risks-and-prevention-strategies> (Dostęp: 27.12.2023).

Caprile, M., Arasanz, J., Sanz, P., Iudicone, F. (FGB), Turlan, F. (IR Share), Masso, M. (Praxis), (2021). Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: evidence from the field and policy implications, European Agency for Safety and Health at Work.

Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), (2022). An update on flexible and hybrid working practices.

<https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/relations/flexible-working/flexible-hybrid-working-practices#gref> (Dostęp: 27.12.2023).

Chong, S.H., Huang, Y., Daisy Chang, C.H., (2020). Supporting Interdependent Telework Employees: A Moderated-Mediation Model Linking Daily COVID-19 Task Setbacks to Next-Day Work Withdrawal. *Journal of Applied Psychology*, 105, 1408-1422. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33271029/> (Dostęp: 27.12.2023).

Contreras, F., Baykal, E., Abid, G., (2020). E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. *Frontiers in Psychology*, 11, 590271, doi: 10.3389/fpsyg.2020.590271. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.590271/full> (Dostęp: 27.12.2023).

Davis, K.G., Kotowski, S.E., Daniel, D., Gerding, T., Naylor, J., Syck, M., (2020). The Home Office: Ergonomic Lessons From the “New Normal”. *Ergonomics in Design The Quarterly of Human Factors Applications*, 28, 4-10.

https://www.researchgate.net/publication/342681325_The_Home_Office_Ergonomic_Lessons_From_the_New_Normal (Dostęp: 27.12.2023).

Ellison, J.K., (2012). Ergonomics for telecommuters and other remote workers. *Interface Science*, 2, 8-11.

<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.259.7435&rep=rep1&type=pdf> (Dostęp: 27.12.2023).

Eurofound, (2020). Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age> (Dostęp: 27.12.2023).

Eurofound, (2021). Working during COVID-19. <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking> (Dostęp: 27.12.2023).

Eurofound, (2022). Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/telework-in-the-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates> (Dostęp: 27.12.2023).

European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), (2021). *Teleworking during the COVID-19 pandemic: risks and prevention strategies*. Publications Office of the

European Union, Luxembourg. <https://osha.europa.eu/en/publications/teleworking-during-covid-19-pandemic-risks-and-prevention-strategies> (Dostęp: 27.12.2023).

European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), (2022). Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019): Overview Report How European workplaces manage safety and health. <https://osha.europa.eu/en/publications/esener-2019-overview-report-how-european-workplaces-manage-safety-and-health> (Dostęp: 27.12.2023).

European Trade Union Confederation (ETUC); Council of European Professional and Managerial Staff (EUROCADRES); European Confederation of Executives and Managerial Staff (CEC); Union of Industrial and Employers' Confederation of Europe (UNICE); European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises (UEAPME); European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP), (2002). Porozumienie ramowe w sprawie telepracy.

Harrington, S.S., Walkers, B.L., (2004). The Effects of Ergonomics Training on the Knowledge, Attitudes, and Practices of Teleworkers. *Journal of Safety Research*, 35, 13-22. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/14992842/> (Dostęp: 23.12.2023).

How European workplaces manage safety and health. <https://osha.europa.eu/en/publications/esener-2019-overview-report-how-european-workplaces-manage-safety-and-health> (Dostęp: 27.12.2023).

International Labour Organization (ILO), (2020). An Employers' Guide on Working from Home in Response to the Outbreak of COVID-19. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_745024.pdf (Dostęp: 23.12.2023).

Mann, S., Holdsworth, L., (2003). The psychological impact of teleworking: Stress, emotions, and health. *New Technology, Work and Employ*, 18, 196-211, doi: 10.1111/1468-005X.00121. https://www.researchgate.net/publication/229525709_The_Psychological_Impact_of_Teleworking_Stress_Emotions_and_Health (Dostęp: 23.12.2023).

Matisane, L., Paegle, L., Akulova, L., Vanadzin, I., (2021). Challenges for Workplace Risk Assessment in Home Offices – Results from a Qualitative Descriptive Study on Working Life during the First Wave of the COVID-19 Pandemic in Latvia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 10876. <https://doi.org/10.3390/ijerph182010876> (Dostęp: 23.12.2023).

Messenger, J.C., Gschwind, L., (2016). Three generations of telework: New ICTs and the (r)evolution from home office to virtual office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195-208. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/ntwe.12073> (Dostęp: 23.12.2023).

Montreuil, S., Lippel, K., (2003). Telework and occupational health: A Quebec empirical study and regulatory implications. *Safety Science*, 41, 339-358, doi: 10.1016/S0925-7535(02)00042-5. <https://psycnet.apa.org/record/2003-01603-001> (Dostęp: 23.12.2023).

Nielsen, K., Daniels, K., Nayani, R., Donaldson-Feilder, E., Lewis, R., (2019). "Out of mind, out of sight? Leading distributed workers to ensure health and safety". *Work & Stress*, 33(2), 173-191. <https://psycnet.apa.org/record/2019-22592-006> (Dostęp: 23.12.2023).

Nilles, J.M., (1975). Telecommunications and Organizational Decentralization, *IEEE Transactions on Communications*, com-23, 10. <https://www.jala.com/Telecomm%20and%20Org%20Decentralization.pdf> (Dostęp: 23.12.2023).

- Nilles, J.M., (1988). Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography. *Transportation Research Part A: General*, 22(4), 301-317. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0191260788900088> (Dostęp: 23.12.2023).
- PN-ISO 45001:2018. Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy - Wymagania i wytyczne stosowania.
- Robertson, M.M., Maynard, W.S., McDevitt, J.R., (2003). Telecommuting: Managing the safety of workers in home office environments. *Professional Safety*, 48, 30-36. <https://www.proquest.com/docview/200390996?parentSessionId=C%2B8m5lqEul3lOTvGqz66i%2F6N3XyrWJfQrbuBZtxBx%2Bl%3D> (Dostęp: 23.12.2023).
- Robertson, M.M., Mosier, K., (2020). Work from home: human factors/ergonomics considerations for teleworking. Geneva: International Labour Organization. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-safety-health-at-work/WCMS_742061/lang--en/index.html (Dostęp: 23.12.2023).
- Schall, M.C., Chen, P., (2021). Evidence-Based Strategies for Improving Occupational Safety and Health Among Teleworkers During and After the Coronavirus Pandemic. *Human Factors*, 64(8), 1404-1411. <https://europepmc.org/article/med/33415997> (Dostęp: 23.12.2023).
- Steward, B., (2001). Health trade-offs in teleworking: An exploratory study of work and health in computer home-based working. *Indexer*. 22, 2461-2491, doi: 10.3828/indexer.2001.22.3.10. <https://www.liverpooluniversitypress.co.uk/journals/id/87/volume/22/issue/3/article/64322> (Dostęp: 23.12.2023).
- Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2023 poz. 240).
- Valero-Pacheco, I.C., Riaño-Casallas, M.I., (2020). Teleworking: Occupational Health and Safety Management in Colombia. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 23(1), 22-33, doi: 10.12961/apr.2020.23.01.3. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31991075/> (Dostęp: 27.12.2023).
- Van Wart, M., Roman, A., Wang, X., Liu, C., (2019). Operationalizing the definition of e-leadership: identifying the elements of e-leadership. *International Review of Administrative Sciences* 85, 80-97, doi: 10.1177/0020852316681446. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0020852316681446> (Dostęp: 27.12.2023).
- World Health Organization (WHO), International Labour Organization (ILO), (2021). Healthy and safe telework: technical brief. Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization, 2021. <https://www.who.int/publications/item/9789240040977> (Dostęp: 27.12.2023).
- Wütschert, M.S., Romano-Pereira, D., Suter, L., Schulze, H., Elfering, A., (2022). A systematic review of working conditions and occupational health in home office. *Work*, 72(3), 839-852, doi: 10.3233/WOR-205239. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35599524/> (Dostęp: 27.12.2023).
- Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G., Roll, S.C, (2021). Impacts of Working from Home during COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63, 181. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33234875/> (Dostęp: 27.12.2023).

