

WYZWANIA ELASTYCZNOŚCI CZASOWEJ I PRZESTRZENNEJ PRACY – STUDIUM TEORETYCZNE

Magdalena Wróbel-Lachowska

Politechnika Łódzka

Wydział Zarządzania i Inżynierii Produkcji

Katedra Zarządzania Produkcją i Logistyki

magdalena.wrobel.1@p.lodz.pl

Streszczenie: *Rozdział stanowi studium teoretyczne zagadnienia elastyczności czasowej i przestrzennej pracy, w szczególności pracy świadczonej poza terenem zakładu, w tym telepracy i pracy zdalnej. Celem rozdziału jest omówienie przemian w podejściu do czasu i miejsca pracy, jakie nastąpiły w następstwie rewolucji przemysłowych, a także wybranych modeli, systemów i form świadczenia pracy, jakie pojawiły się w skutek przemian społeczno-technologicznych. Celem opracowania jest również ukazanie prawnych aspektów pracy świadczonej poza zakładem pracy, takich jak: telepraca oraz praca zdalna, wskazanie ich podobieństw i różnic, ale także zdefiniowanie wyzwań dla pracodawców i pracowników, jakie wynikają z potrzeb pracowników oraz przepisów prawa właściwych dla zagadnienia lub z występujących luk prawnych.*

Słowa kluczowe: elastyczne formy zatrudniania, telepraca, praca zdalna, potrzeby pracownika

1. Wprowadzenie

Przemiany społeczne, będące implikacją przemian technologicznych, swoistych dla kolejnych rewolucji przemysłowych, spowodowały, że pojęcie czasu i miejsca pracy są od przeszło 300 lat poddawane nieustannej rewizji i redefinicji. Praca, którą fala przemian towarzysząca przejściu od społeczeństw agrarnych do przemysłowych „wymiotła” z domów, w wyniku kolejnej fali (przejścia od społeczeństw przemysłowych do społeczeństw trzeciej fali) zaczęła tam powracać [1]. Czas, który został zdekomponowany na czas pracy i czas odpoczynku, ponownie zaczęły się przeplatać, a nawet przenikać.

W konsekwencji zmian społeczno-technologicznych zaczęły pojawiać się także nowe formy zatrudniania, cechujące się znaczną elastycznością czasu i miejsca pracy. Elastyczność oznacza w tym kontekście dopasowanie miejsca, warunków, formy, systemu i rozkładu czasu pracy do potrzeb zarówno pracownika, jak i pracodawcy. O ile klasyczne formy zatrudniania są precyzyjnie określone w polskim prawodawstwie, o tyle formy elastyczne, szczególnie te przestrzenne, nie mają należycie zdefiniowanej podstawy prawnej. Takim nieostrym terminem jest na przykład praca zdalna czy tak zwane home office, które są formami coraz częściej występującymi w Polsce, czy to jako dobrowolny wybór pracownika, czy w wyniku sytuacji kryzysowych.

Problem ten został uwidocznił w pod koniec I, a także w II i III kwartale 2020 roku, kiedy to w związku z epidemią COVID-19, w celu przeciwdziałania jej ekspansji, część pracowników została zobligowana do wykonywania pracy poza zakładem – tak zwanej „pracy zdalnej”, będącej rozwiązaniem prawnie odmiennym od „telepracy”. W Kodeksie pracy określenie „praca zdalna” nie występuje. Warto w tym kontekście przyjrzeć się etymologii słów telepraca i praca zdalna. Człon „tele-” pochodzący z języka greckiego, oznacza „daleko” i jest on swoisty dla wyrazów złożonych wskazujących na działania wykonywane na odległość [2]. Słowo „zdalnie” również oznacza „na odległość, nie bezpośrednio” [2]. A zatem telepraca i praca zdalna są znaczeniowo tożsame. Niemniej jednak, występują istotne rozróżnienia prawne między telepracą a pracą zdalną. Dlatego też użycie określenia praca zdalna do opisu pracy świadczonej poza terenem zakładu pracy w czasie epidemii COVID-19 wydaje się być z językowego punktu widzenia niezasadne i mylące. Aby lepiej zrozumieć zagadnienia, należy rozważyć, jakie są najważniejsze podobieństwa i różnice między telepracą, a pracą zdalną i jakie wynikają z nich wyzwania dla pracodawców i pracowników, co zostało uczynione w niniejszym rozdziale.

Rozważania takie, wydają się tym istotniejsze, gdyż – jak pokazały badania GUS – na koniec I kwartału 2020 udział osób w ogólnej liczbie pracujących w Polsce, które w związku z sytuacją epidemiczną wywołaną przez COVID-19 pracowały zdalnie wyniósł 11% [3], a na koniec II kwartału 10,2% [4]. Oznacza to, że niemal co 9 pracownik w Polsce, który wcześniej świadczył pracę w zakładzie pracy, w analizowanym okresie, pracował poza nim, a zasady jego pracy nie były jasno zdefiniowane. Miejscem świadczenia pracy przez takich pracowników stało się najczęściej ich miejsce zamieszkania. To spowodowało, że przestrzeń mieszkalna, zaczęła pełnić jednocześnie funkcję przestrzeni pracy, a czas pracy i czas odpoczynku zaczęły się przeplatać, podobne jak miało to miejsce w społeczeństwach tradycyjnych. Z tą różnicą, że w społeczeństwach

przedindustrialnych to, co obecnie jest traktowane jako innowacja, było naturalnym stanem rzeczy. Elastyczność czasowa i przestrzenna pracy, która do niedawna stopniowo zastępowała sztywne granice czasu i miejsca pracy, została w 2020 roku narzucona znacznej części polskich pracowników.

Rozdział stanowi studium teoretyczne zagadnienia elastyczności czasowej i przestrzennej pracy, w szczególności pracy świadczonej poza terenem zakładu, w tym telepracy i pracy zdalnej. Celem rozdziału jest omówienie przemian w podejściu do czasu i miejsca pracy, jakie nastąpiły w następstwie rewolucji przemysłowych, a także wybranych modeli, systemów i form świadczenia pracy, jakie pojawiły się w skutek przemian społeczno-technologicznych. Celem opracowania jest również ukazanie prawnych aspektów pracy świadczonej poza zakładem pracy, takich jak: telepraca oraz praca zdalna, wskazanie ich podobieństw i różnic, ale także zdefiniowanie wyzwań dla pracodawców i pracowników, jakie wynikają z potrzeb pracowników oraz przepisów prawa właściwych dla zagadnienia lub z występujących luk prawnych.

2. Istota czasu i miejsca pracy w dobie rewolucji przemysłowych

Przez ostatnie dziesięciolecia, rozdzielność sfery osobistej od zawodowej, podobnie jak rozdzielność czasu wolnego, od czasu pracy, stała się dla współczesnych społeczeństw czymś oczywistym, wręcz naturalnym. Coraz szerzej propagowana idea work-life balance, kładąc nacisk na równowagę między wspomnianymi sferami, postawiła wyraźną granicę między nimi. A zatem, zakład pracy powinien być miejscem realizacji zawodowej człowieka, a dom miejscem realizacji pozazawodowej i odpoczynku, do którego nie powinno się przenosić obowiązków zawodowych.

Transformacja czasu pracy

Sama koncepcja rozdziału czasu, na czas pracy i czas wolny jest, z perspektywy rozwoju ludzkości, czymś zasadniczo nowym, gdyż pojawiła się dopiero na przełomie XVIII i XIX wieku, jako konsekwencja rewolucji przemysłowej. Idea ta została szybko inkorporowana przez społeczeństwa przemysłowe, które w związku z wykonywaniem pracy poza domem, głównie w fabrykach, zaczęły niejako żyć w dwóch społecznościach: domowej i zawodowej, w każdej z nich realizując inne cele i potrzeby.

Kolejną istotną konsekwencją rewolucji przemysłowych, szczególnie pierwszej i drugiej, było ustanowienie praw pracowniczych i sukcesywny wzrost ich znaczenia w społeczeństwie. Doprowadziło to między innymi do zdefiniowania,

jakie warunki pracy można uznać za bezpieczne i higieniczne dla pracownika, do stopniowego skracania dziennego i tygodniowego wymiaru czasu pracy oraz ustanowienia należnych pracownikowi przerw w pracy i urlopów wypoczynkowych, ale też jasnego zdefiniowania w umowie o pracę zakresu obowiązków pracowniczych i określenia godziwego wynagrodzenia za pracę czy zakazu stosowania praktyk dyskryminacyjnych. Takie skracanie czasu pracy i wydłużanie czasu odpoczynku ukonstytuowało ideę czasu wolnego.

Postrzeżenie czasu oraz pracy stało się jednym z czynników odróżniających społeczeństwa przemysłowe od tradycyjnych. Sama struktura czasu w społeczeństwach industrialnych stała w opozycji do tej w społeczeństwach przednowoczesnych [5], które tworzyły „niepokawałkową” całość kulturową [6], a jedność miejsca pracy i odpoczynku pozostawała nienaruszona. Co więcej, w społeczeństwach tradycyjnych, typowych dla czasów przednowoczesnych, ścisły związek zachodził także między czasem i miejscem [7] – praca była wykonywana w określonym do tego miejscu w czasie rzeczywistym. Miejscem tym najczęściej było gospodarstwo domowe.

W społeczeństwach przedprzemysłowych czas dzielił się na czas pracy i czas odpoczynku, a praca od świtu do zmierzchu była powszechna dla warstw pracujących, takich jak chłopci, ziemianstwo, robotnicy czy drobnomieszczaństwo. Początki rewolucji przemysłowej nie przyniosły istotnych zmian w obszarze czasu pracy, a jedynie w miejscu jej świadczenia. Jeszcze w XIX wieku praca w zakładzie trwająca 16 godzin dziennie 6 dni w tygodniu była normą, zarówno dla dorosłych, jak i dla dzieci. Dopiero w 1833 roku w Anglii, która była wówczas prekursorem zmian społeczno-ekonomicznych, pojawiło się prawo obniżające wymiar czasu pracy do 12 godzin dla dzieci powyżej 14 roku życia i 8 godzin dla dzieci w wieku od 10 do 13 lat. Nieco ponad 10 lat później, w 1847 roku wymiar czasu pracy dla kobiet został obniżony w Anglii do 10 godzin. W Polsce 8-godzinny dzień pracy w dni powszednie i 6-godzinny w soboty, a także 46-godzinny tydzień pracy, stały się powszechne dopiero w 1918 roku na mocy „Dekretu o 8-mio godzinnym dniu pracy” [8], dopiero 100 lat po pojawianiu się takiej koncepcji rozkładu czasu pracy.

Prekursorem modelu 8-8-8 zakładającego 8 godzin pracy, 8 godzin rekreacji i 8 godzin odpoczynku dziennie, a także 40 godzin pracy tygodniowo był socjalista utopijny Robert Owen [9]. Do fabryki w New Lanmark w Szkocji, którą kierował, w 1810 roku wprowadził najpierw 10-godzinny dzień pracy, a następnie w 1817 skrócił go do 8 godzin. W swoim eksperymencie udowodnił, że skrócenie czasu pracy nie obniżyło efektywności pracowników, a wręcz ją poprawiło, istotnie podniosło także rokrocznie zysk fabryki. W New Lanmark oprócz fabryki Owen wybudował również osiedle robotnicze, które zamieszkiwało

łącznie około dwóch i pół tysiąca osób. Na osiedlu zbudował tanie sklepy i szkołę. Jego zamysłem było stworzenie samowystarczalnej komuny, w której miejsca: pracy, odpoczynku i rozrywki znajdowałyby się blisko siebie [10]. Owenowska idea robotniczych przyfabrycznych osiedli widoczna jest w Łodzi w kompleksach pofabrycznych: Manufaktury czy Księżego Młyna. W obu wskazanych kompleksach famuły robotnicze znajdują się w bezpośrednim sąsiedztwie fabryk, choć ich stworzeniu przyświecały nieco bardziej użyteczne, a mniej idealistyczne przesłanki.

Transformacja miejsca pracy

Wraz ze stopniowym upadkiem wielkiego przemysłu doszło do ponownego oddalenia miejsca pracy i miejsca zamieszkania. Ludzie zaczęli poszukiwać pracy coraz dalej od domu, nawet w innych, znacznie oddalonych miastach. Trzecia rewolucja przemysłowa i inherentny dla niej rozwój wysokich technologii, w szczególności informacyjnych i telekomunikacyjnych, spowodowały wzrost znaczenia trzeciego sektora. Rosnący udział usług w gospodarce oraz wzrost zatrudnienia w tym sektorze przyczyniły się do pojawienia się nowych potrzeb pracowniczych, które dzięki technologiom stały się możliwe do zrealizowania. W konsekwencji pojawiły się też nowe formy zatrudnienia, pozwalające na czasową i przestrzenną elastyczność zatrudnienia, w tym model pracy świadczonej poza zakładem pracy.

Koncepcja *telepracy* – formy organizacji pracy, nazywanej przez jej autora również *pracą zdalną* czy *przyszłością pracy*, pojawiła się w latach 70. XX wieku, jako rozwiązanie problemu kryzysu paliwowego w Stanach Zjednoczonych. Model telepracy zakładał, że część prac może być wykonywana poza główną siedzibą pracodawcy, na przykład w jednostkach terenowych znajdujących się bliżej miejsca zamieszkania pracowników. Z uwagi na ówczesny poziom rozwoju technologii komunikacyjnych, stałą łączność z siedzibą pracodawcy zapewniać miały łącza satelitarne. Wraz z rozwojem technologii informacyjno-komunikacyjnych, łączność satelitarna została zastąpiona w modelu internetową. Postulowane korzyści miały mieć nie tylko wymiar ekonomiczny – telepraca miała pozwolić oszczędzać na paliwie podczas podróży do pracy znacznie mniej oddalonej od domu, a także zmniejszać kongestję, ale też wymiar społeczny – pracownicy spędziliby mniej czasu w podróży do pracy, mieliby więc mieć więcej czasu wolnego. Co więcej, dzięki telepracy, pracownicy podczas zmiany pracy nie musieliby zmieniać miejsca zamieszkania. Taka praca mogła by być wykonywana zarówno z jednostek lokalnych zakładów pracy, jak i z własnego domu pracownika [11]. Choć badania nad telepracą rozpoczęły się w latach 70., to dopiero w późnych latach 80. Nilles rozpoczął wdrażanie tego modelu w programie pilotażowym, a wnioski z badań opublikował w 1998 roku [12]. Nillsowska idea telepracy pokazała, że elastyczność przestrzenna pracy jest możliwa i potrzebna.

Wraz z rozwojem technologii cyfrowych pojawiły się nowe formy pracy elastycznej przestrzennej. Elastyczność miejsca pracy może odnosić się także do tak zwanej zasady wolnego biurka (*desk-sharing*), zakładającej, że pracownik nie ma stałego, przypisanego do siebie stanowiska roboczego, a przychodząc do pracy zajmuje pierwsze wolne biurko lub dowolne miejsce w budynku, na przykład sofę czy pufę. Widać ją także w coraz popularniejszych przestrzeniach *coworkingowych*, w których mogą pracować wspólnie pracownicy z różnych firm, w tym także osoby przebywające czasowo w danym mieście. Elastyczność przestrzenna widoczna jest także w przypadku pracowników zwanych „cyfrowymi nomadami”, którzy pracują podróżując po świecie. Te przykłady elastyczności przestrzennej, będącej w istocie mobilnością, są jedną z kluczowych cech społeczeństw ponowoczesnych, a sama mobilność jest wartością pożądaną społecznie [13].

Rolę elastyczności przestrzennej pracy podkreślał na początku lat 80. XX wieku Alvin Toffler. Zakładał on, że praca wykonywana z domu, z „wioski elektronicznej”, zarówno związana w wytworami niematerialnymi, jak i materialnymi, może wypierać pracę świadczoną w biurach czy zakładach pracy. Oznaczałoby to niejako powrót do sytuacji sprzed rewolucji przemysłowych – kiedy to większość prac była wykonywana z domu – jednak na warunkach społeczeństw cyfrowych, sieciowych. Toffler zdawał sobie sprawę z oporów społecznych przed tak „regresywnym” rozwiązaniem, niemniej jednak podkreślał, że praca w domu była normą w społeczeństwie przez tysiące lat, a praca w zakładach pracy jedynie przez 300 [1]. Jego przewidywania były słuszne, a sytuacja epidemiczna w 2020 roku przyspieszyła jedynie i tak już postępujący proces przenoszenia pracy do domu, pozwalając pracownikom na elastyczność przestrzenną pracy.

3. Elastyczność przestrzenna pracy

Na elastyczność przestrzenną pracy pozwalają w polskim prawodawstwie obecnie przede wszystkim: telepraca, praca zdalna, samozatrudnienie i praca nakładcza, choć te dwie ostatnie nie będą przedmiotem dalszych rozważań.

Telepraca a praca zdalna

Pojęcie „telepracy” zostało wprowadzone do polskiego prawodawstwa dopiero w 2007 roku ustawą o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Nowelizacja ustawy Kodeks pracy w dziale drugim dodała rozdział IIb, precyzujący zatrudnianie pracowników w formie telepracy (Art. 675-Art. 6717). Sama telepraca została zdefiniowana w Kodeksie [14] jako praca wykonywana regularnie poza zakładem pracy, w której wykorzystywane są środki telekomunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług

drogą elektroniczną [15]. Do środków telekomunikacji elektronicznej zalicza się rozwiązania techniczne, włączając w to urządzenia teleinformatyczne, a także narzędzia programowe, które z nimi współpracują, pozwalające na indywidualne porozumiewanie się na odległość, wykorzystując teleinformatyczną międzysystemową transmisję danych, w tym zwłaszcza pocztę elektroniczną [16].

Pojęcie „pracy zdalnej” pojawiło się w polskim prawodawstwie po raz pierwszy w marcu 2020 roku, w Ustawie o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, zwana potocznie ustawą „covidową” (Art. 3) [17]. Przygotowana pod presją czasu, tymczasowa ustawa określiła pracę zdalną jako pracę określoną w umowie o pracę, świadczoną przez czas oznaczony poza miejscem jej stałego wykonania, na polecenie pracodawcy. Ramy czasowe świadczenia takiej pracy określone zostały w trakcie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, a także w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu. Stan epidemii w Polsce został wprowadzony 20 marca 2020 roku, znosząc tym samym stan zagrożenia epidemicznego ogłoszonego w nocy z 14 na 15 marca. Na początku IV kwartału 2020 stan epidemii trwał nadal, a zatem przepisy ustawy definiujące pracę zdalną nadal obowiązywały. Praca zdalna w niniejszej ustawie nie została określona jako forma zatrudnienia.

Warto podkreślić, że praca zdalna – podobnie jak *home office* – jako nieuregulowane prawnie formy świadczenia pracy, funkcjonowały jeszcze przed marcem 2020 roku. Odbываły się one na mocy uzgodnienia z pracodawcą i miały najczęściej charakter tymczasowy i uznaniowy. Oznacza to całkowity brak regulacji w tym zakresie.

Ciekawą definicję pracy zdalnej zawarto w rekomendacjach pracodawców opracowanych w lipcu 2020 roku. Zakładają one, że praca zdalna powinna być zdefiniowana jako: „praca realizowana, całkowicie lub częściowo, w miejscu zamieszkania pracownika lub innym miejscu, ustalonym przez pracownika i pracodawcę, przy zachowaniu regularnego kontaktu z pracodawcą” [18]. Takie określenie pracy zdalnej jest na tyle szerokie, że mieści się w nim zarówno praca zbliżona założeniami do telepracy, jak i do pracy chałupniczej, ale też pracy na przykład przedstawiciela handlowego.

Wspomniana nowelizacja ustawy Kodeks pracy z 2007 roku zdefiniowała „telepracownika” jako pracownika świadczącego telepracę, który przekazuje wyniki swojej pracy pracodawcy, zwłaszcza wykorzystując środki komunikacji elektronicznej. Telepracownikiem można stać się w trakcie zawierania umowy o pracę, ale też w trakcie zatrudnienia, na mocy uzgodnienia między stronami umowy o pracę, zarówno z inicjatywy pracownika, jak i pracodawcy. Jeżeli do

podjęcia telepracy dochodzi w trakcie trwania stosunku pracy, należy dokonać – na mocy porozumienia stron – zmiany warunków wykonywania pracy, jeśli przed jego zawianiem, należy zawrzeć to w umowie o pracę. Warto zauważyć, że Kodeks wskazuje, że w miarę możliwości, pracodawca powinien wziąć pod uwagę wnioski pracownika dotyczące świadczenia pracy w formie telepracy. Jednocześnie Kodeks daje zarówno pracownikowi, jak i pracodawcy możliwość wystąpienia z wnioskiem o zaprzestanie świadczenia telepracy, jeżeli jedna ze stron zrobi to w terminie trzech miesięcy od daty jej podjęcia. Taki wniosek jest wiążący i oznacza przywrócenie warunków pracy poprzedzających telepracę, przy czym strony mają obowiązek ustalić nie dłuższy niż 30 dni termin powrotu do *status quo ante*. Istotne jest też to, że pracownik może nie wyrazić zgody na zmianę warunków wykonywania pracy, a zatem może nie zgodzić się zarówno na podjęcie telepracy, jak i jej zaprzestanie. Taki brak zgody pracownika nie może stanowić przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Co więcej, pracodawca nie może zlecić wykonywania telepracy doraźnie w tak zwanych okolicznościach uzasadnionych jego potrzebami, nawet jeśli miałyby to trwać mniej niż trzy miesiące, nie obniżać jego wynagrodzenia i odpowiadać jego kwalifikacjom. Prawo określa też, że warunki stosowania telepracy muszą mieć formę porozumienia pracodawcy z zakładową organizacją związkową lub organizacjami, gdy jest ich w zakładzie więcej. W sytuacji, gdy takich organizacji nie ma, warunki te pracodawca określa, konsultując je z przedstawicielami pracowników, wybranymi w trybie przyjętym przez danego pracodawcę.

Ustawa „covidowa” nie definiuje, kim jest pracownik zdalny, określa natomiast, że praca przez niego wykonywana może dotyczyć zarówno usług niematerialnych, świadczonych poprzez środki bezpośredniego porozumiewania się na odległość, jak i wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych. Pracodawca może polecić pracownikowi wykonanie pracy zdalnej, ma także prawo do cofnięcia polecenia wykonywania takiej pracy w każdym czasie. Polecenie wykonania pracy zdalnej jest możliwe, pod warunkiem, że pracownik posiada umiejętności i możliwości techniczne, a także lokalowe do jej świadczenia, a rodzaj pracy na to pozwala.

O ile wymagane umiejętności i możliwości techniczne mogą być określone indywidualnie przez każdego z pracodawców, o tyle minimalne wymagania lokalowe powinny zostać zdefiniowane w ustawie bądź we właściwym rozporządzeniu, nie jest bowiem jasne, jakie warunki są odpowiednie do wykonywania pracy zdalnej. Nie jest też jasne, czy to pracownik deklaruje, że ma możliwości lokalowe do świadczenia pracy zdalnej, a pracodawca jedynie przyjmuje jego deklarację za zgodną ze stanem faktycznym, czy może pracodawca ma za zadanie zweryfikować te warunki. W drugim przypadku, przy braku ustawo-

wego określenia minimalnych wymagań dla lokalu, to pracodawca, lub osoba przez niego wyznaczona, musiałaby dokonywać subiektywnej oceny, w oparciu w swoją wiedzę i doświadczenie. W ustawie „covidowej” nie ma także określonego sposobu weryfikacji przez pracodawcę możliwości technicznych i lokalowych pracownika. Taka nieostrość sformułowania pozostawia dużą lukę interpretacyjną, prowadzącą do sporów na linii pracownik-pracodawca.

Wspomniane rekomendacje pracodawców sugerują, by podstawą do regulacji pracy zdalnej był regulamin takiej pracy, ustalany przez pracodawcę w porozumieniu ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników, ale także indywidualnie między pracownikiem a pracodawcą.

Obowiązki pracodawcy wobec telepracowników i pracowników zdalnych

Niebagatelne znaczenie dla właściwego kształtowania warunków, środowiska i przestrzeni pracy miał rozwój nauki, jaką jest ergonomia. Zgodnie z definicją przyjętą w 1967 roku przez Międzynarodowe Stowarzyszenie Ergonomicznego IEA, ergonomia, nazywana też czynnikiem ludzkim, może być pojmowana dwojako: jako dziedzina naukowa, która zajmuje się badaniem interakcji zachodzących między ludźmi a pozostałymi elementami systemu, ale też jako profesja bazująca w projektowaniu na teorii, metodach, zasadach i danych, w celu optymalizacji zarówno dobrobytu ludzkiego, jak i działania samego systemu [19]. Zarówno w prawodawstwie unijnym, jak i krajowym, występują liczne akty prawne i normatywne określające wymagania, jakie muszą spełniać budynki i pomieszczenia oraz panujące w nich warunki, a także same stanowiska pracy i proces pracy, aby zapewnić pracownikom komfort i bezpieczeństwo pracy. Zawarte w tych aktach wymagania pozwalają na osiągnięcie tak zwanej „ergonomicznej jakości stanowiska pracy”, rozumianej jako stopień spełniania przez nie zdefiniowanych kryteriów oceny [20].

Zarówno Kodeks pracy, jak i ustawa „covidowa” określają obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wobec pracownika świadczącego pracę poza terenem zakładu, są one jednak mało klarowne.

Zgodnie z przepisami działu dziesiątego Kodeksu pracy obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, niemniej jednak w sytuacji, gdy telepraca wykonywana jest z domu pracownika, wówczas pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za:

- bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń (określonych w Art. 212 pkt. 4 Kodeksu pracy);
- odpowiedni stan pomieszczeń sanitarnych (określonych w Art. 233 Kodeksu pracy);
- stan obiektów i pomieszczeń pracy (określony w Art. 213-214 Kodeksu pracy).

W przypadku telepracy pracodawca ma obowiązek:

- zaopatrzyć telepracownika w sprzęt, który jest konieczny do wykonywania telepracy, przy czym sprzęt ten musi spełniać wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy, określone w rozdziale IV działu dziesiątego Kodeksu pracy;
- ubezpieczyć sprzęt;
- ponosić koszty związane z instalacją, utrzymaniem, serwisem i konserwacją sprzętu;
- przeszkolić telepracownika z obsługi sprzętu i zapewnić mu wsparcie techniczne.

W odniesieniu do pracownika wykonującego pracę zdalną pracodawca musi jedynie zapewnić:

- narzędzia i materiały potrzebne do wykonania pracy zdalnej;
- obsługę logistyczną pracy zdalnej.

Ustawa „covidowa” nie porusza tematu szkolenia pracownika, ani zapewnienia wsparcia technicznego, ponoszenia kosztów ubezpieczenia sprzętu, czy jego instalacji, utrzymania, serwisu itp. Warto zastanowić się także, co stanowi narzędzia i materiały potrzebne do wykonania pracy. Czy w przypadku pracowników pracujących z monitorem ekranowym powyżej czterech godzin w ciągu zmiany roboczej jest to jedynie komputer, czy może w myśl Rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe należy zapewnić [21]:

- wyposażenie podstawowe, czyli jednostkę centralną (lub laptop), monitor ekranowy, klawiaturę;
- wyposażenie dodatkowe, czyli drukarkę, skaner, mysz;
- wyposażenie pomocnicze, czyli stół, krzesło, podnózek, stojak na dokumenty?

Niejasne wydaje się być także określenie „obsługa logistyczna pracy zdalnej”, z uwagi na brak jego doprecyzowania w Ustawie, co powoduje, że może być ono zarówno bardzo pojemne, jak i wąskie znaczeniowo. Czy oznacza to dostarczenie pracownikowi niezbędnych narzędzi, czy może każdorazowy odbiór przedmiotów pracy materialnej lub pokrycie kosztów ich dostarczenia przez dostawców usług kurierskich?

Kodeks pracy dopuszcza, by na mocy odrębnej umowy zawartej między pracodawcą a telepracownikiem określić zakres ubezpieczenia oraz zasady korzystania ze sprzętu, stanowiącego własność telepracownika. Sprzęt taki musi być niezbędny do pracy i spełniać zawarte w Kodeksie pracy wymagania BHP. Na mocy wspomnianej umowy, porozumienia lub regulaminu należy także określić wysokość ekwiwalentu pieniężnego wypłacanego pracownikowi za korzystanie z własnego sprzętu, opierając się na cenach rynkowych i normach jego zużycia.

Ustawa „covidowa” także dopuszcza wykonywanie pracy zdalnej z użyciem narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę, pod warunkiem, że ich użycie nie zagrozi bezpieczeństwu danych i informacji przetwarzanych przez pracownika. W ustawie nie ma jednak wzmianki o ekwiwalencie pieniężnym za korzystanie z własnych narzędzi i materiałów, ani wymagań BHP, jakie muszą one spełniać.

Telepracownik może także z pracodawcą ustalić zasady komunikacji, w tym sposób potwierdzania jego obecności na stanowisku pracy, a także sposób i formę kontroli telepracy. Pracodawca ma natomiast prawo do przeprowadzenia kontroli wykonywania telepracy w miejscu jej wykonywania, nawet jeżeli jest to dom pracownika, pod warunkiem otrzymania uprzedniej zgody od pracownika. Sama kontrola nie może zaburzyć miru domowego. Taka kontrola może dotyczyć zarówno wykonywania pracy, jak i instalacji, inwentaryzacji, konserwacji czy serwisu sprzętu, ale też bezpieczeństwa i higieny pracy. Jeżeli pracownik złoży stosowny wniosek, pierwszą taką kontrolę przeprowadza się przez rozpoczęciem wykonywania przez niego telepracy. Zapis ten pozwala podjąć działania umożliwiające choć w minimalnym stopniu ocenić, czy warunki panujące w domu telepracownika zapewniają komfort i bezpieczeństwo pracy.

Wskazane aspekty telepracy i pracy zdalnej pokazują zarówno możliwości, jak i wyzwania, jakie stawiają one pracownikom i pracodawcom. Oprócz aspektu elastyczności przestrzennej pracy, obie formy mają w sobie również element elastyczności czasowej.

4. Elastyczność czasowa pracy

Warto podkreślić, że mimo, że w ostatnich latach coraz częściej mówi się o elastyczności pracy, samo określenie „elastyczne formy zatrudnienia” nie pojawia się nigdzie w Kodeksie pracy. Niemniej jednak wskazane poniżej systemy i rozkłady czasu pracy, będące przykładami elastyczności czasowej pracy, opisane w Kodeksie w rozdziale IV działu VI. Elastyczność czasowa pracy mogą odnosić się, między innymi, do [14]:

- systemu zadaniowego czasu pracy (Art. 140 Kodeksu pracy),
- ruchomego czasu pracy (Art. 1401 Kodeksu pracy),
- indywidualnego rozkład czasu pracy (Art. 141-142 Kodeksu pracy),
- systemu skróconego tygodnia pracy (Art. 143 Kodeksu pracy),
- system pracy weekendowej (Art. 144 Kodeksu pracy),
- zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy (liczne wzmianki w Kodeksie pracy),
- pracy nakładczej (wzmianka w Art. 303 Kodeksu pracy),
- umów terminowych (na zastępstwo, czy na czas określony).

Do form zatrudnienia elastycznych, zarówno czasowo, jak i przestrzennie, niezdefiniowanych w Kodeksie pracy można zaliczyć, między innymi:

- pracę tymczasową, zwaną też leasingiem pracowniczym,
- pracę dorywczą,
- samozatrudnienie,
- *outsourcing*,
- pracę w oparciu o umowy cywilno-prawne,
- pracę rotacyjną,
- dzielenie pracy.

Aby lepiej zobrazować różnice w podejściu do czasu pracy w klasycznych i elastycznych formach zatrudnienia należy po krótko przybliżyć istotę tych drugich. W myśl Art. 1401 Kodeksu pracy, występują dwa rodzaje „ruchomego czasu pracy”. Pierwszy odnosi się do sytuacji, gdy czas rozpoczęcia pracy wyznaczany jest w rozkładzie czasu pracy przez pracodawcę, przy czym może być on różny w poszczególnych dniach, będących dla pracownika dniami pracy. Druga z sytuacji zakłada, że rozkład czasu pracy przewiduje przedział czasu, w którym pracownik decyduje, kiedy ma rozpocząć i zakończyć pracę. Ruchomy czas pracy daje pracownikowi możliwość dopasowania godzin pracy, zarówno do stałych obowiązków pozazawodowych (np. odprowadzania dzieci do przedszkola czy szkoły), rytmu dnia, jak i do bieżących potrzeb, które mają charakter losowy. Z perspektywy pracodawców jest to pewnym wyzwaniem dla planowania pracy, szczególnie pracy zespołowej, na przykład zebrań, gdyż muszą oni uwzględnić przedziały czasowe, w których pracownika może jeszcze nie być lub już nie być w pracy.

Zgodnie z Art. 142 Kodeksu pracy, na pisemny wniosek pracownika pracodawca może wyrazić zgodę na „indywidualny rozkład czasu pracy” w ramach obowiązującego pracownika systemu czasu pracy. Taki rozkład nie może jednak naruszać obowiązujących pracownika zasad ochrony jego pracy, takich jak, na przykład, zasada:

- maksymalnego dobowego wymiaru czasu pracy,
- przeciętnego tygodniowego wymiaru czasu pracy,
- dobowego i tygodniowego czasu odpoczynku,
- zakazu pracy w niedziele i święta,
- prawa do korzystania co najmniej raz na cztery tygodnie z niedzieli wolnej od pracy,
- przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy.

Indywidualny rozkład czasu pracy nie oznacza pełnej dowolności pracownika w ustalaniu godzin rozpoczynania i kończenia pracy, a jedynie indywidualizację ich względem godzin ogólnie przyjętych w zakładzie pracy, przy czym indywidualizacja ta jest najczęściej stała. Niemniej jednak, takie rozwiązanie również ułatwia godzenie obowiązków osobistych z zawodowymi.

Kolejnym elastycznym rozwiązaniem organizacji pracy jest „system skróconego tygodnia pracy” określony w Art. 143 Kodeksu pracy. System ten zezwala na świadczenie przez pracownika pracy przez mniej niż 5 dni w tygodniu, przy czym dobowy wymiar czasu pracy nie może przekraczać 12 godzin, w przyjętym miesięcznym okresie rozliczeniowym. W systemie zadaniowego czasu pracy, opisanym w Art. 140 Kodeksu pracy, nie są zdefiniowane granice dotyczące czasu rozpoczynania czy zakończenia pracy, a jedynie, na mocy porozumienia między pracownikiem a pracodawcą, ustalany jest czas konieczny do wykonania powierzonego zadania. System zadaniowy czasu pracy daje pracownikom największą swobodę decydowania o swoim czasie pracy, oczywiście w granicach określonych w Kodeksie pracy, wymaga od nich jednak samodyscypliny i samoorganizacji.

Zarówno elastyczność w odniesieniu do czasu, jak i miejsca pracy, powoduje, że dochodzi do swoistej transformacji dnia pracy. Z jednej strony łatwiej jest pogodzić życie osobiste z zawodowym, z drugiej jednak granice między nimi mogą się zacierać. Dochodzi także do profesjonalizacji przestrzeni prywatnej (domowej) i temporalnego przekształcenia jej w przestrzeń pracy. Warto rozważyć, jakie warunki pracy w domu można uznać za zgodne z zasadami ergonomii i BHP, ale też, jakie potrzeby mogą mieć pracownicy świadczący pracę poza terenem zakładu pracy.

5. Elastyczność pracy – wyzwania i potrzeby pracownika

Elastyczność zatrudniania pozwala wykorzystać ludzką aktywność w procesie pracy tak, aby – regulując formy stosunku pracy – umożliwić godzenie obowiązków zawodowych z indywidualnymi potrzebami pracowników [22]. Zarówno elastyczność czasowa, jak i przestrzenna pracy może pozwolić wykonującym ją pracownikom na realizację szeregu potrzeb osobistych, jak i zawodowych.

Potrzeby te można porządkować według licznych kryteriów. Na użytek niniejszego opracowania przyjęta została klasyczna hierarchia potrzeb Masłowa [23].

Wyzwania, a potrzeby niższego rzędu

Wśród potrzeb niższego rzędu, potrzeb fizjologicznych, na których pełniejszą realizację pozwalają elastyczność czasu i miejsca pracy można wymienić:

- potrzebę regularnego nawadniania organizmu – pracując z domu, pracownik nie musi ograniczać się tylko do spożywania napojów w trakcie ustawowych przerw w pracy, a także nie musi poświęcać czasu na przejścia między pomieszczeniami (co z kolei niestety utrudnia realizację potrzeby aktywności fizycznej), pracodawca z kolei jest zwolniony z konieczności zapewnienia pracownikowi napoju w upalne dni;

- potrzebę regularnego spożywania posiłków – praca z domu daje możliwość spożywania regularnych, świeżych, domowych posiłków (choć przygotowanie takich posiłków zabiera pracownikowi czas) lub zamawiania posiłków z ulubionych, okolicznych restauracji;
- potrzebę snu i odpoczynku – minimalizacja lub wyeliminowanie czasu poświęcanego na dotarcie do pracy pozwala na dłuższy sen, podobnie jak dopasowania godzin pracy i tempa pracy do indywidualnych preferencji i możliwości, czy rytmu dnia; w domu można także zrobić krótką drzemkę czy na chwilę się położyć, zmieniając pozycję ciała;
- potrzebę komfortu cieplnego – we własnym domu łatwiej dopasować warunki mikroklimatu do indywidualnych potrzeb (podczas, gdy na przykład w biurze typu *open space* jest to trudne), a także pracownik ma pełen dostęp do odzieży, którą może regulować potrzeby termiczne.

Realizacja tych potrzeb leży po stronie pracownika, oczywiście przy założeniu, że otrzymuje on wynagrodzenie pozwalające na ich zaspokojenie. Należy jednak pamiętać, że to, co dla jednych jest możliwością realizowania potrzeby za pośrednictwem elastycznych form zatrudniania, dla innych może prowadzić do deprywacji potrzeb. Elastyczność czasu i miejsca pracy może utrudniać pracownikom realizację niektórych potrzeb fizjologicznych. Jeśli dom jest miejscem pracy, wówczas zaburzona może być realizacja potrzeby odpoczynku od pracy, szczególnie, jeśli pracownik nie ma wyznaczonego pomieszczenia do pracy, a przestrzeń domowa zmienia tylko czasowo swoją funkcję. Praca z domu może zaburzać także potrzebę odpoczynku w czasie choroby, zwłaszcza jeśli stosuje się zasadę, że będąc chorym i nie przychodząc do pracy, można pracować z domu.

Kolejnym z wyzwań jest kontrola czasu pracy pracownika, zarówno samo-kontrola, jak i kontrola prowadzana przez pracodawcę. Nie chodzi tylko o to, czy pracownik nie pracuje mniej niż przewiduje dzienny i tygodniowy rozkład czasu pracy, ale też czy nie pracuje zbyt dużo, bez należytych przerw dziennych, dobowych czy weekendowych. Praca poza zakładem, szczególnie z domu, może powodować „całkowite wyzwolenie od czasu” [24], będącego w istocie całkowitym zatraceniu się w pracy.

Samo prowadzenie kontroli z technicznego i organizacyjnego punktu widzenia jest ogromnym wyzwaniem dla obu stron stosunku pracy, zważywszy na ich rozdzielność przestrzenną. W prowadzeniu takiej kontroli mogą pomóc systemy sztucznej inteligencji (SI), które nie tylko pozwalają na pomiar efektywności pracy, ale także dają wskazówki, jak ją optymalizować. Co więcej systemy SI mogą dawać pracownikom *feedback*. Przykładem takiego rozwiązania jest opracowany przez firmę Status Today system Isaak [25], pozwalający na monitorowanie

aktywności pracowników. Pozwala on nie tylko na pomiar efektywności pracy, ale i na określenie indywidualnego stylu pracy i udział pracy jednostek w pracy zespołowej. Systemy takie budzą jednak niemałe kontrowersje i obawy ze strony pracowników. Wątpliwe są także prawne aspekty takiej kontroli, które są sprzeczne chociażby z przepisami zawartymi w załączniku do rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe [21], stanowiącymi, że nie jest możliwe prowadzenie kontroli ilościowej i jakościowej pracy pracownika pracującego z monitorem ekranowym bez wiedzy tego pracownika.

Elastyczność przestrzenna pracy pozwala na realizację kolejnych potrzeb niższego rzędu, potrzeb bezpieczeństwa i pewności. We własnym domu lub miejscu przez siebie wybranym pracownik może realizować:

- potrzebę wygody i komfortu – domowe środowisko może być znacznie bardziej komfortowe, niż to w zakładzie pracy, poza tym w domu pracownik może pracować w stroju niekrępującym jego ruchów, w którym czuje się swobodnie;
- potrzebę spokoju – praca z domu daje możliwość pewnego odosobnienia, pracy w samotności, a co za tym idzie pozwala na ciszę i spokój (przy założeniu, że inni domownicy go nie zakłócają), na który nie pozwala biuro typu *open space*; można także unikać bezpośrednich konfrontacji z innymi, prowadzących do konfliktów;
- potrzebę wolności od strachu – dom jest miejscem, w którym większość ludzi czuje się najbezpieczniej, jest azylem;
- potrzebę bezpiecznych warunków pracy – dom daje poczucie bezpieczeństwa (co niestety powoduje, że ludzie zapominają, że jak podają statystyki, 9 na 10 wypadków zdarza się w domu);
- potrzebę higienicznych warunków pracy – w domu można zadbać o czystość pomieszczeń, szczególnie toalet, których stan w zakładzie pracy nie zawsze spełnia oczekiwania pracowników;
- potrzebę zachowania zdrowia – dzięki pracy w domu możliwe jest uniknięcie kontaktu z osobami chorymi.

Realizacja tych potrzeb wymaga udziału zarówno pracowników, jak i pracodawców. Mimo, że zgodnie z Kodeksem pracy w przypadku telepracy pracodawca jest wyłączony z części odpowiedzialności za zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, mając na uwadze jego dobro, powinien on dostarczyć pracownikowi wytyczne, jak kształtować takie stanowisko pracy. Co więcej, jeśli to pracownik ma zakupić na przykład siedzisko, za które otrzyma ekwiwalent pieniężny, wówczas również pracodawca powinien wskazać wytyczne do dokonania takiego zakupu, oparte o akty prawne, norma-

tywne i dobre praktyki. W przypadku pracy zdalnej, zarówno w sensie ustawy „covidowej”, jak i tej nieuregulowanej prawnie, pracodawca również, dbając o zdrowie i komfort pracowników, powinien przekazać im wytyczne, jak kształtować domowe stanowisko pracy.

Kolejnym z wyzwań dla pracodawców związanych z potrzebą bezpieczeństwa są niewątpliwie wypadki przy pracy, do których dochodzi podczas świadczenia pracy w domu pracownika lub innym miejscu poza zakładem pracy. Zarówno w przypadku telepracy, jak i pracy zdalnej nie ma określonych zasad postępowania powypadkowego. Najtrudniejsze wydaje się ustalenie, czy zdarzenie miało związek z pracą, czego nie ułatwia także brak świadków zdarzenia. W przytaczanych rekomendacjach pracodawców znalazła się sugestia, by wypadki przy pracy zdalnej były badane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych bez udziału pracodawcy, a rolą pracownika powinno być wykazanie związku z pracą.

Trudności wiążą się także z samym przeprowadzeniem oceny ryzyka zawodowego, która z racji na świadczenie pracy w różnych miejscach, powinna mieć zidentyfikowane różne zagrożenia środowiskowe i być każdorazowo indywidualizowana, co jest czasochłonne i kosztowne. Warto też zauważyć, że niektórym pracownikom nadzór czy bieżąca kontrola daje poczucie bezpieczeństwa, a praca w domu, często takowych jest pozbawiona.

Warto zastanowić się także nad finansowym aspektem pracy elastycznej przestrzennie, który również wiąże się z potrzebą bezpieczeństwa. Pracownicy w naturalny sposób dążą do minimalizacji kosztów swojej pracy. Praca z domu lub innego wybranego przez pracownika miejsca pozwala na minimalizację lub wyeliminowanie:

- kosztów dojazdów do pracy,
- kosztów związanych z wyglądem (odzież, obuwie, kosmetyki, fryzjer),
- kosztów gotowych posiłków, przekąsek i napojów spożywanych w pracy.

Z drugiej strony praca we własnym domu, szczególnie praca zdalna w sensie ustawy „covidowej”, może dodatkowo obciążać pracownika finansowo, zwłaszcza, gdy pracodawca nie zapewnia należytego wyposażenia i środków pracy lub nie wypłaca ekwiwalentu za korzystanie z własnych, na co ustawa ta pozwala. Wówczas wyzwaniem finansowym dla pracownika może być, obciążający go:

- koszt narzędzi pracy: komputera, monitora, klawiatury, myszy, zestawu słuchawkowego, kamery, drukarki, dysków zewnętrznych itp.),
- koszt licencji programów komputerowych, dostępu do chmur danych,
- koszt mebli: biurka, krzesła, szafek, regałów itp.,
- koszt podnóżka, uchwyty na dokumenty, podstawy pod laptopa,
- koszt innych środków pracy: tonerów, papieru, materiałów biurowych itp.,
- koszt dostępu do Internetu,
- koszt zużytej energii elektrycznej.

Wyzwania, a potrzeby wyższego rzędu

W odniesieniu do potrzeb przynależności, będących potrzebami wyższego rzędu, elastyczność miejsca, jak i czasu pracy pozwala realizować potrzebę więzi. Dzięki częstszemu przebywaniu w domu z rodziną czy partnerem życiowym można wzmocnić więź rodzinną (choć można ją także osłabić), możliwe jest także przeplatanie czasu pracy czasem opieki nad dziećmi, czy innymi osobami zależnymi, ale też nad zwierzętami.

Jednocześnie, elastyczność miejsca pracy może utrudniać pracownikom realizację potrzeb przynależności, takich jak:

- potrzeba partycypacji w życiu społecznym – częste przebywanie w domu może dawać poczucie wyalienowania, wyłączenia ze społeczeństwa, może też dawać poczucie braku bezpośredniego uczestniczenia w procesach czy zadaniach i braku wpływu;
- potrzeba uczestnictwa w życiu grupy społecznej – wirtualność, szczególnie w odniesieniu do starszych pokoleń, może nie pozwolić w pełni partycypować w życiu grup, na przykład w życiu grupy zawodowej;
- potrzeba kontaktów bezpośrednich – pracownicy mogą odczuwać brak kontaktów bezpośrednich z innymi pracownikami, z przełożonymi, podwładnymi, brak niewerbalnej komunikacji, w tym dostrzegania emocji innych; mogą odczuwać także brak bezpośredniej pomocy w razie wystąpienia problemów technicznych czy merytorycznych.

Dodatkową trudność może stanowić dla pracowników budowanie i utrzymywanie relacji wirtualnych.

Elastyczność, zarówno czasu, jak i miejsca pracy, pozwala realizować należąca do potrzeb uznania:

- potrzebę wolności – taka praca daje poczucie niezależności i braku nadzoru, szczególnie jeśli pracownik ma pełną swobodę decydowania o tym, gdzie i kiedy chce pracować oraz może on organizować swoją pracę i dopasować ją do własnego sposobu działania,
- potrzebę bycia aktywnym zawodowo – praca z domu jest szansą dla osób z niepełnosprawnościami czy osób sprawujących opiekę nad osobami zależnymi, do bycia aktywnym na rynku pracy, co pozwala jednocześnie realizować potrzebę poczucia własnej wartości.

Realizacja potrzeb uznania, może również być nieco utrudniona w odniesieniu do pracy elastycznej przestrzennie. Pracując w domu, bez bezpośredniego kontaktu z innymi, będącymi „lustrem”, zaburzona może być realizacja tych potrzeb. Uznanie, często nie musi być wyrażane słownie, a jedynie pozawerbal-

nie, na przykład znaczącym spojrzeniem, uśmiechem. Brak pozawerbalnej komunikacji i możliwości dostrzegania emocji innych pozbawia pracowników pracujących poza zakładem pracy istotnego elementu interakcji. Dlatego tak istotne jest, by przy komunikacji za pośrednictwem wideoczatów, korzystać z możliwości wzajemnego widzenia się.

Potrzeba najwyższego rzędu, potrzeba samorealizacji, może być spełniona, jeśli pracownicy świadczący pracę poza terenem zakładu pracy czy pracę elastyczną czasowo widzą jej wymierne efekty i mają punkt odniesienia, który z kolei daje sens działania. Praca z domu, szczególnie ta wykorzystująca środki komunikacji elektronicznej, zmusza pracowników do rozwoju, uczenia się nowych narzędzi, nowych sposobów komunikacji i działania. Jednak wyzwaniem zarówno dla pracowników, jak i pracodawców może być poziom kompetencji cyfrowych i lęk pracowników przed technologiami.

6. Podsumowanie

W wyniku nieustannych, coraz szybciej następujących zmian społeczno-technologicznych, transformacji ulegają sposoby świadczenia pracy. Elastyczność czasowa i przestrzenna pracy, które do niedawna były awangardą, stają się codziennością, a telepraca i praca zdalna przestają być marginalnymi formami świadczenia pracy.

Roku 2020 pokazał, że znaczna część pracowników może świadczyć pracę poza zakładem pracy, mając zapewnioną nie tylko elastyczność miejsca, ale i czasu pracy. Rok ten pokazał także, jak słuszna jest Giddensowska koncepcja „późnej nowoczesności”, a w szczególności konstytuująca ją cecha rozdzielności miejsca i czasu [26]. Prowadzone przez szkoły i uczelnie zajęcia online w czasie rzeczywistym lub formie e-learningu, a także wirtualne zebrania pracowników popularnie zwane „kolami” lub „telco” (z ang. *call* – rozmowa telefoniczna), są przykładem na to, że jedność miejsca przestała być warunkiem koniecznym sprawnej komunikacji zespołowej czy edukacji. Możliwość nagrywania takich zajęć czy spotkań i ich późniejszego odtwarzania sprawiła, że jedność czasu również przestała być koniecznością.

Nowa sytuacja, w jakiej znaleźli się pracownicy, stała się źródłem licznych wyzwań, zarówno dla pracodawców, jak i pracowników, chcących odpowiednio: zapewnić i zachować zdrowy tryb pracy gwarantujący pełen dobrostan fizyczny, psychiczny i społeczny. Niestety, przepisy prawa krajowego, odnoszące się do pracy świadczonej poza zakładem, na przykład we własnym domu, są nieprecyzyjne i nieadekwatne w stosunku do nowych trendów i form pracy, ale także do potrzeb i możliwości pracowników. Nie dają one klarownych wytycznych, jak organizować pracę oraz kształtować domowe środowisko i przestrzeń pracy tak, aby spełniała wymagania ergonomii i BHP. O ile na terenie zakładów pracy

stworzenie odpowiednich warunków i przestrzeni pracy, jak i kontrolowanie respektowania wymagań ergonomii i BHP, zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika, jest możliwe, o tyle w sytuacji, gdy pracownik świadczy pracę poza nim miejscem pracy, w szczególności w swoim domu, jest to dla pracodawcy zadaniem niemal niewykonalnym. Taka elastyczność przestrzenna pracy stanowi niemałe wyzwanie dla obu stron stosunku pracy. Niejasny jest też zakres odpowiedzialności pracodawcy i pracownika w obszarze bezpieczeństwa pracy wykonywanej z domu czy innego miejsca poza zakładem pracy. Praca poza terenem zakładu wydaje się być nieco poza kontrolą, zarówno pracodawcy, jak i instytucji sprawujących nadzór nad warunkami pracy i przestrzeganiem prawa pracy.

Warto zatem przyjąć pewne systemowe podejście, określające, jak – w oparciu o potrzeby pracownicze – pracodawca powinien wspierać pracownika w organizacji pracy czy kształtowaniu stanowiska pracy w jego domu. Należy żywić nadzieję, że rosnący udział pracowników świadczących pracę poza terenem zakładu pracy, na przykład w formie telepracy czy pracy zdalnej, sprawi, że ich potrzeby zaczną być dostrzegane nie tylko przez pracodawców, ale i przez prawodawców, stając się wytycznymi do zmian w przepisach.

Literatura

- [1] Toffter A., (1985), *Trzecia fala*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa.
- [2] *Słownik języka polskiego*, M. Szymczak (red.), tom III, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa.
- [3] Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w pierwszym kwartale 2020 roku, informacja sygnałna, 10.06.2020, GUS, 2020.
- [4] Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w drugim kwartale 2020 roku, informacja sygnałna, 10.09.2020, GUS, 2020.
- [5] Lipski A., Czas wolny w czasie życia, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2008, nr 70 (4).
- [6] Lipski A., (1992), Problem czasu wolnego w warunkach transformacji ustroju społecznego, [w:] Frąckiewicz L., (red.), Człowiek, praca, społeczeństwo: materiały z Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej, Ustroń Wielkopolski, 13-16 czerwca 1992, Prace Naukowe, Akademia Ekonomiczna w Katowicach, Katowice.
- [7] Bokszański Z., *Późna nowoczesność w teorii socjologicznej Anthony’ego Giddensa*, „Civitas Hominibus: rocznik filozoficzno-społeczny” 2010, nr 5, ss. 9-17.
- [8] Dekret o 8-mio godzinnym dniu pracy, Dz.U. z 1918 r. nr 17, poz. 42.
- [9] Owen R., (1991), *A New View of Society and Other Writings*, Penguin Books Limited.

- [10] Orsetti M., Robert Owen. *Wielki przyjaciel ludzkości*, „Wiedza i Życie” (1926), Warszawa.
- [11] Nilles J.M., Carlson F. R., Gray P., Hanneman G., (1976), *The Telecommunication-s-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*, John Wiley&Sons, Inc., New York
- [12] Nilles J.M., (1998), *Managing Telework. Strategies for Managing the Virtual Workforce*, Wiley.
- [13] Bauman Z., (2000), *Globalizacja*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa, s. 92.
- [14] Ustawa dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, (Dz.U. z 2019 r., poz. 1040), tekst jednolity z dn. 18 czerwca 2020 r.
- [15] Ustawa z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2007 r. nr 181, poz. 1288).
- [16] Ustawa z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (Dz. U. z 2002 r. nr 144, poz. 1204).
- [17] Ustawa 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
- [18] *Praca zdalna – rekomendacje pracodawców*, https://absl.pl/storage/app/media/covid/Rekomendacje_praca%20zdana.pdf (dostęp: 20.09.2020).
- [19] The International Ergonomics Association, <https://iea.cc/what-is-ergonomics/> (dostęp: 26.09.2020).
- [20] Górka E., Tytyk E., *Rekomendacja ergonomiczna wyrobów powszechnego użytku*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej, Organizacja i Zarządzanie” 2017, Nr 73, s. 93.
- [21] 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. z 1998 r. nr 148, poz. 973).
- [22] Skóra A., (2009), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy*, [w:] *Kotlorz D., (red.), Deregulacja rynku pracy i koszty pracy jako determinanta wzrostu zatrudnienia*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adamięckiego w Katowicach, Katowice.
- [23] Maslow A.H., (1954), *Motivation and Personality*, Harper & Row.
- [24] Barber B.R., (2008), *Skonsumowani. Jak rynek psuje dzieci, infantyлізуje dorosłych i połyka obywateli*, Muza, Warszawa, s. 154.
- [25] Isaak by StatusToday, <https://blog.statustoday.com/> (dostęp: 25.09.2020).
- [26] Giddens A., (1994), *The Consequences of Modernity*, Stanford: Polity Press.

CHALLENGES OF TIME AND SPACE FLEXIBILITY OF WORK – THEORETICAL STUDY

Abstract: *The chapter is a theoretical study of the issues of the flexibility of time and space of work, in particular off-site work, including teleworking and remote work. The aim of the chapter is to discuss the changes in the approach to time and place of work that have taken place in the aftermath of the industrial revolutions, as well as the selected models, systems and forms of work provision that have emerged as a result of socio-technological changes. The aim of the study is also to highlight the legal aspects of off-site work, such as teleworking and remote work, to identify their similarities and differences, but also to define the challenges for employers and employees that arise from the needs of workers and the laws relevant to the issue or from legal loopholes.*

Keywords: flexible forms of employment, teleworking, remote work, employee needs.