



mgr ZOFIA MOCKAŁŁO (ORCID: 0000-0002-1756-9215)

mgr PAULINA BARAŃSKA (ORCID: 0000-0001-5680-1104)

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Kontakt: zomoc@ciop.pl

DOI: 10.54215/BP.2022.09.22.Mockallo

Nowe formy pracy – ich charakterystyka oraz związki z dobrostanem osób pracujących

Fot. ArtemVarnitsin/Bigstockphoto



Tempo ewolucji środowiska pracy zwiększa się – również pod względem form zatrudnienia. Zmiany te sprawiają, że współczesna definicja „pracy” odbiega coraz bardziej od tradycyjnej. W artykule omówiono różne koncepcje nowych form pracy, ich występowanie w ramach polskiego rynku pracy oraz możliwe skutki w kontekście psychospołecznych warunków pracy, dla zdrowia i samopoczucia osób pracujących.

Słowa kluczowe: nowe formy pracy, warunki pracy, dobrostan

New forms of work – their characteristics and the impact of the well-being of workers

The tempo of the work environment's evolution has been on the rise – in terms of employment forms as well as anything else. Many of these changes make the contemporary idea of work far removed from the traditional comprehension of the term. The article discusses various concepts of new forms of work, their occurrence in the Polish labour market and possible effects on the psychosocial working conditions, health and well-being of working people.

Keywords: new forms of work, working conditions, well-being

Wstęp

Zmiany zachodzące w środowisku pracy, wynikające z transformacji obyczajów i warunków życia, ze wzrostu konkurencyjności, z globalizacji oraz rozwoju technologii i innowacji, wydają się przybierać dziś na sile [1]. Ewolucja świata pracy oznacza – obok zmian w organizacyjnej strukturze pracy – również nowe

formy zatrudnienia [2], przez co współczesne rozumienie terminu „praca” coraz bardziej odbiega od jej tradycyjnego znaczenia. Celem artykułu jest scharakteryzowanie nowych form pracy oraz omówienie ich wpływu na zdrowie i samopoczucie (a więc na dobrostan) osób pracujących.

W Unii Europejskiej w 2015 r. średnio 17% pracowników wykonywało pracę poza siedzibą

firmy, a z wykorzystaniem technologii informacyjno-telekomunikacyjnych (ang. *information and communication technologies, ICT*) – od 2% do 40% pracowników w zależności od kraju, sektora gospodarki i zawodu [3]. W 2019 r. samą tylko pracę zdalną wykonywało nieco ponad 5% pracowników. W czasie pandemii COVID-19 te liczby znacznie wzrosły – w 2020 r. pracę zdalną wykonywało 12,3% badanych pracowników UE. W Polsce odsetek ten wzrósł z 4,5% do 8,9% [4].

Elastyczność pracy – inna cecha w coraz większym stopniu charakteryzująca współczesny świat pracy – może także oznaczać możliwość wyboru godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy. Europejskie badanie warunków pracy [5] wskazuje, że średnio 39% europejskich pracowników ma możliwość wyboru godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy (zob. rysunek na s. 11), a 30% wykonuje pracę w więcej niż jednej lokalizacji. Największy odsetek pracowników, których praca jest elastyczna, znajduje się w lepiej rozwiniętych krajach UE, tj. w Finlandii (56%), Holandii (53%) czy Danii (46%). W Polsce 18% pracowników może dowolnie ustalać czas rozpoczęcia i zakończenia pracy, 11% może wybierać najlepszy dla siebie czas pracy w ramach przedziałów czasowych określonych przez pracodawcę, a 13% może dostosowywać swoje godziny pracy w ramach określonych granic (tzw. *flexitime*). Inne, coraz bardziej powszechne, elastyczne formy pracy to tzw. *flexipace* (wysoka elastyczność wyboru miejsca wykonywania pracy, niska elastyczność wyboru czasu wykonywania pracy) i *nomadic work* (wysoka elastyczność wyboru miejsca i czasu wykonywania pracy) [6].

Nowe, bardziej elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy coraz częściej traktowane są jako ważny element równoważenia życia zawodowego i rodzinnego pracowników [7]. Jednocześnie istnieją przesłanki, by sądzić, że z punktu widzenia dobrostanu pracowników nowe formy pracy mogą być jednak mniej korzystne niż tradycyjne formy zatrudnienia [8].

Współcześnie coraz mniej powszechne są silnie hierarchiczne struktury organizacyjne, mniej osób pracuje w dotychczasowych godzinach pracy, we współdzielonych przestrzeniach, z wieloletnimi współpracownikami [9],

a coraz większa liczba pracowników w danym miejscu pracy pracuje tylko wirtualnie. Zauważalny jest również wzrost liczby osób pracujących na zasadach tzw. wolnych strzelców, co stwarza poważne zagrożenie pracy prekaryjnością, tj. zaburzeniami pewności i jakości pracy oraz brakiem zabezpieczenia społecznego [10]. Ponadto rośnie grupa osób wykonujących więcej niż jedną pracę, jednocześnie lub na przemian, co jest charakterystyczne dla kariery portfelowej, mozaikowej bądź nieciągłej. Może to skutkować brakiem identyfikacji czy lojalności wobec konkretnej organizacji, jak również wykonywanego zawodu [9].

Zdaniem Ashford, Cazy i Reid [9] obowiązujące teorie zachowań organizacyjnych nie odpowiadają ani na zmiany w świecie pracy, ani na idące za nimi pytania o to, w jaki sposób praca będzie strukturyzowana i doświadczana przez osoby ją wykonujące, jak się będą rozwijać kariery zawodowe we współczesnym kontekście niejednoznaczności i płynności oraz jakie czynniki będą świadczyć o sukcesie zawodowym.

Nowe, atypowe formy pracy – charakterystyka

Czym są nowe formy pracy? Według raportu Eurofound [8] z 2018 r., w którym przedstawiono nowe formy pracy pojawiające się w Europie, charakteryzują się one następującymi cechami:

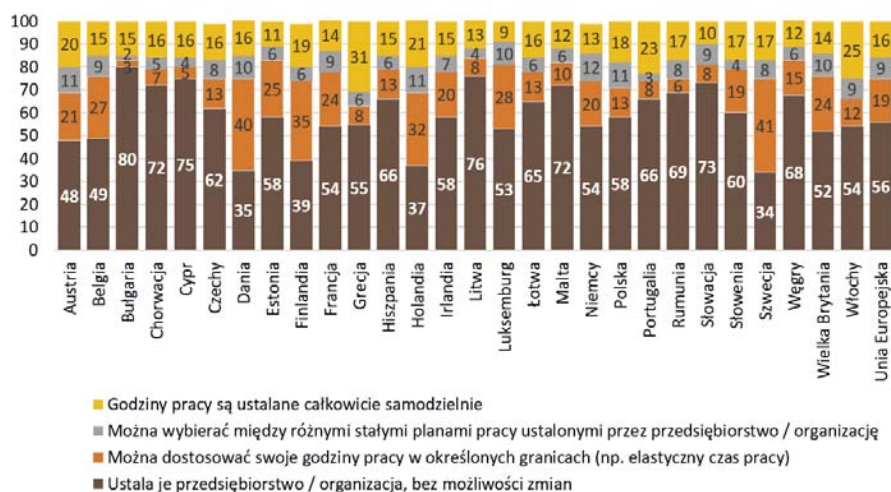
- niekonwencjonalnym miejscem wykonywania pracy (np. pracą w domu),
- niekonwencjonalnymi godzinami pracy,
- korzystaniem z technologii ICT (np. z telefonów komórkowych, laptopów, tabletów)¹,
- nietypowymi stosunkami pracy,
- nietypowym czasem pracy (nieciągłością, sporadycznością),
- networkingiem wśród osób samozatrudnionych,
- niezależnością od sektorów i zawodów.

We wspomnianym raporcie wyróżniono kilka rodzajów nowych form pracy, w tym nowe formy stosunków pracy, trybu pracy i samozatrudnienia.

W ramach nowych form stosunków pracy można wymienić [8]:

- dzielenie stanowiska pracy (*job sharing*) – pracodawca zatrudnia co najmniej dwóch pracowników do wspólnego wykonywania określonej pracy – te dwa stanowiska pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy łączą się w jedno stanowisko na pełny etat;
- dzielenie się pracownikiem (*employee sharing*) – jeden pracownik jest zatrudniony przez grupę pracodawców (ale nie za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej) i w rezultacie jest zatrudniony na stałe w pełnym wymiarze czasu pracy;

¹ Korzystanie z technologii informacyjno-telekomunikacyjnych jest oczywiście nieodzowną częścią współczesnego świata pracy, również w przypadku tradycyjnych, typowych form pracy.



Rys. Elastyczny czas pracy w Unii Europejskiej. Procent odpowiedzi na pytanie: „W jaki sposób ustalane są Pana/Pani godziny pracy?” (źródło: Eurofound, 2017)

Fig. Flexible working time in EU. The percentages of the workers per answers for every country when asked: “How are your working time arrangements set?” (source: Eurofound, 2017)

- praca za talony (*voucher-based work*) – stosunek pracy opiera się na płatności za usługi talonem zakupionym od autoryzowanej organizacji. Nowe formy trybu pracy (w jaki sposób praca jest wykonywana) to np. [8]:
- praca zdalna oparta na technologiach informacyjnych i telekomunikacyjnych (*ICT-based mobile work*) – pracownicy mogą wykonywać pracę z dowolnego miejsca i w dowolnym czasie, korzystając z nowoczesnych technologii;
- praca dorywcza (*casual work*) – pracodawca nie ma obowiązku regularnego zapewniania pracy pracownikowi, lecz korzysta z jego usług w zależności od potrzeb;
- zarządzanie tymczasowe (*interim management*) – wysoko wykwalifikowani specjaliści są zatrudniani tymczasowo na potrzeby określonego projektu lub w celu rozwiązania konkretnego problemu;
- praca portfelową (*portfolio work*) – osoba samozatrudniona wykonuje usługi dla wielu klientów;
- praca platformowa (*platform work*) – zatrudnienie przebiega za pośrednictwem platform internetowych, które łączą nabywców i dostawców usług lub produktów. Większe zadania często są dzielone na mniejsze, wykonywane przez różne osoby.

Jako przykład nowej formy samozatrudnienia można natomiast podać zatrudnienie wspólne (*collaborative employment*). Polega ono na tym, że osoby wykonujące wolny zawód, freelancerzy, osoby samozatrudnione lub mikroprzedsiębiorstwa współpracują – w celu przezwyciężenia ograniczeń wynikających z rozmiaru przedsiębiorstwa czy izolacji zawodowej – np. na zasadzie coworkingu, kooperatywy bądź organizacji parasolowych.

Poszczególne formy pracy mogą się do pewnego stopnia pokrywać – np. praca zdalna wykonywana za pośrednictwem technologii ICT może zawierać elementy pracy portfelowej

lub platformowej [8] – zatem granice między nimi są dość umowne. Niemniej jednak każda z tych form zawiera charakterystyczne elementy i może mieć nieco inny wpływ na jakość życia zawodowego osób pracujących. Poszczególne formy pracy mogą być też wykonywane zarówno przez osoby na umowach o pracę, jak i osoby samozatrudnione czy na umowach cywilnoprawnych, które w Polsce są zaliczane do atypowych form pracy.

Nowe sposoby wykonywania pracy

Bardziej ogólne, choć zbliżone do koncepcji Eurofound podejście do opisu nowych form pracy proponują Demerouti i in. [11]. Nowe sposoby wykonywania pracy – *New Ways of Working* (NWW) – to koncepcja związana z pracą zdalną opartą na technologiach informacyjnych i telekomunikacyjnych (*ICT-based mobile work*), ale też z pracą portfelową czy platformową. Autorzy wskazują na trzy główne cechy takiej pracy: czas pracy staje się coraz bardziej elastyczny, występuje coraz większa dowolność w zakresie miejsca pracy, a jej wykonywanie jest wspomagane przez wideokonferencje, smartfony i komunikatory. W związku z tym nowe formy pracy definiuje się tu jako pracę zaprojektowaną w taki sposób, że pracownicy mogą kontrolować czas i miejsce jej wykonywania, używając elektronicznych sposobów komunikacji. Można tu również przywołać koncepcję *nomadic workers*, tj. pracowników swobodnie określających miejsce i czas wykonywania pracy dzięki użyciu technologii ICT [12].

Nowe formy pracy w Polsce

W Polsce zamiennie stosuje się określenia „nowe” i „nietypowe” bądź „atypowe” formy pracy. Nietypowość zatrudnienia pracowniczego może przyjmować postać umów terminowych czy umów o pracę w niepełnym wymiarze godzin. Nietypowe formy zatrudnienia niepracowniczego to: zatrudnienie na podstawie

umowy cywilnoprawnej, samozatrudnienie oraz elastyczne formy zatrudnienia [13].

Jak piszą Owczarek i Czarzasty [14]: *nie wszystkie nowe formy pracy, które ujmują w swojej klasyfikacji Eurofound, znajdują odzwierciedlenie w polskim systemie prawnym*. Przykładowo zarządzanie tymczasowe (kontrakt menedżerski) jest rozbudowaną formą umowy cywilnoprawnej, a dzielenie się pracownikiem oraz dzielenie stanowiska pracy polegają

na nowej organizacji pracy, których podstawą prawną są istniejące regulacje dotyczące pracy w niepełnym wymiarze [14]. Według autorów w Polsce praca za talony praktycznie nie występuje, nie ma też żadnej podstawy prawnej. Praca platformowa co prawda funkcjonuje na rynku pracy, ale nie jest jeszcze w wystarczającym stopniu uregulowana prawnie. Stąd też, jak zauważają Owczarek i Czarzasty [14], trudno ocenić skalę występowania nowych form

organizacji pracy opisanych przez Eurofound [8], a powoływać się można jedynie na dane dotyczące form zatrudnienia spotykanych w Polsce. Badania prowadzone przez Instytut Spraw Publicznych [15] wskazują jednak, że chociaż w polskim prawie pracy niektóre nowe formy pracy, które są obecne w Unii Europejskiej, nie funkcjonują, to wszystkie ze zdefiniowanych przez Eurofound [8] były wskazywane przez ankietowane osoby pracujące jako spotykane

Tabela. Nowe formy pracy (w tym nowe formy stosunków pracy i trybu pracy) a warunki pracy i potencjalne skutki dla dobrostanu pracowników (źródło: opracowanie własne na podstawie Eurofound [8])

Table. New forms of work (including new forms of employment relationships and working modes), working conditions and potential effects on the well-being of employees (source: authors' elaboration on the basis of Eurofound [8])

Forma pracy	Sprzyja	Stanowi ryzyko	Potencjalne skutki dla dobrostanu
Dzielenie się pracownikiem (<i>employee sharing</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • stabilności zatrudnienia • rozwojowi umiejętności zawodowych 	<ul style="list-style-type: none"> • gorszych relacji między pracownikami i przełożonymi • zawodowej izolacji • powolnego rozwoju zawodowego • intensyfikacji pracy 	stres związany z pracą
Dzielenie stanowiska pracy (<i>job sharing</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • elastyczności • możliwości uczenia się i wymiany doświadczeń 	<ul style="list-style-type: none"> • utraty świadczeń związanych z zatrudnieniem na cały etat • zwiększonego obciążenia pracowników w zakresie przekazywania zadań • konfliktów między pracownikami • niskiej kontroli nad wynikami pracy • intensyfikacji pracy • nadgodzin 	stres związany z pracą i obciążenie dla zdrowia psychicznego
Praca mobilna z wykorzystaniem technologii ICT (<i>ICT-based mobile work</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • autonomii • elastyczności • nowym formom współpracy i komunikacji • dostępowi do informacji i szkoleń 	<ul style="list-style-type: none"> • intensyfikacji pracy • przeciążenia informacjami • wydłużenia czasu pracy i nietypowych godzin pracy • braku dostępu do nieformalnych informacji i uczestnictwa w całym procesie pracy • braku sposobności rozwoju umiejętności miękkich • niepewności i niejednoznaczności • mniejszego wsparcia społecznego • nieergonomicznych warunków pracy • niepewności pracy 	stres, ale również zadowolenie z pracy
Zarządzanie tymczasowe (<i>interim management</i>)	elastyczności w zakresie czasu i miejsca pracy	<ul style="list-style-type: none"> • izolacji zawodowej • zaburzenia równowagi między pracą a życiem prywatnym • niepewności pracy 	stres
Zatrudnienie wspólne (<i>collaborative employment</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • zachowaniu równowagi między życiem prywatnym a zawodowym • elastycznemu czasowi pracy • mniejszemu poczuciu izolacji społecznej • rozwojowi umiejętności miękkich 	niepewności pracy	stres związany z pracą, ale również zadowolenie z pracy
Praca platformowa (<i>platform work</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • kontroli nad czasem i miejscem wykonywania pracy • możliwości zachowania równowagi między życiem prywatnym a zawodowym • możliwości rozwijania umiejętności i nauki poprzez działanie 	<ul style="list-style-type: none"> • niepewnych i niskich płac • niepewności pracy • braku dostępu do świadczeń pracowniczych oraz do informacji o pracodawcach i zadaniach do wykonania • naruszenia prywatności • braku wsparcia społecznego • wykonywania pracy poniżej kwalifikacji • prekaryjnych warunków pracy 	stres związany z pracą i prekaryjnymi warunkami pracy
Praca za talony (<i>voucher-based work</i>)	wysokiemu poziomowi autonomii	<ul style="list-style-type: none"> • niepewności pracy • zbyt dużej elastyczności • ograniczonych świadczeń • izolacji społecznej • ograniczonego czasu pracy i niższych płac • ograniczonego dostępu do szkoleń i rozwoju zawodowego 	obciążenie dla zdrowia fizycznego i psychicznego
Praca portfelowa (<i>portfolio work</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • wysokiej elastyczności pracy • równowadze między pracą a życiem prywatnym • wyższym płacom • kontroli nad pracą • różnorodności zadań • wykorzystywaniu różnych umiejętności 	<ul style="list-style-type: none"> • wydłużonego i nieregularnego czasu pracy • braku dostępu do szkoleń i narzędzi HR • niepewności pracy • zmiennego poziomu obciążenia pracą • wykonywania pracy pomimo choroby czy urlopu • pracy poniżej kwalifikacji lub niezgodnej z kwalifikacjami • niższego statusu społecznego • izolacji społecznej 	zaangażowanie w pracę, poczucie samorealizacji i zadowolenie z pracy
Praca dorywcza (<i>casual work</i>)	równowadze między życiem prywatnym a zawodowym (w zależności od sytuacji)	<ul style="list-style-type: none"> • niekorzystnych warunków pracy i niższych płac • ograniczonych praw pracowniczych i świadczeń • niskiej elastyczności pracy • pracy prekaryjnej • zaburzonej równowagi między pracą a życiem prywatnym • ograniczonych możliwości nabywania umiejętności zawodowych • niepewności pracy • nieprzewidywalnych i nieregularnych godzin pracy 	niska satysfakcja z pracy, ryzyko dla zdrowia fizycznego i psychicznego

w praktyce. Respondenci najczęściej deklaruwali wykonywanie pracy dorywczej, dzielenie stanowiska pracy i pracę zdalną, a najrzadziej – pracę za talony, pracę portfelową oraz pracę platformową. Doświadczenie z pracą dorywczą (kiedykolwiek) deklarowała ponad połowa badanych osób. Pozostałe formy pracy były wskazywane znacznie rzadziej: od 11% do 23% [15].

Nowe formy pracy a warunki pracy i skutki dla dobrostanu osób pracujących

W omawianym raporcie Eurofound przedstawiono analizę związków nowych form pracy w poszczególnych krajach członkowskich Unii Europejskiej z warunkami pracy i potencjalnymi skutkami (które powinny być przedmiotem badań empirycznych) dla dobrostanu pracowników. Wnioski z tej analizy zaprezentowano w tabeli na s. 12. Wynika z niej, że każda nowa forma pracy wiąże się z szeregiem potencjalnych czynników ryzyka, jak również z możliwymi korzyściami.

Największa liczba czynników ryzyka dotyczy pracy: mobilnej z wykorzystaniem technologii informacyjno-telekomunikacyjnych, portfelowej, platformowej i dorywczej. Jednocześnie praca platformowa, portfelowa oraz mobilna z wykorzystaniem technologii informacyjno-telekomunikacyjnych mogą zaoferować większą elastyczność i kontrolę nad czasem i miejscem wykonywania pracy, a także możliwość wykorzystania różnych umiejętności oraz zachowania równowagi między życiem zawodowym i prywatnym. Większość nowych form pracy może się wiązać z jednej strony ze stresem czy z wysokim obciążeniem pracą, a z drugiej – z zadowoleniem z pracy. Nie zidentyfikowano pozytywnych skutków dla dobrostanu pracowników w przypadku pracy platformowej, pracy za talony, pracy dorywczej, zarządzania tymczasowego, dzielenia stanowiska pracy i dzielenia się pracownikiem, przy czym nie zawsze znajduje to potwierdzenie w badaniach empirycznych [8].

Nowe sposoby wykonywania pracy (*New Ways of Work*) wywołują zmiany w warunkach pracy – wpływają zarówno na wymagania, jak i na zasoby. Jeśli chodzi o wymagania pracy, może się pojawić obciążenie informacjami i pracą oraz obciążenie społeczne [11]. Ten ostatni rodzaj obciążenia występuje, gdy pracownik otrzymuje wiadomości od zbyt wielu osób, dotyczące zbyt wielu różnych ról i kontekstów społecznych, co przekracza jego optymalne możliwości interakcji. NWW mogą powodować zwiększenie liczby wymuszonych przerw w pracy i jej dezorganizację. Jeśli zaś chodzi o zasoby pracy, NWW mogą wpływać na zmniejszenie otrzymywanego wsparcia społecznego, a z drugiej strony – na zwiększenie częstości informacji zwrotnych [11].

W nawiązaniu do częstszego korzystania z nowych technologii w nowym świecie pracy Korunka i Hoonakker [16] podsumowali wyzwania oraz możliwe skutki wykorzystywania ICT na poziomie indywidualnym, pracy, organizacji



Fot. photoboyko/Bigstockphoto

oraz równowagi między pracą a życiem prywatnym, a także na poziomie społeczeństwa i grup ryzyka. I tak, na poziomie indywidualnym wyzwaniami związanymi z nowymi technologiami są: potrzeba kompetencji związanych z użytkowaniem ICT i adekwatna regeneracja po pracy. Potencjalne pozytywne skutki na poziomie indywidualnym to dostęp do szerokiego zasobu informacji i większa niezależność (w wyniku bycia lepiej poinformowanym), natomiast negatywne skutki dotyczą technostresu, uzależnienia od technologii i poczucia alienacji.

Wyzwania na poziomie pracy obejmują intensyfikację pracy, wymuszone przerwy w pracy oraz utrudniony dostęp do treningów i szkoleń. Do pozytywnych skutków należy zaliczyć częstszą i lepszą informację zwrotną oraz nowe możliwości rozwoju. Potencjalnym negatywnym skutkiem na poziomie zawodowym jest wypalenie zawodowe.

Poziom organizacji wiąże się z takimi wyzwaniami, jak: nadmierna kontrola, konieczność zwiększenia zaufania między organizacją a pracownikami, a także permanentna potrzeba adaptacji do nowych warunków. Pozytywne wyniki na poziomie organizacyjnym dotyczą lepszej jakości obsługi, większej produktywności i redukcji kosztów, a negatywne – zależności od nowych technologii oraz współzależności między podsystemami organizacji.

W zakresie równowagi między pracą a życiem prywatnym wyzwaniem dla organizacji (ale także dla osób pracujących) jest odpowiednie zaprojektowanie stanowiska do pracy zdalnej. Pozytywnymi skutkami są większa efektywność i więcej czasu wolnego, a negatywnym skutkiem jest zagrożenie dla prywatności.

Na poziomie społeczeństwa i grup ryzyka wyzwaniem stanowi konieczność zapewnienia nowych form edukacji oraz stworzenia nowych możliwości dla osób z niepełnosprawnościami. Prowadzi to do pozytywnych rezultatów w postaci włączenia mniejszości i zredukowania dystansu między grupami. Negatywnym skutkiem jest zaś zależność od technologii informacyjno-

telekomunikacyjnych. Korunka i Hoonakker [16] podsumowują, że przyszłe badania powinny być przyczynkiem do odpowiedzi na pytania o to, w jaki sposób nowe formy pracy mogą pomóc w budowaniu bardziej elastycznego rynku pracy, sprzyjającego włączeniu społecznemu, oraz jak można zadbać o warunki pracy i dobrostan pracowników, aby nowe formy zatrudnienia nie były mniej korzystne dla osób pracujących.

Podsumowanie

Digitalizacja i globalizacja oraz idące za nimi zmiany w świecie pracy będą przybierać na sile. Przyczyniła się do tego również pandemia COVID-19, podczas której odnotowano rozwój pracy platformowej, związanej głównie z usługami dostaw żywności [17], a także pracy zdalnej. W badaniu World Economic Forum [18], w którym wzięło udział 12,5 tys. pracowników z 29 krajów, 2/3 respondentów było za utrzymaniem większej elastyczności pracy po zakończeniu pandemii, z czego niemal 1/3 rozważała odejście z pracy, jeśli nie będzie możliwości pracy hybrydowej.

Przeprowadzona analiza literatury wskazuje, że różnie definiowane tzw. nowe formy pracy mogą mieć szereg skutków – zarówno negatywnych, jak i pozytywnych – dla dobrostanu osób pracujących. Z jednej strony stanowią zagrożenie nadmiernym obciążeniem i stresem zawodowym, z drugiej zaś mogą się wiązać z większym poczuciem autonomii, zaangażowania w pracę czy zadowolenia z pracy.

Nie są jeszcze w pełni zbadane możliwości i potrzeby pozyskania wsparcia społecznego – np. za pośrednictwem ICT, typowych dla pracy zdalnej. Gerdenitsch [6] sugeruje, że poziom wsparcia społecznego w pracy jest najniższy w przypadku pracowników swobodnie określających miejsce i czas wykonywania pracy. Nieco więcej otrzymują go pracownicy z możliwością wyboru miejsca wykonywania pracy, ale w narzuconych ramach czasowych [19]. Prawdopodobnie najwięcej wsparcia charakteryzuje

warunki pracy osób, które mają możliwość dostosowywania godzin, ale nie miejsca pracy [6].

Intensywność i psychologiczne wymagania pracy również wydają się wyższe wśród osób wykonujących nietypowe formy pracy, oparte na wiedzy. W tym kontekście nieznana jest jeszcze rola narzędzi ICT, ponieważ z jednej strony sprzyjają one wyższym wymaganiom pracy, a z drugiej – mogą wspomagać pracowników w radzeniu sobie z tymi wymaganiami. Niektóre badania sugerują, że rozszerzenie wykorzystywania technologii cyfrowych nie wpływa jednak na redukcję obciążenia pracą, a w wielu przypadkach prowadzi wręcz do jego zwiększenia [20].

Mimo intensywnych zmian w świecie pracy wciąż brakuje, zwłaszcza w Polsce, badań weryfikujących opisane w artykule koncepcje i teorie ich wpływu na dobrostan osób pracujących. Przyszłe badania powinny dotyczyć oddziaływania nowych form pracy na zdrowie i samopoczucie pracowników oraz roli, jaką pełnią warunki pracy.

BIBLIOGRAFIA

- [1] JAWORSKA A. Autonomiczne zespoły pracownicze w epoce ponowoczesności. *Humanizacja Pracy*. 2014, 1(275): 31-50.
- [2] BUDD J.W. Neue Organisations- und Beschäftigungskonzepte – Arbeitsbeziehungen im Fokus [Nowe koncepcje organizacyjne i zatrudnienia – zwrócenie uwagi na stosunki pracy]. *WSI Mitteilungen*. 2013, 6: 444-451.
- [3] Eurofound, International Labour Office. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Luxembourg, Geneva: Publications Office of the European Union, International Labour Office, 2017.
- [4] Eurostat. *Employment – annual statistics*. 2021, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics#Remote_work_significantly_up_in_2020 [3.03.2022].
- [5] Eurofound. *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report* Publications Office of the European Union. Luxembourg 2017.
- [6] GERDENITSCH C. New ways of working and satisfaction of psychological needs. [W:] C. Korunka, B. Kubicek (red.). *Job demands in a changing world of work*. Springer, 2017, s. 91-109.
- [7] SADOWSKA-SNARSKA C. *Elastyczne formy pracy: szanse i zagrożenia*. Białystok: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej, 2008.
- [8] Eurofound. *Overview of new forms of employment – 2018 update*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.
- [9] ASHFORD S.J., CAZA B.B., REID E.M. From surviving to thriving in the gig economy: A research agenda for individuals in the new world of work. *Research in Organizational Behavior*. 2018, 38: 23-41.
- [10] KALLEBERG A.L. Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*. 2009, 74(1): 1-22.
- [11] DEMEROUTI E. i in. New ways of working: Impact on working conditions, work-family balance, and well-being. [W:] *The impact of ICT on quality of working life*. Dordrecht: Springer, 2014, pp. 123-141.
- [12] SPINUZZI C. Working alone together: Coworking as emergent collaborative activity. *Journal of Business and Technical Communication*. 2012, 26(4): 399-441.
- [13] HILDT-CIUPIŃSKA K., PAWŁOWSKA-CYPRYSIAK K. *Elastyczni i zrównoważeni pracownicy. Równowaga praca – życie w kontekście elastycznych form zatrudnienia*. Materiały informacyjne. CIOP-PIB. Warszawa 2019.
- [14] OW CZAREK D., CZARZASTY J. *Nowe formy pracy a atypowe formy zatrudnienia w Polsce*. [W:] D. Owczarek (red.), *Nowe formy pracy w Polsce*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych, 2018, s. 31-37.
- [15] PAŃKOW M., OW CZAREK D., KOZIAREK M. *Nowe formy pracy w doświadczeniach pracodawców i pracowników w Polsce*. [W:] D. Owczarek (red.), *Nowe formy pracy w Polsce*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych, 2018, s. 49-74.
- [16] KORUNKA C., HOONAKKER P. The future of ICT and quality of working life: Challenges, benefits, and risks. [W:] C. Korunka, P. Hoonakker (red.). *The impact of ICT on quality of working life*. Dordrecht: Springer, 2014, s. 205-219.
- [17] Eurofound. *New forms of employment: 2020 update*. New forms of employment series. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020.
- [18] World Economic Forum – Ipsos. *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>.
- [19] BENTLEY T.A. i in. The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics*. 2016, 52: 207-215.
- [20] SCHMUCKER R. *Mehr Stress durch Arbeiten 4.0: Ergebnisse der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit [Więcej stresu przez pracę 4.0. Wyniki badania DGB indeksu dobrej pracy]*. Soziale Sicherheit. 2017, 66(9): 311-313.

Opracowano i wydano na podstawie wyników V etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych ze środków Narodowego Centrum Badań i Rozwoju (projekt nr I.PB.06 pt. „Praca 4.0. Nowe formy pracy a dobrostan pracowników”). Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.