

WSTĘP

<https://doi.org/10.18559/978-83-8211-139-2/0>



Agnieszka Ziomek

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

agnieszka.ziomek@ue.poznan.pl

Rozwój gospodarczy wiąże się obecnie z rozwojem technologii cyfrowej w wielu dziedzinach życia pozwalającej na wykorzystanie zaawansowanych systemów informatycznych, sztucznej inteligencji, big data i internetu rzeczy (Europe's Digital Progress Report, 2017, s. 5). Nadejście, w sensie historycznym, czwartej rewolucji przemysłowej wyznacza kolejne ramy epoki, które dotyczą zaawansowanej automatyzacji (Deakin i in., 2018; Nawrot, 2019). W przemyśle jest to szczególnie widoczne poprzez zastosowanie takich rozwiązań techniki jak internetu rzeczy, trybu rozszerzonej rzeczywistości, maszyn autonomicznych, w tym robotów, oraz sztucznej inteligencji. Postęp cyfryzacji wpływa bezpośrednio na sposób produkcji dóbr i usług zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym. Obszar tego oddziaływania dotyczy także struktury procesów i kwalifikacji pracowników. Rewolucja technologiczna spowodowała, że wyróżnia się zadania manualne, rutynowe i poznawcze, kognitywne, z których pierwsze mają w dobie cyfryzacji mniejsze znaczenie (Autor, Levy i Murnane, 2003). Jednak miejsca pracy obejmujące szerszy zakres różnorodnych zadań, ale też o większej złożoności są bardziej odporne na zastąpienie ich przez zaawansowaną technologię. Zasadniczo za stosowaniem technologii cyfrowej przemawia zwiększenie produktywności. Przecież na drodze automatyzacji pełnego łańcucha wartości oraz poprzez sieciową integrację autonomicznych robotów i komputerów producent otrzymuje wielokrotnie większe wyniki w stosunku do poprzednio stosowanych technologii wytwórczych. W rezultacie zwiększa się presja na złożoność pracy menedżerów i specjalistów. Powstają nowe zawody, szczególnie na styku różnej wiedzy i doświadczenia, nazywane zawodami hybrydowymi. Natomiast inne zawody są eliminowane przez narastającą presję na wzrost produktywności.

Sugerowane cytowanie:

Ziomek, A. (2022). Wstęp. W: A. Ziomek (red.), *Produktywność pracy zdalnej w ocenie pracowników w warunkach gospodarki cyfrowej* (s. 7–10). Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. <https://doi.org/10.18559/978-83-8211-139-2/0>



Ta książka jest udostępniana na licencji Creative Commons – Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych 4.0 Międzynarodowe

Technologie cyfrowe, które zastosowano do modyfikacji form pracy, spowodowały zmiany jej trybu i warunków oraz wygenerowały nowe korzyści i obowiązki dla pracownika i pracodawcy. W konsekwencji zmianie uległa produktywność pracy świadczonej w nowym trybie. Zastanawiające jest jednak to, czy jest ona wyższa od tej wykonywanej tradycyjnie i w trybie stacjonarnym. W procesie pracy zdalnej powstaje szereg pozytywnych i negatywnych stymulatorów produktywności pracy. Wzrost produktywności jest warunkowany dostępnością rozwiązań informatycznych *business intelligence*, w tym: aplikacji do analityki danych, do tworzenia botów, obsługi klienta online, a także tych ułatwiających wykonywanie zadań, zarówno w trybie indywidualnym, jak i skoordynowanym w ramach pracy grupowej (*project work*) (Pilat, 2004, s. 3). Ponadto efekty pracy zależą m.in. od rodzaju wykonywanej pracy, umiejętności i doświadczenia pracownika, a także jego motywacji wewnętrznej. Nie brakuje też czynników, które mogą powodować osłabienie produktywności pracy, na przykład: wyalienowanie pracownika, niedoskonała organizacja pracy, niezapewnienie sprzętu i niedookreślenie oczekiwanych standardów pracy. Na tym poziomie niedoskonałości rodzi się pytanie o spójność zestawu wymagań wobec pracownika z prawami pracownika wynikającymi z relacji pracownik–pracodawca. W sposób szczególny ujawnia się tu przewaga systemów informatycznych śledzących pracownika (platformy) czy dostarczających informacji o pracowniku. Ponadto w skrajnym przypadku model pracy zawiera udział technologii cyfrowej, który determinuje bezosobowy sposób zawarcia umowy oraz obsługi jej elementów na poziomie praw i obowiązków pracownika i pracodawcy, sprowadzonych u tych ostatnich do niezbędnego minimum.

Celem niniejszej monografii jest analiza i ocena roli czynników mogących wpływać na produktywność pracy zdalnej w warunkach gospodarki cyfrowej. Na podstawie badań literatury można wyróżnić szereg czynników mogących dodatnio bądź ujemnie stymulować proces pracy i jego produktywność. Jednak prowadzone badania mogą doprowadzić do wyróżnienia pewnych grup czynników, w tym związanych z produktywnością. Stąd na wstępie postawiono hipotezy, z których pierwsza wskazuje na dające się zauważyć trzy grupy czynników: jakościowych, kosztowych i organizacyjnych. Druga natomiast wskazuje, że produktywność stymulują warunki pracy, z których najważniejszą rolę odgrywają aspekty kosztowe i jakościowe.

Rezultaty wielu badań podjętych przez zespół autorów, w tym literaturowych, ankietowych oraz wywiadów, zaprezentowane w tej pracy mają charakter poznawczy i praktyczny. Można bowiem zauważyć, że temat zasad i warunków pracy zdalnej był już wielokrotnie podkreślany w literaturze naukowej i w środowiskach biznesowych.

Zakres przestrzenny badania obejmuje kraje Unii Europejskiej, natomiast badanie pracowników wykonujących pracę na odległość skierowano do zamieszkałych w Polsce, Republice Czeskiej i na Węgrzech. Badanie tego obszaru Europy

Środkowo-Wschodniej wpisuje się w doskonalenie wiedzy o rozwijających się rynkach pracy w ww. krajach Wspólnoty. Popularyzacja pracy zdalnej i platformowej przed nastaniem pandemii świadczy o wzroście zainteresowania tym rodzajem pracy u pracowników i pracodawców (Eurofound, 2015). Stąd też interesujące jest, jakie czynniki w gospodarkach, w których trwa proces cyfryzacji, mogą mieć wpływ na produktywność pracy zdalnej. Zakres czasowy opracowania obejmuje lata drugiej dekady XXI wieku, w tym szczególnie osadzony jest w czasie prowadzonego badania, tj. od marca 2021 roku do maja 2022 roku. Warto też zauważyć, że badanie wpisuje się w okres panowania pandemii COVID-19. Okres ten sprzyjał popularyzacji modelu pracy zdalnej i wyróżnił ją spośród znanych wcześniej nowych modeli pracy wywołanych rozwojem cyfryzacji.

Pierwszy rozdział (*Nowe formy zatrudnienia i rola pracownika*) stanowi analizę zagadnień procesu cyfryzacji i powstania na jego fali nowych form nazwanych tak za raportem Eurofound z 2015 i 2020 roku. Zwrócono uwagę na aspekty organizacyjne poszczególnych rozwiązań modelowych, opisując sytuację pracownika pod względem pewnych nowatorskich rozwiązań dotyczących miejsca wykonywania pracy, rodzaju umowy i zasad wynagradzania oraz ochrony prawnej zatrudnienia, by zilustrować różnorodność zmian wobec tradycyjnego zatrudnienia pracowniczego. Przeanalizowano możliwości klasyfikacji nowych form pracy jako zależnych od rozwiązań technologii komunikacyjno-informacyjnych, z wyróżnieniem wszystkich elementów wykonywania pracy. Wskazano także na dyskusje toczące się w niektórych krajach Wspólnoty i ich doświadczenia na temat prawnych rozwiązań dotyczących statusu osób pracujących w ramach pracy zdalnej, a także platformowej. Celem nowych uregulowań jest uporządkowanie praw i obowiązków pracowników oraz ułatwienie pracodawcom zarządzania w dobie zmieniających się form wykonywania pracy.

Drugi rozdział (*Determinanty produktywności pracy wykonywanej zdalnie*) został poświęcony analizie literaturowej badania produktywności pracy zdalnej. W rozdziale omówiono charakter oddziaływania poszczególnych czynników na produktywność pracy wykonywanej zdalnie, dokonano ich uporządkowania i pogrupowania. Uwzględniono w nim rozważania na temat pojęcia produktywności, następnie podkreślono rodzaje sytuacji, postaw i czynników zidentyfikowanych w różnych kontekstach wykonywania pracy zdalnej. Badania te przeprowadzono w różnych krajach świata oraz w różnych w przekrojach i branżach. Nie wszystkie miały odbywać się w czasie trwania pandemii, bowiem problematyka pracy zdalnej była rozpoznana na gruncie naukowym znacznie wcześniej. Scharakteryzowano warunki pracy zdalnej i podkreślono jej potencjał dla produktywności. Na tej podstawie wskazano na charakter czynników, ustalając ich proste i złożone modele.

Trzeci rozdział (*Badanie produktywności pracy zdalnej w Polsce, Republice Czeskiej i na Węgrzech*) został poświęcony opisowi prowadzonego badania

ankietowego. Zgodnie z hipotezami umieszczonymi we wstępie opracowano formularz ankiety. W badaniu zastosowano metodę probabilistyczną i wybrano losowo 450 respondentów. Próba została podzielona na warstwy według trzech krajów wybranych do badania. Dane zostały zebrane w określonym momencie (czerwiec 2021 r.) dla całej próby, w trzech krajach. Badanie zostało przeprowadzone przez trzy różne agencje badawcze, po jednej w każdym kraju, na własnej grupie zadeklarowanych respondentów. Populację docelową stanowili wszyscy obywatele mieszkający i pracujący całkowicie lub częściowo zdalnie w chwili obecnej lub w przeszłości, niezależnie od czasu i częstotliwości, z uwzględnieniem przekrojów kwotowych pod względem wieku, płci i zawodu. W rozdziale najpierw zaprezentowano liczne próby badania produktywności pracy zdalnej zawartej w literaturze przedmiotu. Następnie opisano narzędzie badania i próbę. W ostatniej części za pomocą wskaźników prostych i złożonych przedstawiono wyniki, charakteryzując podstawowe wielkości odnoszące się do badanych czynników produktywności.

Czwarty rozdział (*Ocena czynników produktywności pracy zdalnej w Polsce, Republice Czeskiej i na Węgrzech*) stanowi analizę relacji pomiędzy czynnikami stymulującymi a produktywnością zmierzającą do zbadania istotności owej relacji oraz ustalenia wag czynników produktywności. Prezentację badania rozpoczęto od zaprezentowania wyników za pomocą wskaźników empirycznych, a także z podziałem na wyniki dla poszczególnych krajów – tabel krzyżowych. Na etapie analizy ustalono:

- istotność relacji, za pomocą regresji logistycznej,
- wagę czynników dla zmian produktywności, za pomocą procedury, wzorem procesu hierarchii analitycznej T. Saatiego.

Rozdział zakończono, zestawiając wyniki badania ankietowego oraz wywiadu, których celem była analiza i ocena roli czynników mogących wpływać na produktywność pracy zdalnej w warunkach gospodarki cyfrowej.

Książkę zamyka podsumowanie zawierające zasób rekomendacji, które zwracają uwagę na rolę nowych form zatrudnienia w warunkach technologii cyfrowej i charakter wpływu pracy zdalnej na produktywność pracownika. Zawarto w nim także odniesienie do polityki mikro- i makroekonomicznej, w której rola pracy zdalnej stanowi przesłanki dla rozwoju programów wsparcia rynku pracy i powinna zostać poddana dalszym badaniom.

W monografii wykorzystano dostępne źródła literatury naukowej, w tym bazy artykułów online, oraz raporty i dokumenty agend Unii Europejskiej, a także wyniki przeprowadzonych przez autorów badań naukowych dotyczących zarówno warunków, jak i efektów pracy zdalnej wśród pracowników z Polski, Republiki Czeskiej i Węgier. Celem badania była diagnoza zmierzająca do określenia zestawu czynników decydujących o poziomie produktywności pracy.