

PODSUMOWANIE

<https://doi.org/10.18559/978-83-8211-139-2/5>



Agnieszka Ziomek

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
agnieszka.ziomek@ue.poznan.pl



Ryszard Barczyk

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
ryszard.barczyk@ue.poznan.pl

W warunkach współczesnych, gdy rośnie znaczenie technologii cyfrowej, powstają nowe formy pracy. W monografii analizowano pracę zdalną, poprzedzając te rozważania analizą pozostałych nowych form pracy, czyli platformowej, dorywczej, portfelowej, zatrudnienia wspólnego, pracy tymczasowej oraz zarządzania tymczasowego.

W aspekcie ucyfrowienia najważniejszą rolę odgrywają dwa pierwsze rodzaje zatrudnienia, tj. praca zdalna oraz platformowa. W procesie kształtowania produktywności szczególną rolę odgrywa praca zdalna, która jest formą wykonywania działań w miejscu oddalonym od głównej siedziby firmy, uniemożliwiająca pracownikowi osobisty kontakt ze współpracownikami, wykorzystującą technologię ułatwiającą komunikację.

Ogólnym celem rozważań zawartych w monografii jest teoretyczna i empiryczna analiza charakteru wpływu czynników wpływających na pracę zdalną i na kształtowanie produktywności tej formy zatrudnienia. Wśród sformułowanych hipotez przyjęto, że najważniejszymi czynnikami wpływającymi na produktywność są elementy jakościowe, kosztowe i organizacyjne, przy czym głównym z nich jest czynnik jakościowy, a mniejsze znaczenie odgrywają koszty wytworzenia produktów lub usług oraz organizacja działalności gospodarczej.

W przypadku pracy zdalnej zmienia się rola pracownika i jego sytuacja prawna. Toczy się także dialog stron rynku w kwestii zmian regulacji warunków, które powinny być w pełni akceptowalne i dwustronne. Główne aspekty porozumienia dotyczą czasu pracy i jej kontroli. W komunikacji zdalnej zasadniczo

Sugerowane cytowanie:

Ziomek, A. i Barczyk, R. (2022). Podsumowanie. W: A. Ziomek (red.), *Produktywność pracy zdalnej w ocenie pracowników w warunkach gospodarki cyfrowej* (s. 84–89). Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. <https://doi.org/10.18559/978-83-8211-139-2/5>



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

chodzi o to, aby nie doszło do zaburzenia równowagi pomiędzy czasem pracy i czasem wolnym. Innym problemem jest wyposażenie miejsca pracy w niezbędne narzędzia, które powinien zapewnić i pokryć finansowo pracodawca.

Praca zdalna jest czynnikiem wpływającym na produktywność, która jest szacowana jako relacja wartości korzyści materialnych i niematerialnych uzyskanych dzięki pracy ludzkiej do nakładów poniesionych w wyniku tej pracy.

W procesie empirycznej analizy oceny pracy zdalnej w kształtowaniu produktywności tej pracy w badanych krajach wykorzystano informacje uzyskane jako odpowiedzi na pytania ankiety i wywiadu dotyczące warunków wykonywanej pracy mogących wpływać na deklarowaną przez respondenta produktywność pracy. W analizach tych uwaga została skoncentrowana najpierw na interpretacji wartości wskaźników prostych i złożonych. Rezultaty te były także oceniane na podstawie tablic krzyżowych. W badaniu charakteru zależności między warunkami pracy zdalnej a jej produktywnością wykorzystano również wyniki analiz metody regresji logistycznej. Osobne badanie wykonano za pomocą ankiety i analizy wzorowanej na procedurze zwanej analitycznym procesem hierarchicznym Saaty'ego.

Z przeprowadzonej analizy wskaźników prostych i złożonych wynikają pewne wnioski końcowe o charakterze diagnostycznym i prognostycznym. Na podstawie części diagnostycznej można stwierdzić, że wykonując pracę zdalną, respondenci komunikowali się z pracodawcami lub zleceniodawcami głównie za pomocą poczty elektronicznej lub telefonu, a wykorzystanie innych nowoczesnych technik było ograniczone. Praca zdalna była realizowana codziennie lub kilka razy w tygodniu, przy czym relatywnie rzadko wykorzystywano w pracy platformy internetowe. Zaoszczędzony w ten sposób czas nie powodował wzrostu długości pracy w ciągu dnia. W okresie pandemii COVID-19 liczba godzin pracy wykonywanej zdalnie wzrosła.

Powstały wówczas korzystne warunki polegające na zwiększeniu oszczędności w firmie i spadku kosztu pracy, a jej charakter powodował poprawę poziomu wiedzy i umiejętności. Znaczenie pomocy technicznej i eksperckiej było w tym okresie relatywnie duże.

Praca zdalna powodowała często wzrost produktywności. Proces ten polegał na wyborze długości czasu i intensywności pracy w warunkach wzrostu autonomii i samodzielności. Praca zdalna była wykonywana w warunkach ograniczonej kontroli menedżera nad pracownikami i zwiększała możliwości zatrudnienia i rozwoju kariery zawodowej. W tych warunkach respondenci mieli zagwarantowany dostęp do ubezpieczeń społecznych, właściwie wyposażonych i przystosowanych miejsc pracy, a jakość łącza internetowego była wystarczająca. Otoczenie miejsca pracy zdalnej było ciche i spokojne.

W odniesieniu do części prognostycznej można stwierdzić, że nastąpił wzrost znaczenia pracy zdalnej oraz zwiększyła się chęć jej kontynuowania, przy czym

w okresach istnienia możliwości wykonywania pracy w trybie hybrydowym respondentów często woleli tę formę niż pracę wyłącznie zdalną.

Dla zbadania charakteru zależności pomiędzy pracą zdalną a produktywnością posłużono się również metodami analiz tablic krzyżowych. Ich zastosowanie umożliwiło wskazanie i wyróżnienie cech charakterystycznych dla odpowiedzi danej grupy osób, a także zaobserwowanie swoistych kierunków zmian. Z uwagi na fakt, że badania zostały przeprowadzone na równomiernie rozłożonej 450-osobowej grupie ankietowanych świadczących obecnie pracę w trybie zdalnym z Polski, Czech i Węgier, analizy te miały na celu zaprezentowanie zależności między respondentami z tych trzech grup.

W przeprowadzonych analizach zasadniczym punktem odniesienia była dokonana przez wszystkich respondentów subiektywna ocena wskazująca, czy obecne warunki pracy zdalnej powodują zwiększenie, czy też obniżenie produktywności. Następnie subiektywną ocenę dotyczącą obecnych warunków pracy zdalnej i poziomu produktywności poddano oddziaływaniu kolejnych czynników i zbadano kierunek ich oddziaływania w poszczególnych grupach.

Analiza tablic wielodzielnych zawiera badanie relacji pomiędzy subiektywną oceną respondentów w zakresie zmian produktywności pracy zdalnej w obecnych warunkach (wzrost / spadek / brak zdania) a ośmioma odrębnymi czynnikami mogącymi wpływać pozytywnie lub negatywnie na produktywność pracy zdalnej.

Podsumowując analizę badanych czynników oraz ich wpływu na poziom produktywności pracy, należy podkreślić, że stabilność zatrudnienia była najczęściej wykazywana przez pracowników (ponad 70%) jako czynnik wzrostu ich produktywności. Kolejne sześć czynników, tj. dobry *work-life balance*, dostosowanie umiejętności pracownika do wykonywania pracy, wybór długości czasu pracy, liczba godzin wykonywania pracy oraz intensywność świadczonej pracy, oscylowało na poziomie 60–69% i wskazywało na poprawę produktywności. Natomiast ostatni czynnik, tj. brak stałego dochodu, zdecydowanie został oceniony jako czynnik zmniejszający produktywność świadczonej pracy.

Reasumując, można także stwierdzić, że według krajów badanych różne są najważniejsze czynniki wzmacniające produktywność. Dla respondentów z Polski poprawie produktywności w obecnych warunkach pracy zdalnej sprzyjają przede wszystkim autonomia i samodzielność w miejscu pracy (87,5%), dostosowanie umiejętności pracownika do wykonywania pracy (84,4%) oraz wybór intensywności świadczonej pracy (81,3%). Dla Czechów najistotniej na produktywność mogą oddziaływać: wybór długości czasu pracy (86,7%), wybór godzin pracy (85,0%) oraz – podobnie jak wśród polskich respondentów – dostosowanie umiejętności pracownika do wykonywania pracy (80,0%). Z kolei węgierscy pracownicy za stymulujące produktywność uznali przede wszystkim: możliwość wyboru intensywności świadczonej pracy (88,4%), autonomię

i samodzielność (83,7%) – podobnie jak wśród polskich respondentów – oraz wybór godzin wykonywania pracy (80,2%) – podobnie jak wśród respondentów z Czech.

Na podstawie przeprowadzonych analiz empirycznych trzech grup czynników produktywności pracy zdalnej można stwierdzić, że głównym czynnikiem wpływającym na produktywność tej pracy jest grupa czynników reprezentujących jakość jej warunków. Mniejszą rolę odgrywają koszty funkcjonowania firm oraz organizacja pracy zdalnej. Oznacza to, że wyniki tych analiz potwierdzają sformułowane wcześniej hipotezy badawcze.

W celu badania wpływu zmiennych niezależnych na zmienną zależną wykorzystano metodę regresji logistycznej, przy czym za zmienną zależną przyjęto produktywność pracy, a za zmienne niezależne: warunki organizacyjne pracy zdalnej, koszty tej pracy oraz jakościowe cechy jej warunków. Na podstawie bazy danych powstałej na podstawie 450 odpowiedzi respondentów otrzymano 43 zmienne włączone do przeprowadzenia analizy regresji logistycznej. Obliczenia empiryczne przeprowadzono za pomocą programu IBM-SPSS. Oszacowane modele regresji logistycznej pokazały, że tylko 19 zmiennych można uznać za istotnie związane ze zmienną zależną, czyli zmianą produktywności pracy zdalnej. Iloraz szans, równoznaczny ze współczynnikiem funkcji regresji liniowej, wyznaczył stosunek prawdopodobieństwa mówiący o tym, że relacja między daną zmienną niezależną i zależną pojawi się w stosunku do prawdopodobieństwa, że ona nie wystąpi. Wysokie szanse ($EXP(B) > 4$) oznaczające stopień zależności zmiennych uzyskały zmienne jakościowych cech warunków pracy, dostosowanie umiejętności do wykonywanej pracy oraz zauważony przez respondentów wzrost autonomii i samodzielności w miejscu pracy. Do zmiennych świadczących o jakości pracy zdalnej należy włączyć także wyrażone w odpowiedziach stwierdzenia o wzroście szans na podjęcie pracy i rozwój kariery zawodowej dzięki pojawieniu się pracy zdalnej. Wysokie prawdopodobieństwo wystąpienia relacji między taką opinią a zmianą produktywności pracy w przeprowadzonym badaniu wskazuje, że oczekiwania poprawy warunków pracy w wyniku pracy zdalnej mogą warunkować wzrost produktywności pracowników. Wysoki poziom ilorazu szans wystąpił również w przypadku stwierdzenia o chęci kontynuacji pracy zdalnej przy obecnym poziomie płacy. Badani dość często wiązali pozytywne stwierdzenie o kontynuacji pracy zdalnej, przy obecnych zarobkach, z pozytywną zmianą swojej produktywności. Ocena ilorazu szans nie pozostawiła też wątpliwości, że osoby, które oceniają, że produktywność pracy wzrosła w wyniku przyjęcia tej formy pracy, wskazuje również na zainteresowanie kontynuowaniem pracy zdalnej. W związku z wynikami analiz modeli regresji logistycznej, gdzie nie ustalono wpływu czynników opisujących koszty pracy zdalnej na produktywność, a wynikało to z powodu braku istotności statystycznej tych relacji, przeprowadzono badania wymienionych wcze-

śniej trzech grup czynników, stosując metodę wywiadu i analizy wzorowanej na analitycznym procesie hierarchicznym Saaty'ego. W badaniu tym wykonano porównanie czynników produktywności pracy zdalnej. Otrzymane z porównań wagi czynników wskazują na przewagę czynników kosztowych wpływających na produktywność pracy. Mniejszą wagę otrzymały tym razem czynniki jakościowe, a organizacyjne, podobnie jak w analizie regresji logistycznej, zajęły ostatnią pozycję.

Na podstawie zestawu badań prezentowanych w niniejszym opracowaniu za należące do najważniejszych czynników regulujących produktywność pracy zdalnej można uznać czynniki zawarte w grupie kosztowej i jakościowej, w tym wynagrodzenie otrzymywane w warunkach pracy zdalnej, zawarte w grupie kosztowej, oraz należące do czynników jakościowych satysfakcję z pracy i motywację wewnętrzną pracownika. Oznacza to, że wyniki tych analiz potwierdzają sformułowane wcześniej hipotezy badawcze.

Wyniki badania można traktować jako wskazania do szerszych analiz na gruncie naukowym i praktycznym. Zatem w odniesieniu do otoczenia gospodarczego warto zaznaczyć, że wykonywanie pracy zdalnej w warunkach gospodarki cyfrowej będzie wymagało pewnych działań w zakresie polityki ekonomicznej. Powinny one być podejmowane zarówno przez poszczególne firmy produkcyjne lub usługowe, jak i w skali całej gospodarki. Wśród najważniejszych zadań mikroekonomicznych można wymienić ciągłą i elastyczną adaptację do zmieniających się warunków rynkowych. Dostosowanie struktury towarowej produktów lub usług do popytu rynkowego będzie ważnym czynnikiem zwiększającym efekty pracy zdalnej, a tym samym prowadzącym do poprawy dynamiki produktywności pracy. Istotnym czynnikiem będzie także terminowa dostawa oferowanych produktów lub usług. Ważnym kierunkiem oddziaływania w skali mikro powinna być pomoc techniczna i organizacyjna dla osób wykonujących pracę zdalną, a także system ich szkoleń.

Istotnym kierunkiem działań w skali makro będzie oddziaływanie organów państwa na dynamikę rozwoju infrastruktury gospodarki cyfrowej. Nakłady inwestycyjne w tym zakresie powinny doprowadzić do poprawy jakości połączeń internetowych między pracodawcą a pracownikiem. W sferze polityki budżetowej powinny być także podejmowane działania polegające na zwiększeniu kosztów uzyskania przychodów otrzymywanych z tytułu wykonywania pracy zdalnej po to, aby osiągać wyższe dochody z tego tytułu. W polityce pieniężnej bank centralny powinien zwiększać dostęp do środków inwestycyjnych ułatwiających pracę zdalną, poprawiających warunki jej wykonywania. W sferze organizacyjnej państwo powinno tworzyć również warunki w dostępie do pracy zdalnej, które będą poprawiały dynamikę wzrostu produktywności oraz udoskonalały dialog społeczny między zainteresowanymi stronami.

Niniejsza monografia może stanowić przyczynek do kontynuacji dyskusji nad rolą pracy zdalnej i rozwojem nowych form zatrudnienia w Polsce oraz innych krajach Europy Środkowo-Wschodniej. Przedmiotem troski powinien być jednak wzrost produktywności pracy wykonywanej w tak odmiennych warunkach jak praca na odległość, której realia stały się znane szerszej grupie pracowników w ciągu ostatnich lat.