



**UMCS**  
UNIWERSYTET MARII CURIE-SKŁODOWSKIEJ



**UMCS**  
WYDZIAŁ EKONOMICZNY

## **XI ZJAZD KATEDR ZZZ**

# **Praca zdalna w trakcie pandemii COVID-19 oraz wyzwania przyszłości**

dr Aneta Karasek

Wydział Ekonomiczny UMCS

Lublin, 27-28 września 2021





**UMCS**

UNIwersytet Marii Curie-Skłodowskiej



**UMCS**

Wydział Ekonomiczny

Praca zdalna

Telepraca

Praca na odległość



Praca zdalna to, praca wykonywana w dowolnej odległości od miejsca, w którym oczekuje się na efekty tej pracy lub gdzie byłaby wykonywana w ramach tradycyjnego systemu zatrudnienia, przy użyciu dostępnych technik informatycznych i telekomunikacyjnych (Zalega 2003).

Telepraca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (telepraca) (Kodeks pracy 1974).



# Etapy funkcjonowania pracy zdalnej

Etap pre-COVID- opcjonalna praca zdalna

Etap COVID- ogromna transformacja pracy zdalnej

Etap post- COVID- dominująca praca zdalna

Źródło: Wrycza S. & Jacek Maślankowski (2020). Social Media Users' Opinions on Remote Work during the COVID-19 Pandemic. Thematic and Sentiment Analysis, Information Systems Management, 37:4, 288-297



# Metodyka badań



Celem artykułu jest identyfikacja częstotliwości stosowania pracy zdalnej w trakcie pandemii COVID-19 oraz odczuć pracowników z nią związanych.

Zastosowane metody badawcze obejmują krytyczny przegląd literatury, wyników badań oraz analizę raportów. Metody te umożliwią odpowiedzenie na następujące pytania badawcze:

1. Jaka jest częstotliwość stosowania pracy zdalnej w czasie pandemii COVID-19?
2. Jakie są odczucia pracowników związane z pracą zdalną?



# Częstotliwość wykonywania pracy zdalnej



- Na świecie z pracy zdalnej przed pandemią korzystało 6% pracowników, w czasie pandemii 71%, a po jej zakończeniu planuje ją wykorzystywać 35% (Sapient Insights 2021).
- W Stanach Zjednoczonych w kwietniu 2020 roku zdalnie pracowało 62% pracowników, a gdy restrykcje zostaną złagodzone planuje ją kontynuować 59% respondentów (Gallup 2020).
- W Polsce przed pandemią COVID-19, 37,5% respondentów zadeklarowało, że nie pracowało zdalnie, ale w trakcie jej trwania już tylko 11,8 %.

Wzrósł z kolei odsetek pracowników wykonujących ją przez cały tydzień, gdyż wykonywało ją 14,4% pracowników przed pandemią, a w trakcie jej trwania aż 33,5%.

Ponadto respondenci częściej stosują pracę hybrydową, gdyż stosuje ją w trakcie pandemii 23,9% wykonując ją 3-4 dni w tygodniu (przed 10,9%) oraz 17,7% świadcząc ją 1-2 dni w tygodniu (przed 13%) (Pracodawcy RP 2021).



# Odczucia pracowników związane z pracą zdalną



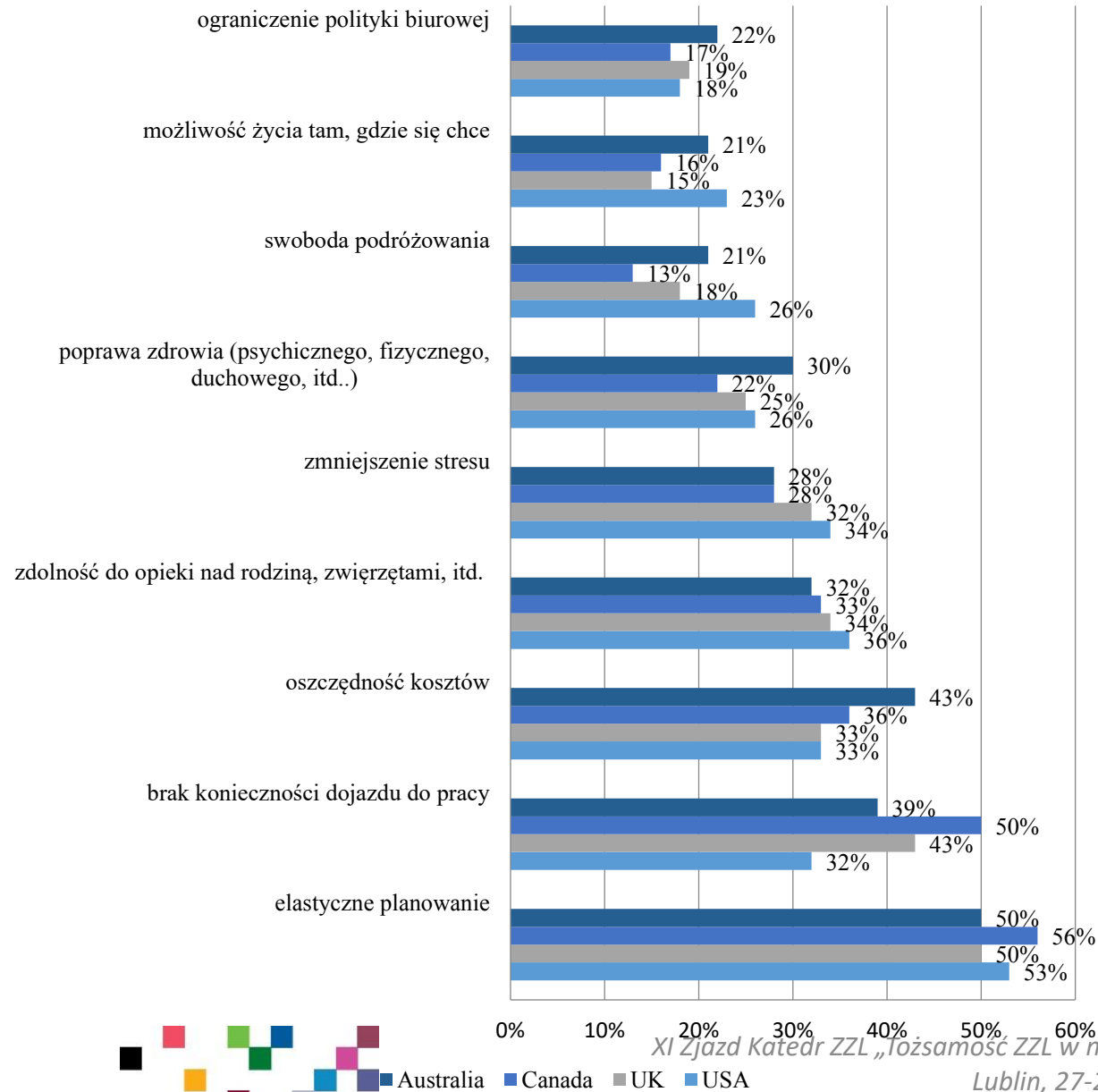
Pracownicy podkreślali, że lepiej niż przed pandemią były realizowane działania w obszarze (PwC's US Remote Work Survey 2021):

- współpracy nad nowymi projektami,
- coachingu pracowników do osiągnięcia sukcesu,
- zabezpieczenia relacji z nowymi klientami,
- adaptacji nowych pracowników
- kreowania innowacyjnych produktów i usług.

Pracownicy uważają, że są ogólnie bardziej produktywni (52%) i wydajni (48%), a 74% pracowników zdalnych zgadza się, że ich firma kieruje się swoimi wartościami (GitLab 2020).



# Zalety stosowania pracy zdalnej w wybranych krajach



opracowanie własne na podstawie:  
 The Remote Work Report by GitLab:  
 The Future of Work is Remote, March 2020



# Odczucia pracowników związane z pracą zdalną



- Ponad 80 % respondentów z Europy twierdzi, że przystosowanie się do pracy zdalnej, elastycznego harmonogramu pracy i większej autonomii było łatwe lub bardzo łatwe (Deloitte Insights 2020). Pomogło im zaufanie jakim obdarzyło go kierownictwo (40% respondentów) oraz koledzy (38%) (Deloitte Insights 2020).
- Pracodawcy na świecie wskazali, że 44% pracowników było bardziej wydajnych w domu (PwC 2021). Natomiast w Polsce zauważono, że nastąpił spadek efektywności pracowników (38,6% odpowiedzi) (Pracodawcy RP 2021). Może to wynikać z faktu, że 23,5 % respondentów zadeklarowało, że brakuje rozwiązań, które umożliwiają oraz ułatwiają pracę zdalną w ich organizacjach (Pracodawcy RP 2021).

# Nowe umiejętności

Polscy pracownicy podczas pracy zdalnej zdobyli umiejętności:

- adaptowania się do nowych godzin pracy oraz elastycznego grafiku (85%),
- adaptowania się do nowych okoliczności (65%).

Jedynie 31% boi się, że będzie miało więcej pracy za to samo wynagrodzenie (Pracodawcy RP 2021).



# Trudności w świadczeniu pracy zdalnej



- brak stałych, regularnych godzin pracy (49,2%),
  - brak pełnego nadzoru nad pracownikami (48,1%),
  - trudności komunikacyjne (zakłócenia na linii, przerwane połączenia, odgłosy życia domowego) (45,2%),
  - brak kontaktów społecznych wynikające z odizolowania (45,1%),
  - brak możliwości wydzielenia przestrzeni do pracy w miejscu zamieszkania (44,4%),
  - ograniczenia wynikające z dostępu do internetu (43,4%),
  - brak bieżącej komunikacji ze współpracownikami (40,7%)
- (Pracodawcy RP 2021).



# Wyzwania dla pracy zdalnej na przyszłość:



- **w aspekcie społecznym**- niezbędne jest utrzymywanie dobrych relacji pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, wzmacnianie relacji opartych na zaufaniu z przełożonym, zapewnianie warunków do regularnych i częstych kontaktów bezpośrednich z pracownikami w firmie;
- **w aspekcie ekonomicznym**- uregulowanie wymagają kwestie związane z dostarczeniem niezbędnego sprzętu do świadczenia pracy, kosztami związanymi z adaptacją pomieszczeń pracownika na cele zawodowe oraz kosztów związanych z zapewnieniem dostępu do Internetu;
- **w aspekcie rozwojowym**- należy zapewnić pracownikom narzędzia i metody rozwoju kompetencji, które umożliwią im rozwój kompetencji niezbędnych do pracy zdalnej, w tym umiejętności zarządzania czasem, zapewnienia równowagi praca- życie, ochrony danych osobowych;
- **w aspekcie prawnym**- konieczne jest uregulowanie możliwości wykonywania pracy zdalnej w Kodeksie Pracy.



# Bibliografia



- Deloitte Insights (2020). May the workforce be with you, The voice of the European workforce
- Gallup (2020), <https://news.gallup.com/poll/306695/workers-discovering-affinity-remote-work.aspx>, dostęp: 5.05.2021
- Gallup (2020), <https://www.gallup.com/workplace/329726/leading-teams-forward-advised-gallup-remote-work-trends.aspx> dostęp: 5.05.2021
- GitLab (2020), The Remote Work Report by GitLab: The Future of Work is Remote, <https://page.gitlab.com/rs/194-VVC-221/images/the-remote-work-report-by-gitlab.pdf>, dostęp: 5.05.2021
- Kodeks pracy (1974).
- Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej (2021), Księga rekomendacji oraz ekspertyz. Rozwiązanie na czas pandemii czy trwała zmiana?
- PwC (2021). The COVID-19 Remote Working Experiment, <https://www.pwc.com/mt/en/publications/humanresources/covid-19-workforce-challenges/the-covid-19-remote-working-experiment.html>, dostęp: (5.05.2021)
- PwC's US Remote Work Survey. (2021). <https://www.pwc.com/us/en/library/covid-19/us-remote-work-survey.html>, dostęp: 5.05.2021
- Sapient Insights 2020–2021 HR Systems Survey White Paper, 23rd Annual Edition
- Wrycza S. & Jacek Maślankowski (2020). Social Media Users' Opinions on Remote Work during the COVID-19 Pandemic. Thematic and Sentiment Analysis, *Information Systems Management*, 37:4, 288-297, doi: 10.1080/10580530.2020.1820631
- Zalega, T. (2003). Rynek pracy w epoce cywilizacji informacyjnej. *Nowe Życie Gospodarcze*, nr 5.

XI Zjazd Katedr ZZL „Łączność ZZL w nowej przestrzeni fizycznej i społecznej”

Lublin, 27-28.09.2021



**UMCS**  
UNIWERSYTET MARII CURIE-SKŁODOWSKIEJ



**UMCS**  
WYDZIAŁ EKONOMICZNY

Dziękuję za uwagę!

[aneta.karasek@umcs.pl](mailto:aneta.karasek@umcs.pl)



XI Zjazd Katedr ZŻL „Tożsamość ZŻL w nowej przestrzeni fizycznej i społecznej”  
Lublin, 27-28.09.2021