

Dr hab. Agata Zagórska, prof. UO

Opole, 3.02.2023r.

Kierownik Katedry Rynku Pracy i Polityki

Społeczno- Ekonomicznej

Instytut Ekonomii i Finansów

Wydział Ekonomiczny

Uniwersytet Opolski

Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Alicji Sroki- Lacković pt.

Miejsce pracy w aktualnym modelu rynku pracy – z perspektywy pracy i pracownika

napisana pod kierunkiem **prof. UE dr hab. Marii Balcerowicz – Szkutnik**

Promotor pomocniczy **dr Martyna Wronka- Pośpiech**

Ranga problematyki badawczej

W pierwszych dekadach XXI wieku rynki pracy muszą się zmierzyć z wieloma wyzwaniami związanymi z ważnymi procesami i zjawiskami (megatrendami), do których należą: nowoczesne technologie i imperatyw ochrony środowiska implikujący rozwój „zielonej” gospodarki zmieniające popytową stronę rynku pracy oraz niekorzystne tendencje demograficzne ograniczające rozmiary jego podażowej strony. Istotne znaczenie nowoczesnych technologii w generowaniu zmian na współczesnym rynku pracy wynika z oddziaływania na jego różnorodne aspekty :

- na decyzje podmiotów działających na rynku pracy m.in. pracowników i pracodawców,
- na procesy zachodzące na tym rynku jak zatrudnianie , zwalnianie, zdobywanie odpowiednich kwalifikacji,
- na kształtowanie się podstawowych wielkości na rynku pracy : popytu na pracę ,podaży pracy, rozmiarów zatrudnienia i bezrobocia, wysokości płac. Dzięki



przekształceniom technologii czynnik pracy odgrywa obecnie coraz większą rolę (T. Piketty, *Kapitał XXI wieku*). Dywersyfikacja i indywidualizacja form realizacji pracy powoduje wzrost znaczenia ich cech w postaci zadaniowości i elastyczności co wyjaśnia koncepcja D. Acemoglu i P. Restrepo.

O ile rozważania dotyczące wpływu technologii na rynek pracy znalazły odzwierciedlenie już w klasycznej teorii ekonomii a duża liczba rozważań oraz badań świadczy o jej znaczeniu w dobie zmian określanym mianem czwartej rewolucji przemysłowej (przemysł 4.0), to szczególne znaczenie jest widoczne w kontekście pojawiania się czynników nadzwyczajnych jak na przykład pandemia COVID-19.

Przedłożona do recenzji praca dotyczy powyższych problemów dowodząc ich wagi i aktualności a ukazanie miejsca pracy zdalnej w modelu rynku pracy z perspektywy pracodawcy i pracownika stanowi uzupełnienie dotychczasowych badań w tym zakresie.

Struktura pracy, cele, hipotezy

Recenzowana rozprawa składa się ze wstępu, sześciu rozdziałów i zakończenia. Całość została zapisana na 234 stronach. We wstępie zawarte zostały wyjaśnienia definicyjne i terminologiczne, którymi posługiwano się w pracy oraz przedstawiono argumenty przemawiające za rangą problematyki badawczej, uzasadniające cel pracy i cele szczegółowe a także przyjęte hipotezy. Cel pracy dotyczy „rozpoznania pracy zdalnej jako korzystnej alternatywy dla tradycyjnego modelu zatrudnienia”. Został on sformułowany w wyniku dostrzeżenia przez Autorkę dysertacji luki badawczej w polskich badaniach i potrzeby identyfikacji dysproporcji pomiędzy sektorami gospodarki, czynników ograniczających jej rozwój w Polsce jak również określenia profilu pracownika zdalnego, co jest istotne z punktu widzenia polityki rynku pracy i zatrudniania pracowników. Odpowiada to dwóm poziomom rozważań makro i mikroekonomicznemu, które wymagały uszczegółowienia w celach częściowych a ich realizacja według Autorki rozprawy obligowała do zdefiniowania pracownika zdalnego w Polsce, identyfikacji motywów do podjęcia pracy, wyodrębnienia korzyści i negatywów tej formy pracy, krytycznej analizy czynników ograniczających rozwój pracy zdalnej. Hipoteza postawiona w pracy to domniemanie, że praca zdalna jest rozwiązaniem będącym odpowiedzią na potrzeby rynku pracy w XXI wieku, której rozwinięciem były następujące hipotezy pomocnicze: 1) rozwój społeczeństwa informacyjnego jest czynnikiem umożliwiającym świadczenie pracy zdalnej, 2) nowoczesna technologia jest warunkiem rozwoju pracy zdalnej, 3) praca zdalna pozwala na pozyskanie wykwalifikowanej kadry specjalistów zatrudnionych w sektorze usług, 4) praca zdalna umożliwia

obniżenie kosztów. Zarówno cel wraz z celami szczegółowymi jak i hipoteza badawcza uzupełniona hipotezami szczegółowymi wytyczyły strukturę dysertacji będącej odbiciem kierunku i zakresu rozważań .

Rozdział I zatytułowany *Ewolucja rynku pracy*, zawiera opis przesłanek tworzących alternatywną formę zatrudnienia jaką jest praca zdalna. Ujęcie socjologiczno - ekonomiczne rozważań pozwoliło Autorce dysertacji na pokazanie czynników zmian zachodzących w społeczeństwie oraz nadających cechy współczesnej gospodarce. Kolejny fragment tego rozdziału poświęcony został przeobrażeniom dokonującym się w koncepcji pracy z uwzględnieniem perspektywy zarządzania i organizacji pracy przez pryzmat zmian strukturalnych zachodzących w gospodarce prowadzących do powstania sektora usług generującego wiedzę i informacje. Ważną częścią tego rozdziału są rozważania nad rynkiem pracy , który został przedstawiony jako soczewka , w której skupiają się wszystkie procesy i zjawiska społeczno- ekonomiczne i ich skutki. Najwięcej miejsca zajmuje opis funkcjonowania rynku pracy w sektorze usług nawiązujący do teorii dualnego rynku pracy. Relatywnie dużo miejsca w dysertacji poświęcono pracy co w kontekście uznania przez badaczy jej roli wiązało się ze szczegółowym wyjaśnieniem definicji pracy zdalnej i telepracy za pomocą analizy ilościowej za pomocą chmury słów co pozwoliło na określenie częstotliwości pojawiania się określonych konstrukcji logicznych. Dużą wagę Autorka pracy przywiązała do zaprezentowania regulacji prawnych pracy zdalnej i telepracy i kierunkom ich zmian. Rozdział kończy identyfikacja wad i zalet w ujęciu społecznym/socjologicznym oraz ekonomicznym. W rozdziale, w którego tytule jest ewolucja rynku pracy należałoby spodziewać się mocnej podbudowy teoretycznej w postaci teorii i analiz rynku pracy(zwłaszcza D. Acemoglu i P. Restrepo), które pokazują zmiany strony popytowej rynku pracy w tym teorii segmentacji a szczególnie koncepcji dualnego rynku pracy, która ma związek z badaniami Autorki dysertacji mającymi na celu stworzenie profilu pracownika „zdalnego”, co łączy się ze zmianami koncepcji pracy na zadaniową.

Rozdział II-Transformacja struktur organizacyjnych przedsiębiorstw

Zmienność otoczenia, w którym funkcjonują przedsiębiorstwa i sieciowość powiązań społeczno- gospodarczych a także politycznych będąca następstwem globalizacji i cechujących ją megatrendów dynamizują otoczenie, w którym funkcjonują przedsiębiorstwa. W tej części pracy uwypuklono procesy globalizacyjne w kontekście ich wpływu na niektóre elementy otoczenia , w którym funkcjonują przedsiębiorstwa indukujące zmiany w zarządzaniu nimi. Zaprezentowane podejścia, które wywarły decydujący wpływ na zarządzanie przedsiębiorstwem są wyrazem nowej fali zarządzania cechującej się wykonywaniem pracy w horyzontalnych strukturach i mniejszych, od

ujmowanych tradycyjnie, jednostkach organizacyjnych, w których kluczowe jest wykorzystanie potencjału, możliwości i kreatywności pracowników z fundamentalną rolą odgrywa komunikacji często w wirtualnej formie.

Problematyka rozważań w tym rozdziale mieści się w *Teorii racjonalnego wyboru*, z którymi niewątpliwie wiążą się działania dostosowawcze przedsiębiorstw do otoczenia w celu maksymalizacji korzyści. Działania te wymagają zmian wewnątrz przedsiębiorstw, głównie struktur organizacyjnych co jest nierozłączne ze zmianami koncepcji zarządzania. Uzasadnia to skupienie uwagi przez Autorkę rozprawy na koncepcjach zarządzania wybranych pod kątem ich zastosowania w pracy zdalnej. Tę część rozważań Autorka dysertacji podsumowuje stwierdzeniem, że obecnie sukces przedsiębiorstwa oraz utrzymanie się w warunkach silnej konkurencji wiąże się z aplikacją kompleksowych zmian wewnątrz przedsiębiorstwa we wszystkich jego wymiarach a sytuacja pandemiczna otworzyła przedsiębiorstwom nowe możliwości w zakresie analizy i optymalizacji procesów.

Rozdział III *Model teoretyczny i etapy postępowania w badaniach empirycznych*

Miejsce tego rozdziału w strukturze rozprawy uzasadnia fakt, że zmiany systemów przedsiębiorstw mające na celu ich uelastycznienie, będące reakcją na czynniki społeczne, ekonomiczne, technologiczne czy w ostatnim czasie (2020) epidemiologiczne, dynamizowały rozwój pracy zdalnej. Ostatni z nich mający charakter nadzwyczajny wpłynął na rozwój tej formy pracy w sposób najbardziej odczuwalny a jest jeszcze stosunkowo słabo rozpoznany. Autorka zidentyfikowała więc lukę w badaniach nad pracą zdalną przejawiającą się w : dysproporcjach w zastosowaniu pracy zdalnej między sektorami gospodarki, braku określenia czynników ograniczających rozwój pracy zdalnej w Polsce oraz braku profilu pracownika zdalnego. Przeprowadzona przez Autorkę rozprawy analiza problematyki badawczej skłoniła do sformułowania tezy, że praca zdalna w Polsce jest zjawiskiem stosunkowo nowym, a dostępne źródła traktują ją w sposób fragmentaryczny, która stała się punktem wyjścia do zbudowania modelu teoretycznego oraz przyjętego postępowania badawczego przedstawiające szczegółowo procedurę badawczą, której zamiarem było przeprowadzenie badań empirycznych dotyczących pracy zdalnej jako korzystnej alternatywy dla tradycyjnej formy zatrudnienia. W rozdziale tym zawarto zatem szczegółowy opis metodyki badań co zostało zilustrowane na rys.3., s.87. Począwszy od konstruktów teoretycznych, w których zostały wyjaśnione pojęcia stanowiące przedmiot rozważań, składające się zarazem na główne elementy modelu teoretycznego, jak:



1) pojęcie społeczeństwa informacyjnego wraz z wyłonieniem głównych jego cech (odpowiadające H.1)

2) wykwalifikowanej siły roboczej jako warunek postępu społeczeństwa informatycznego oraz fundamentu rozwoju pracy zdalnej. Niezrozumiałe jest pojawienie nowego brzmienia hipotezy 3, iż praca zdalna oraz wysokie kwalifikacje pracowników i zatrudnienie w sferze usług są silnie ze sobą połączone. Co prawda poniżej znajduje się wyjaśnienie co zakładają poszczególne hipotezy lecz taka zamienność stanowi zaburzenie w konsekwencji rozważań. Tym bardziej, że w dalszej części rozważań w tym rozdziale zostały przedstawione związki i zależności między zmiennymi, elementami modelu, na podstawie których we wstępie dysertacji i w opisie postępowania badawczego sformułowano hipotezy szczegółowe, stanowiące zarazem uzasadnienie zastosowania narzędzia badawczego jakim jest ankieta wśród pracowników oraz pogłębione wywiady indywidualne przeprowadzone z pracodawcami,

3) nowoczesne technologie jako warunek rozwoju pracy zdalnej odpowiadające H.2

4) koszty, ten element modelu służył ukazaniu redukcji kosztów wskazujących tym samym na korzyści płynące z pracy zdalnej zarówno dla pracodawcy jak i dla pracownika , co zilustrowano w tab.5.

Istotną część tego rozdziału stanowi ukazanie w oparciu o literaturę związków i zależności pomiędzy elementami modelu teoretycznego / zmiennymi, na podstawie których zostały sformułowane hipotezy badawcze. Rozdział zamyka opis doboru próby badawczej, metod, technik i narzędzi badawczych oraz przebieg badania .

Rozdział IV *Praca zdalna w Polsce i USA-wyniki pierwszego etapu badań empirycznych*

Zawiera prezentację wyników badań własnych, dla których punktem odniesienia były amerykańskie wtórne dane źródłowe zaczerpnięte z U.S. Census Bureau oraz U.S. Bureau Statistics. Argumentami przemawiającymi za takimi porównaniami według Autorki dysertacji były : 1) pogłębienie badań ilościowych, 2) znaczące różnice w poziomie rozwoju rynku pracy w Stanach Zjednoczonych i Polsce, 3) zakres stosowania tej formy pracy , który jest znacząco większy w Stanach Zjednoczonych niż w krajach Unii Europejskiej (odpowiednio 33% i 12%) co wynika ze struktury gospodarki o zdecydowanym charakterze usługowym, wyższego poziomu zaawansowania technologicznego, które sprzyjały wcześniejszemu stosowaniu tej formie świadczenia pracy.

Wyniki badań empirycznych porównane z adekwatnymi danymi ze Stanów Zjednoczonych wskazują na :

- podobne cechy socjodemograficzne pracowników zdalnych pod względem płci, poziomu wykształcenia i struktury zatrudnienia , istotne różnice występują w poszczególnych grupach wieku i co do miejsca. Według badań jest to kobieta w wieku 20-30 lat mieszkająca najczęściej w mieście powyżej 500tys. mieszkańców a w Stanach Zjednoczonych kobieta mająca powyżej 45 lat i mieszkająca w małym mieście,

- motywy podjęcia pracy zdalnej w Polsce i w Stanach Zjednoczonych (te w oparciu o badania Global Work Home Experience Survey (Global Workplace Analytics,2020) , które mają złożony charakter (osobisty, rodzinny, ekonomiczny , organizacyjny). Badania Autorki rozprawy wskazały ,iż najczęstszą przyczyną wyboru pracy zdalnej było „zalecenie pracodawcy”, w którym główną rolę odegrała pandemia COVID-19, co potwierdzają cytowane badania amerykańskie. Kolejnym motywem była chęć oszczędzenia czasu poświęconego na dojazd do miejsca pracy, które są tym większe im większa jest odległość pomiędzy miejscem zamieszkania a miejscem pracy. Często wymienianym motywem były względy zdrowotne wzmocnionym w trakcie pandemii w przypadku badań amerykańskich były one dodatkowo przez dążenie do poprawy dobrostanu zdrowotnego. Często podstawą wyboru była chęć odpoczynku oraz zdarzenia losowe ,stosunkowo rzadziej względy rodzinne i finansowe a sporadycznie podróz, problemy w firmie czy chęć podjęcia pracy na własny rachunek,

- głównym narzędziem pracy zdalnej zarówno według badań Autorki ,jak i badań amerykańskich był Internet.

W dalszej części rozdziału Autorka skupia uwagę na rozwiązaniach związanych z przechowywaniem danych, umożliwiającymi komunikację oraz zarządzaniu danymi i projektami ze skrótowym opisem wykorzystywanych narzędzi. Ciekawym wnioskiem płynącym z porównania dostępności pracy zdalnej w Polsce i w USA ze względu na wielkość firmy. W Polsce ponad połowa ankietowanych była zatrudniona w dużych przedsiębiorstwach liczących powyżej 250 pracowników a w Stanach Zjednoczonych dominującymi w stosowaniu tej formy pracy były przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 500 pracowników. W ujęciu branżowym, dominującą była branża dziennikarstwo /publicystyka a w Stanach Zjednoczonych są to pozycje zarządcze a także usługi administracyjno- biurowe oraz sprzedaż. Odpowiedzi respondentów będące oceną pracowników pracy zdalnej jako alternatywy dla tradycyjnej formy świadczenia pracy oceniło ją jako zadowalającą przy nieco niższym odsetku wśród pracowników stacjonarnych. Preferencje dotyczące miesięcznej normy

pracy w firmie zdalnej pracowników stacjonarnych zainteresowanych pracą zdalną były odmienne w porównaniu z wykonującymi tę pracę. Wyniki ankiety dały też odpowiedź na pytanie o miejsce wykonywania pracy zdalnej, którym jest najczęściej dom a pracownicy pracujący w modelu hybrydowym przemieszczają się z domu do pracy samochodem. Pytania o osobiste odczucia dotyczące pracy zdalnej podczas pandemii oraz w standardowych warunkach pozwoliły ustalić na podstawie odpowiedzi respondentów, że praca zdalna nie aspiruje do wyparcia tradycyjnego modelu pracy zarobkowej a najbardziej pożądanym jest model hybrydowy, którego zalety w postaci m.in. obniżki kosztów pracowników i pracodawców, możliwość zbalansowania życia zawodowego i prywatnego czy osiągnięcia zamierzonych wyników biznesowych. Wątpliwości może budzić porównanie danych amerykańskich z badaniami sondażowymi Autorki. Porównania są zasadne gdy dokonywane są na tym samym poziomie, w tym samym czasie i w identycznej skali. W pracy ten zabieg miał jak sądzę pokazać Stany Zjednoczone jako lidera w zakresie nowych technologii a tym samym upowszechnienia pracy zdalnej a na tym tle kierunek zmian w tym aspekcie w Polsce. Trudno się zgodzić z komentarzem do rys.9,s.113.

Rozdział V *Praca zdalna jako odpowiedź na potrzeby współczesnego rynku pracy- wyniki drugiego etapu badań empirycznych*

Ten rozdział wypełniony jest analizą rezultatów drugiego etapu badań, którymi były pogłębione wywiady indywidualne (IDI) przeprowadzone wśród pracodawców. Miały one charakter komplementarny do przeprowadzonych w pierwszym etapie badań ilościowych. Głównym kryterium doboru sześćoosobowej próby było (co oczywiste) stosowanie pracy zdalnej oraz wykonywane funkcje zarządcze w edukacji, nieruchomościach, mediach, usługach IT oraz usługach finansowych co mieści się w szeroko pojętych usługach, które Autorka w poprzednich częściach pracy charakteryzowała jako najszybciej upowszechniające formę pracy zdalnej. Otrzymane odpowiedzi pogrupowała w sposób umożliwiający prezentację : 1)pozytywów i negatywów stosowania pracy zdalnej, 2) odpowiedzi będących weryfikacją szczegółowej hipotezy H1, że społeczeństwo informacyjne jest czynnikiem umożliwiającym świadczenie pracy w formie zdalnej, 3) cech pracowników wykonujących pracę zdalną (profil),4) technologii stosowanych w pracy zdalnej ,5) oceny komunikacji i kontroli pracy, 6) wpływu pracy zdalnej na koszty, 7) skali pracy zdalnej . Ważne ustalenia płynące z odpowiedzi respondentów odnoszą się do :

- przewagi pozytywnych doświadczeń pracodawców nad trudnościami głównie w czasie pandemii z jej wdrożeniem,

- określenia kluczowych cech pracowników i uwarunkowań oddziałujących na efektywne świadczenie pracy zdalnej, na które składają się typ osobowości, umiejętność samoorganizacji, odpowiedzialność i systematyczność, a także sytuacja mieszkaniowa i rodzinna oraz doświadczenie i umiejętności techniczne, które często związane są z wiekiem pracowników,
- zróżnicowanie odczuć dotyczących komunikacji w pracy zdalnej, które są związane z subiektywnymi preferencjami a także z dopasowaniem kanałów komunikacji do potrzeb firmy co skutkuje dużą rotacją pracowników. Natomiast kontrola pracowników opiera się na obserwacji wyników pracy i terminowości ich przekazu,
- wpływu pracy zdalnej na koszty oraz wyniki przedsiębiorstwa i pracowników co miało związek z weryfikacją czwartej hipotezy częściowej. Ustalenia w tym zakresie dotyczyły następujących płaszczyzn: zobowiązania finansowe w tym koszty prądu, wody, które uległy obniżce w wyniku przeniesienia ich na gospodarstwa domowe. Natomiast w przypadku najmu, sprzętu i rozwiązań technologicznych nie zauważono zmian. Zdania co do kosztów szkoleń były podzielone i wynikały zarówno ze specyfiki firmy jak i szkoleń. Podobnie było w kwestii wyników,
- zmiany skali stosowania pracy zdalnej, dla których katalizatorem stała się pandemia, osłabienie której spowodowało stopniowe wdrażanie pracy hybrydowej. Odnośnie zagrożeń dalszego rozwoju pracy zdalnej opinie pracodawców różniły się w zależności od branży. Jednomyślnie dostrzeżono przeszkodę w postaci braku regulacji prawnych oraz ograniczeń sprzętowych.

Rozdział VI *Podsumowanie badań i wnioski*

Zasadność tego rozdziału w strukturze pracy wynika z wielostronności i wielowymiarowości badań przeprowadzonych przez Autorkę rozprawy co zostało zaprezentowane w metodologii badań. Prezentowane w nim wyniki weryfikacji hipotez potwierdziły ich trafność. Rozpoznanie luki badawczej przełożyło się na cel główny i cele poboczne, które Autorka z powodzeniem zrealizowała głównie dzięki badaniom empirycznym. W toku rozważań teoretycznych i w wyniku analiz rezultatów badań własnych udzieliła odpowiedzi na pytania, z których dwa: „czy rozwój społeczeństwa informatycznego jest czynnikiem umożliwiającym rozwój pracy zdalnej?” oraz „czy nowoczesna technologia jest warunkiem rozwoju pracy zdalnej”, wydają się zbyt oczywiste. Niewątpliwie istotnym wkładem w stan wiedzy o pracy zdalnej jest ukazanie jej z dwóch perspektyw pracownika i pracodawcy. Zebrany przez Autorkę w wyniku przeprowadzonych badań empirycznych bogaty materiał stanowi nie tylko uzupełnienie wiedzy w tym zakresie, ale jest



punktem wyjścia do dalszych badań. Ma on też wiele walorów praktycznych jak : identyfikacja motywów wyboru tej formy zatrudnienia co jest odmienne od wcześniejszych ustaleń (obniżka kosztów, czy chęć godzenia pracy z opieką nad dziećmi), problemów i obaw pracowników związanych z pracą zdalną i stanowi platformę do szerokiej dyskusji nad niezbędnymi regulacjami. Ważnym ustaleniem było, że preferowanym przez pracowników jest model hybrydowy świadczenia pracy a w przypadku przedsiębiorstw konieczność redefinicji modelu zatrudnienia na bardziej elastyczny zorientowany na projekty. Autorka dysertacji nadała odpowiednia rangę zagrożeniom danych, wskazała na problemy przyczyniające się do ich wzrostu(rys.15,s.182) a także odpowiedziała na pytanie jak zapewnić cyberbezpieczeństwo w kontekście pracy zdalnej? W ostatniej części tego rozdziału Autorka poruszyła kwestię dotyczącą ograniczeń w przeprowadzonych badaniach co ma szczególne znaczenie, gdyż wnioski z nich płynące nie mogą stanowić podstawy do daleko idących uogólnień tym bardziej, że prowadzone były w sytuacji nadzwyczajnej jaką było pojawienie się pandemii COVID-19 i dlatego co zostało podkreślone wymagają dalszych badań.

Uwagi i sugestie

Oprócz uwag i sugestii zawartych w każdym z rozdziałów należy zauważyć ,że w obszernej bibliografii brakuje pozycji zawierających wyniki badań D. Acemoglu i P. Restrepo, którzy odgrywają istotną rolę w debacie teoretycznej nad wpływem nowych technologii na rynek pracy, a w której istotne znaczenie dla jej rozwoju miało podejście zadaniowe(Autor, Levy, Murnane,2003).Szerzej o tym w rozdziale VI rozprawy. Brak jest jednak polskich znaczących pozycji Ł. Arendta, E. Kwiatkowskiego czy Raportu tematycznego PARP: *Aspekty pracy zdalnej z perspektywy pracownika, pracodawcy i gospodarki*, które z jednej strony wzmocniłyby stronę teoretyczną a z drugiej pozwoliły skonfrontować wyniki badań własnych z wynikami wspomnianego raportu. W rozdziale drugim dominuje podejście od strony zarządzania przedsiębiorstwem co jest zasadne z uwagi na konieczne przekształcenia wewnątrz przedsiębiorstw będące konsekwencją zmian uwarunkowań ich funkcjonowania. Dynamika procesów i złożoność ich skutków implikuje konieczność interdyscyplinarnego podejścia w rozważaniach i badaniach empirycznych co jest zaletą pracy, pokazuje ona bowiem dwie perspektywy pracodawcy i pracownika. Na szczególne podkreślenie zasługuje metodologia wraz z modelem teoretycznym i opisem etapów postępowania w badaniach empirycznych oraz ich realizacją i interpretacją przesądzającą o znacznych walorach teoretycznym i praktycznym rozprawy. Widoczny wkład teoretyczny to uporządkowanie zagadnienia pracy zdalnej i pojęć z nią związanych. Praktyczna strona pracy może stanowić podstawę wielostronnej dyskusji badaczy, pracodawców, pracobiorców i decydentów. Zaznaczam, iż wszystkie wymienione w recenzji uwagi i sugestie



mają charakter subiektywny i dyskusyjny, są zatem potwierdzeniem, że podjęta w pracy problematyka jest aktualna, ważna i stosunkowo słabo rozpoznana w Polsce dlatego wymaga dalszych prac oraz szerokiej dyskusji, w którą wpisuje się niniejsza recenzja. Relacja pracodawca – pracownik za pośrednictwem pracy zdalnej pokazuje nie tylko złożoność problematyki pracy we współczesnym świecie, ale i potrzebę interdyscyplinarnego podejścia, w którym istotne jest profilowanie pracowników w ramach podejścia zadaniowego. Podejście zadaniowe pozwala bowiem w analizie popytu na pracę na lepsze i dokładniejsze objaśnienie mechanizmów i skutków oddziaływania nowoczesnych technologii na rozmiary zatrudnienia i bezrobocia.

Konkluzja

Biorąc pod uwagę zawarte w niniejszej recenzji sądy wartościujące, poszczególne składowe pracy oraz całość w aspekcie kryteriów rozprawy doktorskiej stwierdzam, że dysertacja pt. *Miejsce pracy zdalnej w aktualnym modelu rynku pracy- z perspektywy pracodawcy oraz pracownika*, spełnia wymagania określone na podstawie przepisów dotychczasowych zawartych w Ustawie o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki, Dz.U.nr65,poz.595 z późniejszymi zmianami i mieści się w dziedzinie nauk ekonomicznych w dyscyplinie ekonomia. W konkluzji wnoszę o dopuszczenie **mgr Alicję Srokę-Lacković** do publicznej obrony rozprawy doktorskiej.

Agata Zagórska

