

Prof. dr hab. Wanda Ronka-Chmielowiec
Wrocławska Akademia Biznesu Nauk Stosowanych
Wrocław ul. Ostrowskiego 22

Recenzja rozprawy doktorskiej „*Miejsce pracy zdalnej w aktualnym modelu rynku pracy – z perspektywy pracodawcy oraz pracownika*” napisanej przez Panią Alicję Srokę-Lacković pod kierunkiem prof. UE dr hab. Marii Balcerowicz-Szcutnik, promotor pomocniczy: dr Martyna Wronka-Pośpiech. Praca powstała na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach w dziedzinie nauk ekonomicznych w dyscyplinie ekonomia

Wybrany przez Autorkę problem badawczy jest aktualny i przyszłościowy. Rynek pracy ciągle zmienia się i przechodzi kolejne etapy ewolucji, a wpływa na to wiele czynników między innymi takich jak : rozwój nowych technologii, przede wszystkim technologii informacyjnych, co generuje i rozwija społeczeństwo informacyjne w nowej epoce postindustrialnej. Jednocześnie stwarza to ogromne możliwości globalizacji w różnych dziedzinach życia, co wpływa na rozwój różnych procesów gospodarczych i wymusza na przedsiębiorstwach ciągłą transformację struktur organizacyjnych. Praca w formie zdalnej jest od pewnego czasu nową metodą organizacji pracy w wielu przedsiębiorstwach, zwłaszcza funkcjonujących w wielu krajach, które różnią się kulturowo, klimatycznie i głównie poziomem rozwoju gospodarczego, jak również staje się konieczna w sytuacjach zagrożenia dla społeczeństwa takich jak niespodziewane pandemie, które wymuszają izolację ludzi oraz pojawiające się wojny, które uniemożliwiają poruszanie się ludzi.. Jednak praca zdalna oprócz wielu aspektów pozytywnych ma również jak każde urządzenie gospodarcze pewne wady, jak na przykład takie, że w niektórych obszarach nie może być stosowana, pojawiają się różnego rodzaju ograniczenia i trudne do określenia i interpretacji przepisy prawne, które tutaj są szczególnie niejednoznaczne.

Z pewnością jest to zjawisko nowe, kiedyś występujące sporadycznie, stąd generuje nowe obszary badawcze , które w przyszłości będą rozwijały się poprzez powstawanie nowych problemów. Zatem stwierdzić można, że wybór obszaru badawczego i określenie tematyki

był bardzo trafny i w pełni uzasadniony. Ponadto jak do tej pory niewiele jest prac naukowych poświęconych tej tematyce.

Praca została napisana na 190 stronach, zawiera ponadto 3 załączniki- kwestionariusze ankiety, które Autorka przeprowadziła w ramach badań empirycznych, oraz spis literatury, spis rysunków i spis tabel. Praca składa się z sześciu rozdziałów, wstępu i zakończenia. Trzy pierwsze rozdziały mają charakter teoretyczny, a trzy następne zawierają opis i wyniki badań empirycznych, co stanowi wkład własny Doktorantki. W pracy przeprowadzono badania z punktu widzenia pracodawcy i pracownika. Autorka określiła główną hipotezę pracy jako domniemanie, że praca zdalna jest rozwiązaniem będącym odpowiedzią na potrzeby rynku pracy w XXI wieku. Ponadto postawiono 4 hipotezy szczegółowe:

1. rozwój społeczeństwa informacyjnego jest czynnikiem umożliwiającym świadczenie pracy w formie zdalnej.
2. nowoczesna technologia jest warunkiem pracy zdalnej.
3. praca zdalna pozwala na pozyskanie wykwalifikowanej kadry specjalistów zatrudnionych w sektorze usług.
4. praca zdalna umożliwia obniżenie kosztów.

Określono również następujące cele badań empirycznych:

- identyfikacja motywów do podjęcia pracy zdalnej.
- przedstawienie korzyści płynących z pracy zdalnej zarówno dla pracownika jak i dla pracodawcy.
- wyodrębnienie negatywnych cech pracy zdalnej.
- zdefiniowanie profilu pracownika zdalnego w Polsce.
- krytyczna analiza czynników ograniczających rozwój pracy zdalnej na polskim rynku pracy.

Określenie celów badawczych i postawienie czterech hipotez uczyniono poprawnie i nie budzą one wątpliwości. Etapy badawcze składały się z następujących kroków postępowania :

1. charakterystyka cech socjodemograficznych pracowników zdalnych.
2. identyfikacja rozwiązań technologicznych wykorzystywanych do pracy zdalnej.
3. ocena kluczowych motywów do zastosowania pracy zdalnej z perspektywy pracodawcy i pracownika.

Zatem można stwierdzić, że wybór tematu badawczego i zdefiniowanie celów badań i hipotez badawczych nie budzą wątpliwości

Struktura pracy jest logiczna i przemyślana oraz została podporządkowana realizacji celów pracy oraz weryfikacji hipotez badawczych.

Rozdział pierwszy stanowi wprowadzenie do pracy i został opracowany na podstawie badań literaturowych.. Omówiono w nim ewolucję rynku pracy, w tym takie zagadnienia jak rozwój społeczeństwa informacyjnego, koncepcje rynku pracy, model rynku pracy. Szerzej rozwinięto zagadnienie poświęcone pracy zdalnej jako nowej formy zatrudnienia w tym od kiedy pojawiła się i jej rozwój, formy organizacji pracy zdalnej, regulacje prawne oraz przedstawiono wady i zalety tej formy zatrudnienia. Z uwagi na to, że jest ten rozdział pewnym wstępem do dalszych rozważań nie mam większych uwag i oceniam pozytywnie.

Rozdział drugi poświęcony jest transformacji struktur organizacyjnych przedsiębiorstw. Został opracowany w oparciu o źródła literaturowe. Z uwagi na tematykę pracy omówiono tutaj procesy globalizacyjne i rozwój technologii jako główne czynniki wpływające na rozwój pracy zdalnej. Następnie opisano zmiany w zarządzaniu przedsiębiorstwem i scharakteryzowano takie nowe formy jak: lean management, outsourcing procesów biznesowych, offshoring, impact sourcing, downsizing. Rozdział kończy omówienie praktycznego zastosowania koncepcji zarządzania w pracy zdalnej. Do tego rozdziału również nie mam uwag.

Rozdział trzeci zawiera szczegółowe założenia badawcze, cele i hipotezy. Następnie przedstawiono w nim model teoretyczny i szczegółowo opisano oraz scharakteryzowano poszczególne elementy modelu takie jak: społeczeństwo informacyjne, wykwalifikowana siła robocza, nowoczesna technologia i koszty. Omówiono jakie one mają znaczenie dla pracy zdalnej i jakie występują zależności pomiędzy nimi. Na zakończenie rozdziału scharakteryzowano próbę badawczą, metody i techniki oraz narzędzia badawcze i opisano przebieg badań. Badania empiryczne zawierały część ilościową i jakościową. Badania ilościowe polegały na wypełnieniu kwestionariuszy ankietowych przez osoby zatrudnione. Badania skierowane były do grupy 241 pracowników w tym 86 pracujących stacjonarnie i 155 pracujących zdalnie. Dobór próby badawczej odbył się nielosowo, a także zastosowano metodę wyboru celowego. Natomiast w stosunku do pracodawców zdecydowano się na badania jakościowe, które polegały na pogłębionych wywiadach indywidualnych, które zastosowano do 6 pracodawców reprezentujących średnie i duże firmy w Warszawie i Katowicach. Ten wybór może budzić pewne kontrowersje i jest dyskusyjny. Badaniu podlegały takie gałęzie gospodarki jak: edukacja, media, usługi finansowe, nieruchomości.

Rozdział czwarty zawiera prezentację wyników pierwszego etapu przeprowadzonych badań empirycznych, które odbyły się w okresie od listopada 2020 do kwietnia 2021 r.

Wyniki tych badań są pewnym podsumowaniem oceny pracy zdalnej z perspektywy pracowników zarówno zdalnych i stacjonarnych. Rozdział ten zawiera analizę porównawczą zastosowania zdalnej formy zatrudnienia na rynku amerykańskim i polskim. Ten wybór porównania ma charakter dyskusyjny, choć przez Autorkę uzasadniony. W przypadku Polski Autorka skorzystała z źródeł pierwotnych pochodzących z badań własnych ankietowych. Natomiast w przypadku USA Autorka analizowała dane wtórne opublikowane przez amerykańskie instytucje i biura statystyczne.

Rozdział piąty jest kontynuacją badań zaplanowanych i stanowi drugi etap badań naukowych przeprowadzonych w okresie od lipca do sierpnia 2022 r. Głównie poświęcony jest interpretacji zjawiska i zawiera perspektywę rozwoju pracy zdalnej z punktu widzenia pracodawców. W tej części główną pozycją były koszty, a przede wszystkim wpływ pracy zdalnej na koszty pracodawcy, ale również pracownika. Jest to taki element, który można zmierzyć, z tym, że Autorka omawia to zagadnienie tylko jakościowo, nie podaje czy są takie przedsiębiorstwa, które wyceniają spadek kosztów lub być może ich wzrost po zastosowaniu pracy zdalnej.

Rozdział szósty ostatni, który zawiera podsumowanie i wyniki badań. Na początku rozdziału Autorka omawia rezultaty weryfikacji hipotez badawczych postawionych na początku pracy. Następnie koncentruje się na implikacjach pochodzących z badań dla teorii i praktyki. Przyszłość pracy zdalnej w Polsce Autorka widzi w takich sektorach jak: edukacja, usługi finansowe, branża IT oraz branża mediów w której praca zdalna ma polegać na zadaniowym czasie pracy. Rozdział kończą spostrzeżenia dotyczące ograniczeń przeprowadzonych badań.

Zakończenie zawiera propozycje dalszych kierunków badań oraz konkluzje dotyczące postawionych celów badawczych. Można stwierdzić, że w znacznym stopniu cele zostały osiągnięte.

Obecnie z obowiązku recenzenta pragnę przedstawić kilka następujących uwag i spostrzeżeń krytycznych, które mają charakter bardziej dyskusyjny:

1. tematyka pracy dotycząca zjawiska pracy zdalnej jest z pewnością pewnego rodzaju nowym rozwiązaniem na rynku pracy, stąd mało jest danych informacji o funkcjonowaniu tej formy pracy, czyli materiał badawczy jest dość skromny.
2. Praca zdalna jak każde urządzenie gospodarcze ma pewne strony pozytywne i pewne strony negatywne. Jak każde nowum ludzie najczęściej widzą tylko zalety, z biegiem czasu pojawiają się wady. W moim odczuciu Autorka za mało poświęciła

miejsca na wady tej formy zatrudnienia z punktu widzenia społecznego i psychologicznego człowieka. Jak spojrzeć na ten problem strategicznie z perspektywy dłuższego czasu, praca zdalna wpływa na postawę społeczną i bardzo indywidualną, zamkniętą w sobie przyszłego społeczeństwa, co w przypadku zmieniającego się świata i nowych pojawiających się problemów może być poważną przeszkodą. Ponadto są takie miejsca pracy, gdzie pracy zdalnej nie można zastosować, przykładowo, przedszkola, pierwsze klasy szkolne, szpitale, różne usługi związane z kontaktem z ludźmi.

3. Badania zostały przeprowadzone w okresie pandemii COVID-19 lub tuż po, co z pewnością zmieniło wyniki badań i dostarczyło więcej informacji, co pozwoliło na przeprowadzenie badań, ale nie daje obrazu zjawiska w normalnych czasach. Jest to pewnego rodzaju wadą pracy, ale nie z winy Autorki. Dobrze byłoby te badania kontynuować.
4. Kontrowersję budzi wybór Polski i USA do porównania, gdyż są to kraje bardzo różniące się kulturowo, tradycjami historycznymi, rynkiem pracy, rozwojem gospodarczym, rozwojem technologicznym. Przydałoby się wziąć do porównania jeszcze inny kraj europejski wysoko rozwinięty podobny do Polski, albo kraj azjatycki. Z tym, że to nie zmieściłoby się w rozprawie doktorskiej, ale daje to wskazówki do dalszych badań.
5. Watpliwość budzi tutaj wybór Warszawy i Katowic z których wzięto reprezentantów pracodawców, przydałoby się kilka innych mniejszych co do wielkości miast.
6. Jak już wcześniej wspomniałam brakuje w pracy trochę danych liczbowych o kosztach które wynikają z tego rodzaju formy zatrudnienia. Brakuje konkretnych danych czy przedsiębiorstwa to w ogóle liczą.
7. brakuje szerszych uwag o ograniczeniach pracy zdalnej, co skłania do stosowania tej formy zatrudnienia w przyszłości w większym zakresie w postaci hybrydowej.

Pomimo tych powyższych dyskusyjnych uwag pragnę podkreślić pozytywne strony pracy:

1. bardzo trafny wybór obszaru badawczego, który jest przyszłościowy i praca jest jedną z pierwszych oraz jednocześnie daje podstawy do dalszych rozszerzonych badań.
2. Bardzo dobra i logiczna struktura pracy.
3. Dobrze przeprowadzone badania, na uwagę zasługuje rozdział trzeci, czwarty i piąty.
4. Cel pracy w znacznej mierze został osiągnięty.

5. Tekst pracy i język staranny, z małymi błędami literowymi.
6. Bogata literatura, która zawiera 148 pozycji bibliograficznych oraz kilkadziesiąt pozycji internetowych i regulacji prawnych.

Ostatecznie w konkluzji rozprawę doktorską Pani mgr Alicji Sroki-Lacković oceniam bardzo dobrze i popieram nadanie Jej stopnia naukowego doktora w dziedzinie nauk ekonomicznych w dyscyplinie ekonomia na podstawie przepisów dotychczasowych (Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki, Dz.U. nr 65 poz.595 z późniejszymi zmianami).

Wrocław 8.02.2023



Prof. dr hab. Wanda Ronka-Chmielowiec