

PRODUKTYWNOŚĆ PRACY ZDALNEJ KOBIET W POLSCE, CZECHACH I NA WĘGRZECH

Agnieszka Ziomek

ABSTRAKT

Celem artykułu była zarówno ocena postrzeganej produktywności pracy w grupie kobiet w stosunku do mężczyzn, jak też porównanie warunków pracy zdalnej kobiet deklarujących wzrost i spadek produktywności. Artykuł zawiera analizę literatury przedmiotu oraz wyników badań ankietowych¹, które pokazały, że w Polsce, Czechach i na Węgrzech poziom produktywności kobiet się podniósł. Od początku pandemii (luty/marzec 2020) ludzie oceniają swój poziom warunków pracy pozytywnie, niezależnie od tego, czy deklarują wzrost, czy spadek produktywności. Zauważono też, że kobiety nie są dobrze nastawione do pracy w formie zdalnej, wręcz deklarując niechęć do jej kontynuacji. Główne implikacje badania wskazują na konieczność wsparcia kobiet w realizacji pracy zawodowej i obowiązków domowych. Wobec notowanych zmian, w tym wzroście bezrobocia wśród tej grupy w okresie pandemii w III kwartale 2020 roku (GUS, 2021), by utrzymać zatrudnienie, potrzebują one poszerzenia i uelastycznienia kwalifikacji. Dotyczy to nie tylko obecnej sytuacji pandemicznej, ale także trwającej cyfryzacji rynku pracy.

Słowa kluczowe: kobiety, produktywność, warunki pracy, pandemia

DOI: 10.5604/01.3001.0015.7967

WSTĘP

Problematyka pracy zawodowej kobiet jest tematem wielu opracowań, w których uwagę poświęca się ich odmiennemu statusowi na rynku pracy. Niespotykana dotąd sytuacja na rynku pracy, jakim jest upowszechnienie się pracy zdalnej (określanej zamiennie w opracowaniu telepracą oraz *home office*), spowodowała liczne wyzwania natury organizacyjnej, finansowej i kompetencyjnej, jakich doświadczają między innymi kobiety. W konsekwencji na obecne dotąd uciążliwości pracy

¹ Projekt finansowany w ramach programu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego pod nazwą „Regionalna inicjatywa doskonałości” w latach 2019–2022, nr projektu 004/RID/2018/19.

zawodowej i jej łączenia z życiem domowym nałożyły się okoliczności pracy, którą należy wykonywać poza firmą, a najczęściej w domu.

Cel podjętych badań dotyczył oceny zmian produktywności pracy kobiet, jakie potencjalnie mogła wywołać zmiana formy jej wykonywania ze stacjonarnej, realizowanej na terenie firm, na zdalną, oraz charakterystyki warunków, w jakich pracują kobiety zdalnie, w tym efektów w postaci zmiany liczby godzin pracy, uczucia stresu, zmiany poziomu umiejętności, wiedzy i konieczności dostosowania się do wymagań pracy. Można zakładać, że cechy pozytywne i te niekorzystne mogą oddziaływać na ilość i jakość wykonywanej pracy. Osoba, pracując zdalnie, jest pozostawiona wyłącznie własnej wiedzy i umiejętnościom, jakie posiada. Są osoby pracujące efektywnie tylko wówczas, gdy w ich obecności znajduje się kierownik, ale są też takie, które preferują wyższy stopień swobody, co prowadzi do większej efektywności pracy. Jednak z dużą pewnością można stwierdzić, że to kobiety właśnie częściej niż mężczyźni zabiegały o opiekę nad dziećmi, gdy ośrodki opieki i edukacji zostały zamknięte.

Problem obowiązków rodzicielskich kobiet jest znany nie tylko ze względu na okoliczności pandemii. Łączenie pracy zawodowej z opieką nad domownikami oraz wykonywanie pracy z domu obiektywnie utrudnia kobietom zachowanie dotychczasowego poziomu produktywności, osiąganego w formie stacjonarnej. Wychodząc naprzeciw potrzebom pracujących kobiet oraz wobec ich rozłąki z dziećmi, realizowano działania wspierające. Znana jest innowacja społeczna „Mama CoWork” (Jasiński, 2021), w części rozwiązująca problem opieki w czasie wykonywania pracy.

W Polsce i w innych krajach Europy Środkowo-Wschodniej potrzebę pracy zdalnej wywołały trwające jeszcze przed pandemią procesy cyfryzacji. Warto podkreślić, że jedynie w Polsce forma ta znalazła odniesienie w postaci telepracy w Kodeksie pracy, choć merytorycznie i w praktyce nie jest z nią tożsama. Zdarzało się, że firmy zachęcały do pracy, oferując wykonywanie jej na odległość, co miało stanowić większy komfort zatrudnienia. A zatem okoliczności pracy na odległość były znane już wcześniej, natomiast pandemia COVID-19 sprawiła, że praca zdalna stała się dla wielu pracowników koniecznością ze względu na potrzebę utrzymania zatrudnienia i ograniczenia ryzyka infekcji. Warto także zaznaczyć, że praca zdalna jest formą aktywności zawodowej, w której rozluźnieniu ulega jej chronometria i chronologia. Osoby mają większą swobodę w samodzielnym zarządzaniu nie tylko czasem, ale także treścią. Ze względu na potrzeby komunikacji okoliczności pracy zdalnej sprawiają, że więcej czasu może zająć wykonanie zadania na odległość niż stacjonarnie.

Opisane wcześniej zmienne skłoniły autorkę do przeprowadzenia badań na temat produktywności pracy kobiet w warunkach zdalnych. Celem była zarówno ocena postrzeganej produktywności pracy w grupie kobiet w stosunku do mężczyzn, jak też ocena i porównanie warunków pracy zdalnej przez kobiety deklarujące wzrost i spadek produktywności.

Badanie prezentuje wyniki oceny produktywności kobiet w Polsce, Czechach i na Węgrzech. Zostało przeprowadzone w lipcu 2021 roku, a zatem w okresie trwania pandemii. Wzięło w nich udział 450 osób wybranych losowo w układach kwotowych po 150 osób w poszczególnym kraju.

Artykuł składa się z części teoretycznej i empirycznej związanej z prezentacją wyników badania z uwzględnieniem odpowiedzi dotyczących wzrostu i spadku produktywności. Opracowanie kończą wnioski i podsumowanie.

PRZEGLĄD LITERATURY

Jeśli chodzi o problemowe grupy na rynku pracy, to kobiety są zwykle stawiane w jednym szeregu z osobami młodymi, długotrwale bezrobotnymi, z osobami z niepełnosprawnościami lub z niskimi czy zdezaktualizowanymi umiejętnościami. Cechą wspólną tych grup społecznych jest zagrożenie utratą pracy oraz trudności z jej wykonywaniem w stopniu wyższym, niż tego doświadczają pozostałe osoby aktywne zawodowo. Problemem jest nadreprezentacja kobiet w sektorach wrażliwych na kryzys pandemiczny, takich jak: handel detaliczny, podróże, rozrywka, hotelarstwo. Sprawia to, że przerwy w działalności zakładu pracy, bezpośrednio wynikające z pandemii (GUS, 2021), narażają kobiety na wykluczenie z rynku pracy.

Niemniej jednak, według Rożek (2020), w Polsce zmiany wywołane pandemią bardziej dotknęły mężczyzn niż kobiety. Jak podaje GUS (2021), w przypadku mężczyzn po zmianach w liczbie pracujących w 2020 roku nie udało się „odbudować” wielkości populacji z 2019 roku (choć różnica jest niewielka), a liczebność populacji kobiet dopiero w IV kwartale 2020 roku powróciła do porównywalnych wartości z analogicznego okresu 2019, a nawet ją przekroczyła. Przedstawione dane jednoznacznie to potwierdzają. Trzeba jednak podkreślić, że reprezentacja kobiet na rynku pracy, częściej obciążonych obowiązkami opiekuńczymi niż mężczyźni, jest zwykle niższa, co stwarza konieczność podniesienia ich aktywności zawodowej (w 2019 roku wskaźnik zatrudnienia mężczyzn 63,0% wobec 46,4% kobiet, a współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn 65,0% wobec 48,2% kobiet (GUS, 2021). Ponadto kobiety rzadziej korzystają z elastycznej organizacji pracy niż mężczyźni. Gdy dodamy do tego potrzebę zwiększenia obowiązków domowych ze względu na za-

mknięcie szkół i przedszkoli, to nieuchronna staje się redukcja czasu pracy albo też dostosowanie jej chronometrii.

W skali gospodarki niższa produktywność kobiet wynika z naturalnego podziału pracy w opiece nad domownikami. Ten występujący mimo pandemii niewspółmierny podział obowiązków nasilił niekorzystne efekty w jej trakcie, co potwierdza raport World Bank (2020). W Polsce w 2021 roku Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej przeznaczyło 100 mln zł na realizację projektów pilotażowych skierowanych do kobiet (np. „Aktywna mama”, „Mama w pracy”). Kobiетom zdecydowanie częściej przypisuje się większe obciążenie związane z efektami COVID-19 (Del, Noemi, Paola, Rossi, 2020; Power, 2020; World Bank, 2020). Nierównowaga ta jest znana od wielu lat, ale w trakcie pandemii stała się bardziej wyraźna. Feng i Savani (2020) dodają, że pandemia przyczyniła się do pogłębiania różnic płci w produktywności pracy. Dzieje się tak dlatego, że kiedy pary pracują w domu przez cały dzień, a szkoły są zamknięte, oczekuje się, iż kobiety poświęcą więcej czasu na prace domowe i opiekę nad dziećmi. Przed pandemią kobiety wykazywały podobną wydajność i zadowolenie z pracy jak mężczyźni, jednak po jej wybuchu stały się mniej wydajne i zadowolone. Przegląd literatury pokazuje, że ani organizacje, ani rodziny nie są wrażliwe na te kwestie i oczekują, iż kobiety będą wypełniać wszystkie obowiązki domowe, nawet jeśli pracują w domu podobnie jak ich małżonkowie (Banerjee, Pati, 2020).

Inne badania dowiodły jednak, że zdolność większości kobiet do wielozadaniowości, podobnie jak w czasie pandemii, wzmacnia ich rolę, a także przynosi pozytywne rezultaty w zarządzaniu pracą i życiem rodzinnym, niezależnie od intensywności wymagań zawodowych i rodziny (Toyin, Aiyenitaju, Olatunji, 2021). Doniesienia badań przeprowadzonych w Polsce (Dolot, 2020), w których udział wzięło 327 respondentów (54% stanowiły kobiety), pokazały, że 82% kobiet będących matkami niepełnoletnich jako trudność w pracy zdalnej wskazało obecność w domu dzieci, opiekę nad nimi i ich naukę. Warunki te stały się z pewnością przesłanką wyrażania chęci powrotu do warunków pracy sprzed pandemii COVID-19.

W innych badaniach nad produktywnością pracy zdalnej Stefan (2021) zauważa, że po przejściu na telepracę w drugiej połowie 2020 roku nastąpiło zrównoważenie ról pomiędzy kobietami i mężczyznami, ale kobiety intensywniej odbierały zmiany wynikające z pracy w domu. Szukały rozwiązań, aby sobie z nimi poradzić, pracując ciężiej. Dodaje też, że aby zademonstrować swoje zaangażowanie w sprawy organizacji, rozwinęły umiejętności samodzielnej pracy, bardziej odpowiedzialnego zarządzania czasem i sprawniejszej komunikacji w sieci.

Niektóre badania jednak wskazują wprost gorsze wyniki na rynku pracy i większy spadek wydajności wśród kobiet niż mężczyzn, który to spadek

jest silnie związany z pogorszeniem samopoczucia psychicznego (Etheridge, Wang, 2020). Gdyby zatem zadbać o dobrostan psychiczny kobiet w czasie pandemii, można by utrzymać ich poziom produktywności. Dla odmiany Kitagawa, Kuroda, Okudaira, Owan (2021) w badaniach nastawionych na identyfikację różnic płci zweryfikowali produktywność w czterech japońskich firmach, wyłączając zmienny w czasie komponent indywidualnej produktywności i specyficzne cechy pracownika. Wykazali oni brak jakichkolwiek różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami, co oznacza, że nie uwidocznił się spadek produktywności kobiet.

Ostatecznie brakuje jednoznacznych dowodów na spadek produktywności w pracy zdalnej. Nie można być też przekonanym, że wśród kobiet praca ta bywa mniej produktywna niż stacjonarna. Istotne jest uzyskanie odpowiedzi na pytanie, jak wyglądała w ujęciu indywidualnym produktywność pracy zdalnej kobiet, która rozpowszechniła się w pandemii, zmieniając warunki zatrudnienia w krajach Europy Środkowo-Wschodniej.

BADANIE PRODUKTYWNOŚCI PRACY ZDALNEJ

Praca zdalna została spopularyzowana w latach 80., ale znana już była od lat 70., czyli wielkiego kryzysu energetycznego w USA. W 1995 roku Komisja Europejska, obserwując tempo postępu w rozwoju technologii komunikacyjnych, uznała, że telepraca może stać się częścią przyszłego życia zawodowego (Dolot, 2020). W trakcie pandemii ta forma stała się lepiej znana i w niektórych zawodach powszechnie stosowana (w Polsce udział osób pracujących zdalnie podniósł się do 16% w 2020 roku z 4% w 2019, GUS, 2021).

Występujący w Kodeksie pracy termin „telepraca” jest często utożsamiany z pojęciem „praca zdalna”, choć zdalność jest jedynie formą jej wykonywania na odległość i nieśluszenie traktuje się te określenia synonimicznie. Praca zdalna należy do szerszego zespołu elastycznych modeli pracy, określanych *gig economy*, który jest zjawiskiem dynamicznym i rozwija się na świecie od 2000 roku. Pojęcia literaturowe, które określają w przybliżeniu treść unormowanych prawnie jej form w *gig economy*, to na przykład: praca platformowa, zatrudnienie za talony, praca zdalna (Eurofound, 2020). Praca zdalna wyróżnia się spośród innych form podatnością na wykorzystanie ICT, ale mimo to nadal jest możliwa do zastosowania tylko na niektórych stanowiskach.

Forma pracy zdalnej, która upowszechniła się podczas pandemii od marca 2020 roku, jest, podobnie jak stacjonarna, analizowana pod kątem produktywności. Niesie ona ze sobą szereg efektów i zmian. W przypadku

pracownika, niezależnie od płci, wpływ mają: jego doświadczenie w pracy zdalnej, przeszkolenie z tego obszaru, kontakt z pracodawcą, utrudnienia techniczne i warunki, w jakich pracuje, w tym konieczność opieki nad starszymi członkami rodziny i dziećmi, jak również cechy osobowościowe, umiejętność zarządzania czasem pracy czy sumienność. Ogółem są to czynniki określane w praktyce gospodarczej akronimem VUCA, składającym się z następujących słów: zmienność (*volatility*), niepewność (*uncertainty*), złożoność (*complexity*) i niejednoznaczność (*ambiguity*). VUCA charakteryzują sytuacje pracownika we współczesnym świecie, naznaczonym nie tylko pandemią, ale także powszechną cyfryzacją. Na produktywność pracy mogą także wpływać uwarunkowania, które nie były dotąd brane pod uwagę, takie jak: szybkość łącza internetowego, jakość i własność sprzętu, konieczność dzielenia przestrzeni mieszkalnej na dom i *home office*, organizacja pracy wobec zakłóceń generowanych przez bieg codziennego życia domowego, gdy dzieci pozbawione są opieki instytucjonalnej. Biorąc pod uwagę wielopłaszczyznowość czynników ewentualnie warunkujących produktywność pracy, jej pomiar wydaje się dość złożony i daleki od standaryzacji.

Generalnie produktywność pracy jest weryfikowana w sposób klasyczny, czyli poprzez relacje wielkości dochodu uzyskanego w jednostce czasu pracy lub przez pracownika, natomiast w stosunku do pracy zdalnej – w sposób deklaracyjny za pomocą pytania, na przykład: „Pomyśl, ile pracy wykonujesz w ciągu godziny w dzisiejszych czasach. Jak to się ma do tego, ile wykonałby Pan/Pani w ciągu godziny jeszcze w styczniu/lutym 2020 roku?” (Etheridge, Li, Wang, 2020). W literaturze deklaracyjny sposób pomiaru wiąże się z określeniami: „postrzegana produktywność”, o czym wspominają Aboelmaged, Subbaugh (2012), Toscano, Zappala (2020); Wang i współautorzy (2020), lub „subiektywna produktywność pracownika” (Arendt, Wielicki, 2010). Jest ona definiowana poprzez deklarację pracownika i mierzona niejako bezpośrednio poprzez pytania o liczbę zadań, liczbę godzin pracy i dochód.

Produktywność można też badać pośrednio, wywodząc ją z kultury organizacyjnej. Kultura zwiększa wydajność i zaangażowanie pracowników (Yildirim, Acaray, Candan, 2016), dzięki czemu wspiera motywację, komunikację oraz optymalizuje poziom stresu. Zachęca też pracowników do wykonywania swoich zadań z zaangażowaniem i wydajnością (Diab-Bahman, Al-Enzi, 2020). W kulturze organizacyjnej istnieje grupa czynników, które mogą mieć zarówno pozytywny, jak i negatywny wpływ na motywację i wydajność. Zbadanie produktywności pracy jest zatem możliwe także za pomocą analizy okoliczności kształtujących kulturę organizacji. Proponuje się tu określenie grupy czynników społecznych, kosztowych, organizacyjnych i jakościowych, ją warunkujących (Diab-Bahman, Al-Enzi, 2020).

METODYKA PROWADZONYCH BADAŃ ORAZ CHARAKTERYSTYKA PRÓBY BADAWCZEJ

Na podstawie przesłanek przedstawionych w części teoretycznej trudno uzyskać jednoznaczną odpowiedź, czy praca kobiet w warunkach „na odległość” okazała się mniej czy bardziej produktywna, a także mniej produktywna niż praca mężczyzn. Opisywane badanie prezentuje wyniki oceny produktywności kobiet w Polsce, Czechach i na Węgrzech, przeprowadzone w lipcu 2021 roku.

Określono w nim następujące cele:

- ocena postrzeganej produktywności pracy w grupie kobiet w stosunku do mężczyzn;
- ocena i porównanie warunków pracy zdalnej kobiet deklarujących wzrost i spadek produktywności.

Próba badawcza zawierała 450 danych, w tym po 150 w każdym z trzech krajów. Dobór próby badawczej miał charakter celowy. Badania skierowano do osób, które pracowały zdalnie, wyłącznie lub w układzie hybrydowym. Udział w badaniach był anonimowy i dobrowolny.

W próbie znalazło się ogółem 199 kobiet (44%) i 251 (56%) mężczyzn. W poszczególnych krajach udział kobiet był zbliżony i wynosił: 48% na Węgrzech, 43% w Czechach i 41% w Polsce. Wśród kobiet największą grupę reprezentowały osoby w wieku 50 lat i więcej (31%), ale zasadniczo dominowały osoby pomiędzy 30. a 50. rokiem życia (30–40 lat – 27%, 40–50 lat – 25%), osoby młode, czyli poniżej 18. roku życia, stanowiły tylko 18%. Kobiety posiadały głównie wykształcenie zawodowe i wyższe. Największa liczba respondentek legitymowała się wykształceniem wyższym – 64%, wykształceniem średnim – 34%, a zawodowym – 2%. Praca zdalna była wykonywana przede wszystkim w usługach (83%), mniej w przemyśle (13%) i rolnictwie (4%). Zdecydowana większość kobiet, czyli 80%, pracowała w trybie łączonym, czyli równoległe z pracą stacjonarną, pozostałe osoby wykonywały wyłącznie pracę zdalnie. Wszystkie pracowały zdalnie w czasie pandemii, a zatem do momentu badania ich wypowiedzi opierały się na pięciomiesięcznym doświadczeniu.

Podstawą badania był kwestionariusz ankietowy, składający się z 32 pytań zamkniętych, spośród których do tego opracowania wybrano 11, w tym 2 metryczkowe. Badanie przeprowadzono metodą CAWI. Użycie tego instrumentu było zorientowane na zbadanie bezpośrednio punktu widzenia na doświadczenie związane z pracą zdalną. Badanie CAWI, kluczowe dla podejścia fenomenologicznego, daje szerokie spektrum możliwości obserwacji elementów tego, co ludzie doświadczają, i zakłada, że jest ono dla nich wspólne (Diab-Bahman, Al-Enzi, 2020).

Pytania kwestionariusza dotyczyły zmian produktywności i warunków pracy zdalnej. Pytanie o poziom produktywności badanej osoby brzmiało: „Poprosimy o dokończenie zdania: obecne warunki pracy zdalnej w istotny sposób zmieniają moją produktywność...”. W odpowiedziach 9 pytań (poza metryką osób) zawarto 7-stopniową skalę, czyli w istotny sposób obniżają produktywność = 1; obniżają = 2; raczej obniżają = 3; trudno powiedzieć = 4; raczej zwiększają moją produktywność = 5; zwiększają = 6; w istotny sposób zwiększają = 7. Kategorie 1, 2, 3 oraz 5, 6, 7 w drodze obliczeń zsumowano, by ustalić wzrost i spadek produktywności. Na pytanie o zmiany postrzeganej produktywności przedmiotową ocenę udzieliło 145 kobiet, z tego 54 (27%) wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć”. Wyniki badania zaprezentowano dalej.

Badana próba spełniała warunek reprezentatywności. Na podstawie obliczeń statystycznych okazuje się, że dla populacji 100.00+ liczebność próby powinna wynosić co najmniej 384 osoby (*Kalkulator doboru próby...*), przyjmując 95% poziom ufności i 5% margines błędu. Wielkość próby została zwiększona do 450 osób, a więc wszystkie zebrane kwestionariusze okazały się ważne.

WYNIKI

W grupie kobiet ogółem 29% badanych odpowiedziało, że produktywność pracy zmniejszyła się w warunkach zdalnych, natomiast 44% stwierdziło, że zwiększyła, pozostałe osoby miały trudność z oceną własnej produktywności. W Polsce 51% badanych kobiet odpowiedziało, że produktywność wzrosła, w Czechach – 43%, a najwięcej dostrzegło wzrost produktywności na Węgrzech – 58% (tabela 1). Wśród kobiet w każdym kraju można zauważyć silną dysproporcję pomiędzy liczbą deklarujących wzrost lub spadek produktywności. W Polsce i Czechach dwukrotnie, a na Węgrzech prawie trzykrotnie częściej kobiety deklarowały wzrost produktywności niż jej spadek. Z kolei na Węgrzech i w Polsce kobiety równie często jak mężczyźni deklarowały wzrost produktywności, a Czeszki można powiedzieć – niewiele rzadziej (tabela 2). Większe różnice można zauważyć ogółem wśród deklarujących spadki produktywności.

W każdym z krajów mężczyźni częściej niż kobiety zauważali spadek produktywności. Największa dysproporcja w tym względzie jest widoczna w Polsce i Czechach, a najmniejsza na Węgrzech (tabela 2). Zjawisko wzrostu produktywności poprzez zmianę warunków zdecydowanie podniosło produktywność wśród kobiet i mężczyzn. Z badania wynika, że mężczyźni deklarowali wzrost produktywności częściej lub równie

często jak kobiety. Natomiast kobiety zdecydowanie rzadziej konstato-
wały spadek produktywności niż mężczyźni.

Tabela 1

Zmiany produktywności w warunkach pracy zdalnej z podziałem na kraje: Polska, Czechy, Węgry (kraj n = 150, % – płeć)

	Polska		Czechy		Węgry	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
Zwiększyła się	36,4%	51,6%	37,6%	43,1%	53,8%	58,3%
Trudno powiedzieć	33,0%	24,2%	32,9%	36,9%	24,4%	26,4%
Zmniejszyła się	30,7%	24,2%	29,4%	20,0%	21,8%	15,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Tabela 2

Zmiany produktywności w warunkach pracy zdalnej z podziałem na kraje: Polska, Czechy, Węgry (kraj n = 150, osoby)

	Polska		Czechy		Węgry	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
Zwiększyła się	32	32	32	28	42	42
Trudno powiedzieć	29	15	28	24	19	19
Zmniejszyła się	27	15	25	13	17	11

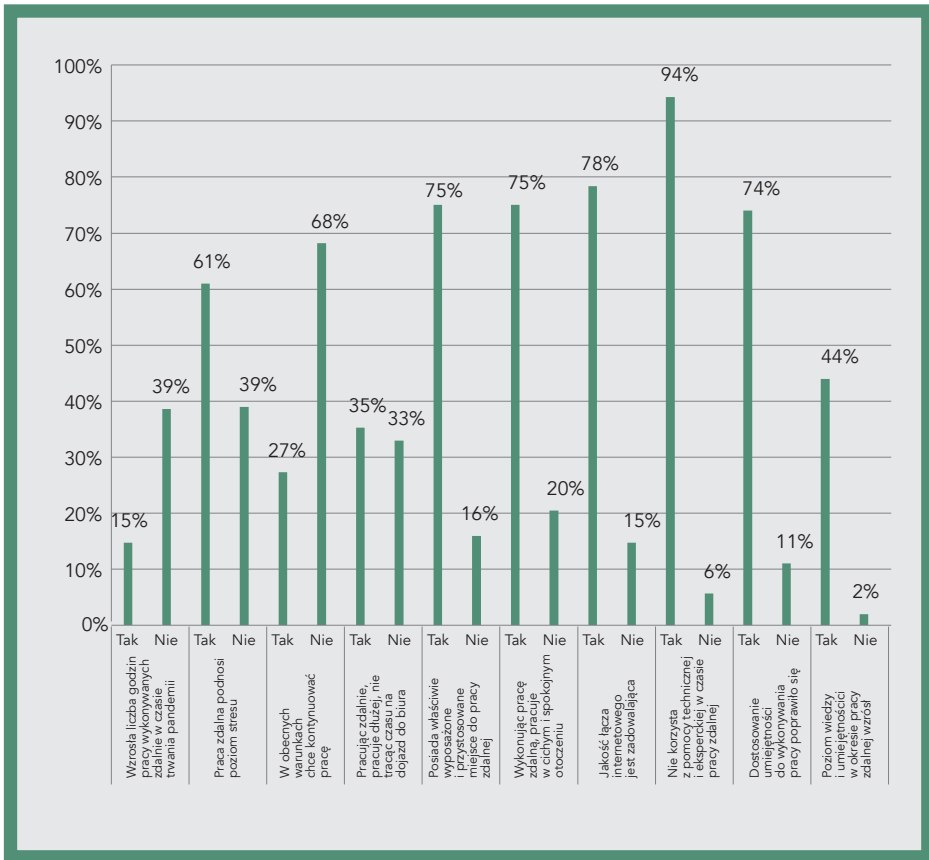
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Dla wyjaśnienia wpływu pracy zdalnej na produktywność w grupie respondentek w trzech badanych krajach wziętych razem uwzględniono czynniki opisujące warunki techniczne, w tym efekty, jakie powstały i zostały zaobserwowane przez kobiety. Ogółem w grupie kobiet (199) warunki pracy zostały ocenione pozytywnie. Ponad połowa badanych (55%) odpowiedziała, że warunki pracy są dobre i dostosowane do pra-

cy zdalnej, poza tym łącza internetowe (57%) są zadowolające. Tyle samo badanych wykonywała pracę w cichym i spokojnym otoczeniu.

Nie można zakładać, że zdalność zawsze oznacza powiązanie z miejscem zamieszkania, niemniej jednak formalne miejsce pracy zapewnia lepsze warunki do koncentracji na wykonywanym zadaniu. W związku z tym okazuje się, że praca zdalna nie podnosi poziomu stresu (72%), a uczucie stresu zauważa tylko 19% kobiet. Do korzystania z pomocy technicznej czy eksperckiej przyznało się zaledwie 6%, co znaczy, że większość (67%) wykazała samodzielność i brak potrzeby wsparcia. Korzyść, jaka powstaje z faktu braku dojazdu do pracy, mogłaby przekładać się na wzrost produktywności ze względu chociażby na większą ilość dostępnego czasu dla pracy. W związku z tym badanym zadano pytanie „Czy Pan/Pani pracuje dłużej, nie tracąc czasu na dojazd do biura?”. W odpowiedzi co trzecia osoba stwierdziła, że faktycznie pracuje dłużej, i też co trzecia wskazała, że z tego właśnie powodu nie pracuje dłużej. Z kolei w odpowiedzi na pytanie zadane bezpośrednio o generalny czas pracy: „Czy wzrosła liczba godzin pracy wykonywanych zdalnie w czasie trwania pandemii?”, tylko 23% potwierdziło, a 42% zauważyło, że zmalała, 35% nie wyraziło swojego zdania. Zastanawiające jest to, że aż blisko jedna trzecia badanych uznała, iż trudno im precyzyjnie odpowiedzieć na to pytanie. Kobiety, oceniając swoją sytuację, uznały, że chcą kontynuować pracę zdalną (26%), i co jest znaczące – aż 67% nie zaakceptowałoby tej formy pracy w kolejnym okresie.

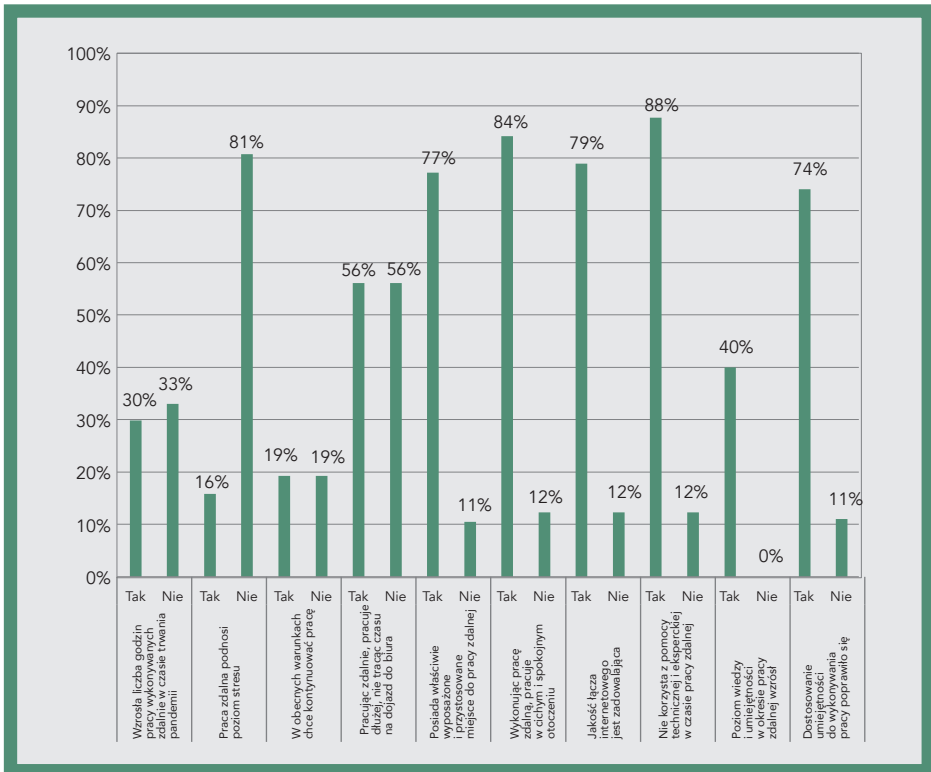
Zgodnie z przyjętym celem spójrzmy teraz na ocenę warunków pracy, analizując z osobna odpowiedzi kobiet, u których produktywność wzrosła, oraz tych, u których zmalała. Badane osoby, u których wzrosła produktywność, zostały zapytane o dostosowanie umiejętności do wykonywania zadań po pięciomiesięcznym okresie pracy zdalnej. Zarówno dla pracownika, jak i dla pracodawcy, istotne jest, by poziom umiejętności spełniał wymagania zajmowanego stanowiska i wykonywanych zadań. W sumie 74% stwierdziło, że dostosowanie umiejętności się poprawiło, a 44% zaznaczyło też, że poziom wiedzy i umiejętności wzrósł (rysunek 1). Z pewnością koreluje to ze wzrostem produktywności i przynosi pozytywne skutki. Wśród kobiet, które stwierdziły wzrost produktywności pracy zdalnej, trzy czwarte pracowało w cichym otoczeniu (74%), na dobrze wyposażonym stanowisku pracy, z zadowolającym łączem internetowym (78%). Największa dysproporcja w odpowiedziach wystąpiła w ocenie potrzeby wsparcia technicznego i eksperckiego. Kobiety odpowiedziały, że go nie potrzebowały (94%), wobec tylko 6%, które przyznały, że z takiej pomocy zdarzyło im się skorzystać.



Rysunek 1. Charakterystyka warunków pracy w grupie ze wzrostem produktywności (% $n = 88$).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Biorąc pod uwagę grupę wykazującą się wzrostem produktywności, przeważająca liczba głosów potwierdziła, że warunki są dogodne, nie brakuje ciszy i spokoju, nie występują zakłócenia łącza internetowego. Są to osoby dobrze radzące sobie z pracą na odległość, nie potrzebują kontaktu wspierającego obsługę techniczną pracy. Co istotne, zmiana warunków pracy nie implikuje nadmiernego stresu aż u 61% badanych kobiet. Oznacza to, że w okresie badania respondentki miały duże doświadczenie w pracy zdalnej i dostosowanie emocjonalne do nowych warunków nie stanowiło problemu. Niemniej jednak, jak wskazują wyniki, ponad dwukrotnie większa grupa kobiet odpowiedziała, że nie nastąpił ogólny wzrost liczby godzin pracy. Praca w domu, jak wiadomo, daje znacznie większą swobodę wyboru momentu i długości czasu jej wykonywania, ale też w jej trakcie kobiety absorbują obowiązki domowe. Ponadto, biorąc pod uwagę skalę infekcji, przejęcie obowiązków za współpracowników w rezultacie nie wpłynęło u większości na wzrost liczby godzin pracy.



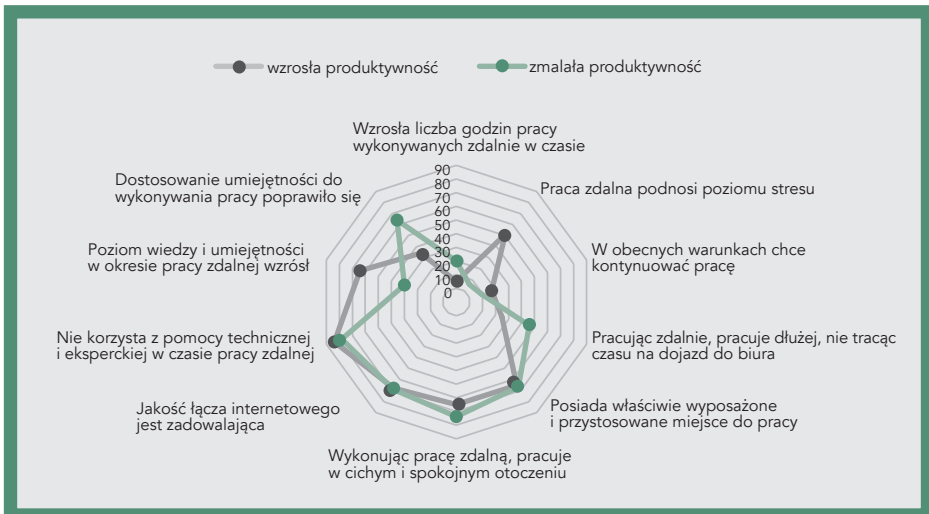
Rysunek 2. Charakterystyka warunków pracy w grupie ze spadkiem produktywności (% , $n = 57$).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Dla osób wskazujących na spadek produktywności (rysunek 2) forma ta, podobnie jak dla wykazujących wzrost produktywności, nie stanowiła szczególnego utrudnienia. Tak jak osoby z wyższą produktywnością, wykazały się one samodzielnością, nie korzystając z pomocy zewnętrznej (88%), i również rozbieżność wobec faktycznie korzystających z pomocy jest tutaj wysoka. Pracowały w dobrych warunkach, czyli w ciszy i spokoju (84%), z dobrym łączem internetowym (79%). Brak dojazdów do biura spowodował, że część z nich (54%) jednak pracowała dłużej, nieco mniej stwierdziło, że czas pracy nie uległ zmianie. Duża dysproporcja w odpowiedziach jest również widoczna przy ocenie poziomu stresu. U 81% praca nie powodowała dodatkowego stresu, wśród 16% stres się pojawił. Dotąd w sumie te oceny są podobne do opinii osób, u których produktywność wzrosła.

Ponadto wśród badanych 19% nie chciało kontynuować pracy zdalnej, a 19% chciałoby. W tej grupie może to wiązać się niestety z trudnościami w realizacji zadań, skoro co trzecia osoba oceniła, że liczba godzin pracy ogółem wzrosła. Widać, jak w tym przypadku wydłużanie czasu pracy

w formie zdalnej sprzyja wzrostowi produktywności. Z pewnością wobec braku intensywnej i bezpośredniej kontroli, gdy pracownik może odczuwać dobrostan psychiczny, wartość pracy zdalnej rośnie. Niemniej warto wziąć pod uwagę, że zmiana formy pracy może być dla produktywności kosztowna, a dzieje się to wtedy, gdy poziom umiejętności nie jest do niej dostosowany. Dzięki pracy zdalnej u 74% badanych poprawiło się dostosowanie umiejętności do wykonywania pracy, a tylko u 11% faktycznie zmalało. Oznacza to, że w pięć miesięcy po rozpoczęciu pandemii trzy czwarte badanych pozyskało nowe umiejętności, pracując zdalnie. Istotne jest jednak to, że pomimo lepszego dostosowania umiejętności, a także wzrostu poziomu wiedzy (40%) osoby nie stwierdziły zwiększenia własnej produktywności (rysunek 3).



Rysunek 3. Porównanie ocen warunków pracy zdalnej u kobiet deklarujących wzrost i spadek produktywności.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Badanie wykazało, że ocena relacji pomiędzy stresem w pracy a jej zdalną formą przybiera na sile, zdecydowanie więcej odpowiedzi twierdzących padło bowiem tutaj wśród deklarujących wzrost produktywności. Poza tym bardziej znacząca poprawa dostosowania do pracy w formie zdalnej wystąpiła u osób ze spadkiem produktywności niż z jej wzrostem. Z kolei wyższą poziom wiedzy w pracy zdalnej poparło więcej osób ze wzrostem produktywności niż ze spadkiem. Osoby ze spadkiem produktywności częściej wskazywały na to, że pracują dłużej, nie dojeżdżając do pracy. W pozostałych obszarach badania wystąpiły nieznaczące różnice. Można powiedzieć, że poza wymienionymi czterema obszarami z dziesięciu oceny warunków pracy zdalnej były zbliżo-

ne. Kobiety, których sytuacja jest tutaj przedmiotem rozważań, mogą pracować zdalnie, pod warunkiem że mają zapewniony dobrostan psychiczny, podnoszą kwalifikacje i nie wymagają stałej opieki technicznej czy eksperckiej. Trzeba też dodać, że podczas pracy zawodowej oczekuje się od nich gotowości do realizacji działań opiekuńczych, jak pisze Banerjee i Pati (2020). Wobec tego wyniki przeprowadzonych badań wnoszą przesłanki kolejnych weryfikacji tej sytuacji, ponieważ przewaga kobiet nad mężczyznami pod względem wyższej produktywności oraz mniejsza liczba deklaracji o niższej są zastanawiające, chociaż oceny warunków i różnych efektów pracy zdalnej, które przedstawiono wcześniej, częściowo tłumaczą to zjawisko.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Badanie produktywności w warunkach pracy zdalnej stanowi pewne wyzwanie, ponieważ kontrola czasu pracy, jak i jej rezultatów, jest niełatwa z racji odległości powodującej trudności z nadzorem. Znane są systemy śledzące okno ekranu komputera czy raportowania zadań, ale nie zawsze są one w organizacjach powszechnie stosowane, a nawet jeśli, to rezultaty tego monitoringu nie zawsze są wiarygodne. Badając zmiany produktywności, pozostaje polegać na deklaracjach zgłaszanych przez samych pracujących i weryfikować produktywność za pomocą oceny zbiorowej. Obserwacje czasu pracy, tempa i liczby wykonanych zadań badani mogą porównać do doświadczeń z okresu pracy stacjonarnej. Posługiwanie się tym rodzajem pomiaru jest podstawą analizy prezentowanej w opracowaniu. Jeśli chodzi o odpowiedzi badanych, można zauważyć pozytywne zmiany produktywności wśród kobiet, lepsze niż w grupie mężczyzn. Według kobiet ich produktywność wzrosła, a deklarujących jej spadek było w każdym kraju znacznie mniej. Z oceny warunków, w jakich pracują, wynika, że mają one sprzyjające otoczenie i odczuwają niski poziom stresu. Podnoszą swoje umiejętności, pracując zdalnie, i zdarza się, że pracują dłużej – co nieznacznie częściej wskazały osoby, według których zmalała produktywność.

Większa część odpowiadających nie jest zainteresowana kontynuowaniem pracy zdalnej. Zdając sobie sprawę z trudności, takich jak godzenie życia domowego z pracą oraz innymi aspektami tej formy aktywności zawodowej, kobiety nie zamierzają pracować zdalnie w dłuższym okresie. Być może rozwiązania 4+1 dni, pozwalające na to, by pracownik na pięć dni pracy stacjonarnej, jeden dzień pracował zdalnie, są korzystnym rozwiązaniem. Gdy praca zdalna jest popularnym zjawiskiem, nie można zapominać o programach wsparcia kobiet na

rynku pracy. Mimo pandemii nadal występują problemy z integracją zawodową tej grupy. Należy pamiętać, że nie wszystkie zawody, w tym opieka, usługi pozabiurowe, które w znacznej części wykonują kobiety, mogą podlegać zdalności, nawet tej częściowej. Adaptacja kobiet na rynku pracy, którym pandemia zamknęła możliwości wykonywania pracy, jest trudnym zjawiskiem, ale przemijającym. W pracy zdalnej, która jednak będzie nam towarzyszyć, występuje zmienność, niepewność, złożoność i niejednoznaczność. Nie stanowi to o stabilności życia i przemawia za uruchomieniem pewnego rodzaju wsparcia kobiet dla zdobycia przez nie kwalifikacji i w ten sposób zapewnienia im większych możliwości zarobkowania. Rozwiązania te, uwzględniając rolę kobiet w społeczeństwie, są potrzebne z uwagi na konieczność adaptacji tej grupy do dalszej cyfryzacji rynku pracy i potrzeby efektywnej organizacji ich warunków pracy.

BIBLIOGRAFIA

- Arendt, Ł., Wielicki, T. R. (2010). A knowledge-driven shift in perception of ICT implementation barriers: Comparative study of US and European SMEs. *Journal of Information Science*, 36 (2), 162–174. DOI: 10.1177/0165551509354417.
- Banerjee, G., Pati, I. (2020). Women working from home during COVID-19: An analysis. *Parikalpana: K I I T Journal of Management*, 16 (1), 173–191. DOI: 10.23862/kiit-parikalpana/2020/v16/i1-2/204566.
- Del, B. D., Noemi, O., Paola, P., Rossi, M. (2020). Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19. *Review of Economics of the Household*, 18 (4), 1001–1017. DOI: 10.1007/s11150-020-09502-1.
- Diab-Bahman, R., Al-Enzi, A. (2020). The impact of COVID-19 pandemic on conventional work settings. *The International Journal of Sociology and Social Policy*, 40 (9), 909–927. DOI: 10.1108/IJSSP-07-2020-0262.
- Dolot, A. (2020). Wpływ pandemii COVID-19 na pracę zdalną – perspektywa pracownika. The influence of COVID-19 pandemic on the remote work – an employee perspective. *E-mentor*, 2020, 1, 35–43.
- Etheridge, B., Li, T., Wang, Y. (2020). Worker Productivity during Lock-down and Working from Home: Evidence from Self-Reports. *ISER Working Paper Series*, 12. Pobrane z: <https://www.iser.essex.ac.uk/research/publications/working-papers/iser/2020-12>.
- Eurofund (2020). *New forms of employment* (2020). European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Eurofound. Pobrane z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/new-forms-of-employment-in-europe-how-new-is-new>.
- Feng, Z., Savani, K. (2020). Covid-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: Implications for dual-career par-

- ents working from home. *Gender in Management*, 35 (7), 719–736. DOI: 10.1108/GM-07-2020-0202.
- GUS (2021). *Wybrane aspekty rynku pracy w Polsce. Aktywność ekonomiczna ludności przed i w czasie pandemii COVID-19*. Główny Urząd Statystyczny. Pobrane z: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/zasady-metodyczne-rocznik-pracy/wybrane-aspekty-ryнку-pracy-w-polsce-aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-przed-i-w-czasie-pandemii-covid-19,11,1.html>.
- Kalkulator doboru próby*. Pobrane z: <https://www.naukowiec.org/dobor.html>.
- Kitagawa, R., Kuroda, S., Okudaira, H., Owan, H. (2021). Working from home and productivity under the COVID-19 pandemic: Using survey data of four manufacturing firms. *PLoS One*, 16 (12). DOI: 10.1371/journal.pone.0261761.
- Power, K. (2020). The COVID-19 pandemic has increased the care burden of women and families. *Sustainability: Science, Practice, Policy*, 16 (1), 67–73. DOI: 10.1080/15487733.2020.1776561.
- Rożek, A. (2020). Sytuacja na polskim rynku pracy w dobie pandemii koronawirusa. *Artykuły naukowe ASO.A.1-2(15-16)/2020.92-110*. DOI: 10.33674/acta_120206.
- Stefan, E. B. (2021). The odyssey of homework during the covid-19 pandemic. *Amfiteatru Economic*, 23 (58), 875–892. DOI: 10.24818/EA/2021/58/875.
- Toyin, A. A., Aiyenitaju, O., Olatunji, D. A. (2021). The work–family balance of british working women during the COVID-19 pandemic. *Journal of Work-Applied Management*, 13 (2), 241–260. DOI: 10.1108/JWAM-07-2020-0036.
- World Bank. (2020). *Gender dimensions of the COVID-19 pandemic*. *World Bank*. Pobrane z: <https://documents.worldbank.org/>.
- Yildirim, S., Acaray, A., Candan, B. (2016). The relationship between marketing culture and organizational commitment: an empirical study in Turkey. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 12 (1), 66–80.

FEMALE REMOTE WORK PRODUCTIVITY IN POLAND, THE CZECH REPUBLIC AND HUNGARY

ABSTRACT

The aim of this article is to assess changes in the productivity of remote work for women compared to men and the determinants of remote work, with both women perceiving an increase and decrease in productivity.

The article includes an analysis of the subject literature and the results of surveys. The results show that women's productivity has increased in Poland, the Czech Re-

public and Hungary. Since the beginning of the pandemic (February/March 2020), people have been positive about their working conditions, regardless of whether they report an increase or decrease in productivity. It was also found that women are not positive about continuing to work remotely and express a clear aversion to it. The main findings of the study point to the need to support women in meeting their professional and domestic responsibilities. Given the changes identified, including an increase in unemployment among women during the pandemic in the third quarter of 2020 (CSO, 2021), they need to broaden their skills and become more flexible in order to maintain employment in these conditions, not only in the face of the pandemic but also the increasing digitalisation of the labour market.

Key words: *women, productivity, working conditions, pandemic*

Agnieszka Ziomek (ORCID: 0000-0001-7052-5855) – doktor habilitowana, profesor UEP. Jest kierownikiem Katedry Koniunktury i Polityki Gospodarczej Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Zainteresowania badawcze koncentruje na zagadnieniach gospodarki i rynku pracy w ujęciu lokalnym i regionalnym w Polsce i krajach Unii Europejskiej, w tym na badaniach zmian występujących w okresie cyfryzacji na rynku pracy oraz relacji pracownik–pracodawca w przemyśle i usługach, a także na analizach kompetencji i jakości kapitału ludzkiego w erze cyfryzacji. Jest autorką licznych publikacji, wystąpień i ekspertyz.