

Praca zdalna i hybrydowa to stały element rynku pracy w Polsce i na świecie. Z badań przeprowadzonych przez Polski Instytut Ekonomiczny w grudniu 2023 r. na próbie 1000 polskich przedsiębiorstw wynika, że 33 proc. z nich wprowadziło możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej (łączenie pracy zdalnej z pracą wykonywaną stacjonarnie). Jednocześnie 41 proc. nie dopuszczało takich form świadczenia pracy i nie planowało ich wprowadzenia, a tylko jedna czwarta podkreśliła, że z powodu specyfiki działalności nie ma takich możliwości.

Pracodawcy nie zawsze jednak wiedzą, jak praca zdalna lub hybrydowa wpływa na efektywność pracowników. W badaniu Grant Thornton przeprowadzonym wśród 100 średnich i dużych firm 23 proc. respondentów nie potrafiło określić, czy praca zdalna i hybrydowa wpłynęły na jakość pracy pracowników. Jednak co dziesiąty kierujący firmą zauważył zwiększenie efektywności pracowników, a blisko połowa respondentów pozwalała albo na dowolność w przychodzeniu do biura, albo wprowadziła system 1-4 dni pracy w biurze miesięcznie, czyli de facto system hybrydowy.

Jak czytamy - badania nad produktywnością pracy zdalnej i hybrydowej dostarczają niekonkluzywnych rezultatów. W początkowych etapach pandemii COVID-19 twierdzono, że praca z domu zwiększa produktywność pracowników o 4,6 proc. W kolejnych analizach, prowadzonych wśród pracowników IT czy pracowników call center, dowodzono, że praca w pełni zdalna obniża produktywność od 10 proc. do 20 proc. Z kolei ostatnie badanie Uniwersytetu Harvarda, w którym pod lupę wzięto pracę zdalną z dowolnego miejsca geograficznego (WFA) w Urzędzie Patentowym i Znaków Towarowych w USA, pokazuje, że po przejściu na system WFA produktywność w urzędzie wzrosła o 4,4 proc.

Tak więc praca hybrydowa może być efektywnym kompromisem pomiędzy potrzebami i postawami pracowników, pracodawców a wyzwaniem rynku pracy. Choć pracownicy hybrydowi pracują niekiedy w innych godzinach i w inny sposób niż pracownicy stacjonarni, to ich produktywność nie musi być niższa. Przynajmniej takie wnioski płyną z badania z 2022 r. analizującego pracę ponad 1600 pracowników globalnego biura podróży. Co więcej, możliwość świadczenia części swojej pracy z domu zwiększała poziom szczęścia tych pracowników i zmniejszała skłonność do zmiany pracy.

Z raportu PIE dowiadujemy się, że badanie wśród pracowników naukowych pokazuje, że od 2010 r. to właśnie te zespoły, które najpierw pracowały stacjonarnie, a potem zdalnie publikowały bardziej przełomowe prace. Powodem tej zmiany (od 1960 r. do 2010 r. było odwrotnie) jest rozwój technologii i efektywność wykorzystywania narzędzi współdzielenia plików, komunikacji internetowej, zwłaszcza spotkań na żywo, a także metod i organizacji zadań. Narzędzia te neutralizowały negatywne efekty braku codziennych interakcji face to face. Dlatego to nie od liczby dni spędzonych w biurze, ale od stylu zarządzania zależy produktywność i kreatywność pracowników wykonujących część swojej pracy w domu.

*Źródło: PIE*