

WP3 - Smart working i organizacja pracy: smart working i wewnętrzne rynki pracy w Polsce

Dominik Owczarek and Maciej Pańków



Co-funded by the
European Union

This publication was produced for the project “IRsmart – Industrial Relations for Smart-Workers in Smart Cities”, which was financially supported by the EU (CALL VP/2020/004 G.A. no VS/2021/0200). The information contained in this publication does not necessarily reflect the official position of the European Commission.

Bank w Polsce

Studium przypadku dotyczy wdrożenia pracy hybrydowej (łączącej pracę z domu z pracą w biurze) przy zatrudnieniu około połowy pracowników w dużym, ogólnopolskim banku uniwersalnym. Do czasu wybuchu pandemii COVID-19 instytucja niechętnie wprowadzała pracę zdalną na większą skalę. Była ona raczej wyjątkiem dla najbardziej wartościowych pracowników i traktowana była jako rodzaj benefitu pozapłacowego. Pandemia i związane z nią ograniczenia zmusiły dużą część pracowników do przejścia na pracę z domu. Ostatecznie było to możliwe dla osób zatrudnionych w centrali firmy (zlokalizowanej w trzech głównych miastach), podczas gdy pracownicy lokalnych oddziałów nadal musieli pracować na miejscu. Po początkowym okresie dość chaotycznego i wymuszonego wdrażania, któremu towarzyszyły dodatkowe niedogodności związane z blokadami, praca zdalna przyjęła się. Opracowano wytyczne dla menedżerów, aby zapewnić przestrzeganie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Pracownicy w większości zaakceptowali nową formę świadczenia pracy, a kierownicy pozytywnie ocenili jej wpływ na produktywność pracowników. W momencie przeprowadzania ankiety pod koniec lata 2022 r., wprowadzanie pracy w systemie hybrydowym jako stałego rozwiązania w firmie dopiero się rozpoczynało. Rola związków zawodowych obecnych w miejscu pracy w tym procesie była raczej ograniczona. Związki zawodowe w szczególności domagały się ustanowienia zwrotu kosztów ponoszonych przez pracownika (opłata za energię elektryczną i telekomunikację), co ostatecznie i tak zostało zagwarantowane przez nowelizację Kodeksu pracy wprowadzoną w kwietniu 2023 roku.

Firma dystrybuująca energię elektryczną w Polsce

Przedmiotem badania jest model pracy i praktyki elektryków obsługujących sieć elektroenergetyczną z wykorzystaniem narzędzi ICT do zdalnej komunikacji i mobilnej pracy w terenie w dużym przedsiębiorstwie energetycznym działającym w Polsce. Wprowadzone w 2016 roku i sukcesywnie rozwijane w kolejnych latach rozwiązania cyfrowe pozwalają elektrykom na zdalną komunikację i pracę w terenie bez konieczności powrotu do bazy firmy. W roku wybuchu pandemii COVID-19 model ten został ułatwiony i rozszerzony na większą liczbę elektryków. Obecnie - w 2022 roku - wprowadzono bardziej zaawansowany system łączący informacje przekazywane zdalnie przez elektryków z elektronicznym systemem obsługi klienta. Kierownictwo firmy odnotowało znaczny wzrost produktywności i kontroli nad siecią energetyczną, a także poprawę jakości świadczonych usług dla klientów końcowych (tj. zmniejszenie przerw w dostawie prądu). Elektrycy podkreślili większą elastyczność w organizowaniu zadań i czasu pracy, co skutkuje wzrostem satysfakcji z pracy. Jednak proces wdrażania pracy mobilnej spowodował pewne napięcia z kierownictwem ze względu na krótki okres wdrażania, a ponadto niektórzy pracownicy mieli trudności z nabyciem nowych umiejętności i dostosowaniem się do nowych technologii. Równoległe do rozwoju pracy mobilnej opartej na ICT, wśród elektryków wprowadzany jest model samozatrudnienia, co ma wpływ na zbiorowe stosunki pracy.



Co-funded by the
European Union



Università
degli Studi
di Ferrara



ISTITUTO
RICERCHE
ECONOMICHE
SOCIALI



ALEXANDRU IOAN CUZA
UNIVERSITY of IAȘI



INSTITUTE OF
PUBLIC AFFAIRS