



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Oczekiwania, potrzeby i postawy pracowników dotyczące pracy zdalnej

Raport z badania ilościowego przygotowany dla:



Warszawa, październik 2022

& PARTNERS
Naison

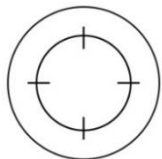
Spis treści

Metodologia badania	3
Podsumowanie wyników i wnioski	7
Wyniki szczegółowe	15
Doświadczenia, rozumienie i postrzeganie pracy zdalnej przez Polaków	16
Chęć / gotowość Polaków do pracowania w trybie zdalnym	36
Opinia na temat projektu nowelizacji Kodeksu Pracy	41

Metodologia badania

Cele i metodologia badania

Główny cel



Głównym celem było poznanie oczekiwań, potrzeb i postaw pracowników dotyczących pracy zdalnej oraz odniesienie ich do propozycji nowelizacji Kodeksu Pracy.

Metoda



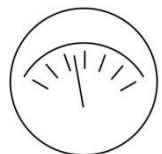
Badanie zostało zrealizowane **metodą CAWI (Computer Assisted Web Interview) na panelu badawczym Ariadna.**

Próba badawcza



- Badanie zostało przeprowadzone na **próbie reprezentatywnej próbie pracowników.**
- **W badaniu wzięło udział N=1092 respondentów.**
- Szczegółową charakterystykę demograficzną próby przedstawia tabela na s. 4 i 5.

Długość ankiety



Okolo 15 minut



Charakterystyka demograficzna próby

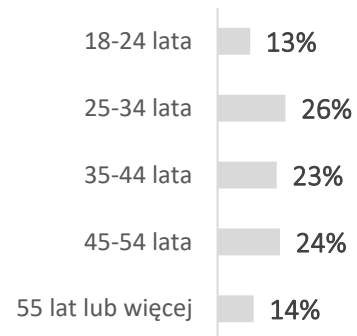
N=1092

5

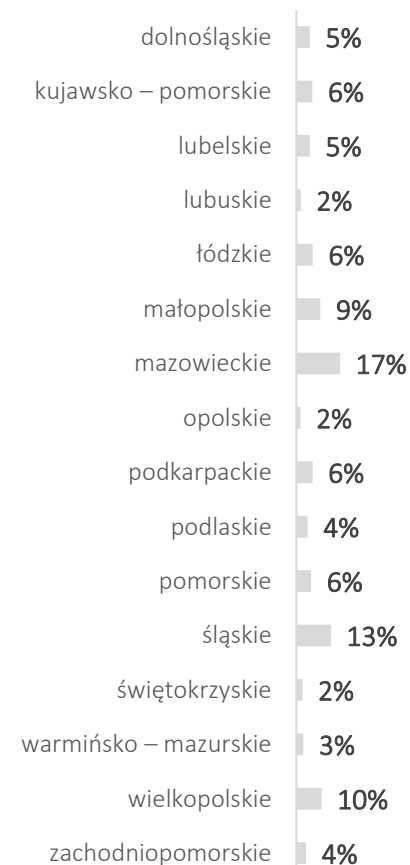
PŁEĆ



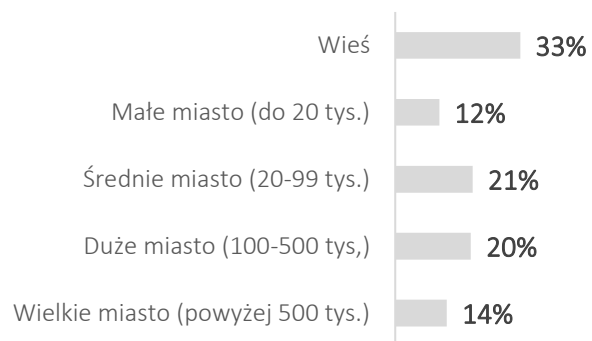
WIEK



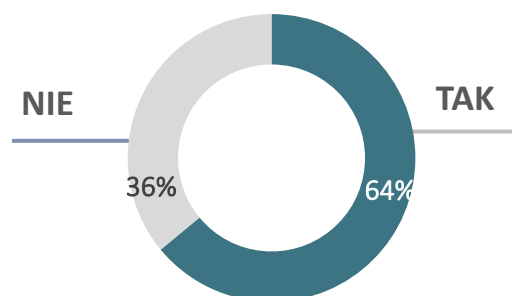
WOJEWÓDZTWO



WIELKOŚĆ MIEJSCA ZAMIESZKANIA



POSIADANIE DZIECI



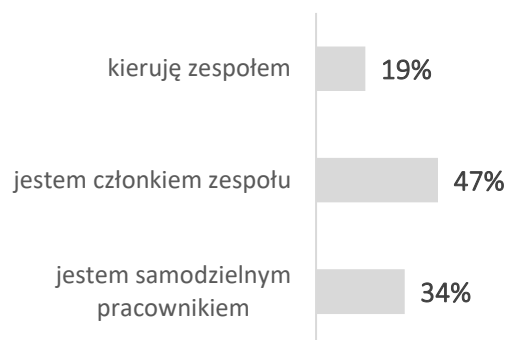


Struktura zatrudnienia

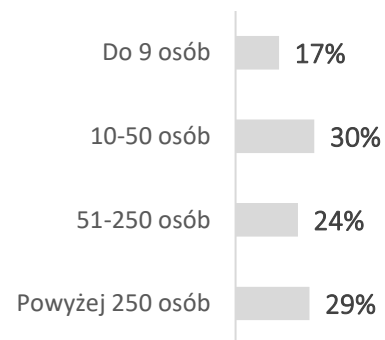
N=1092

6

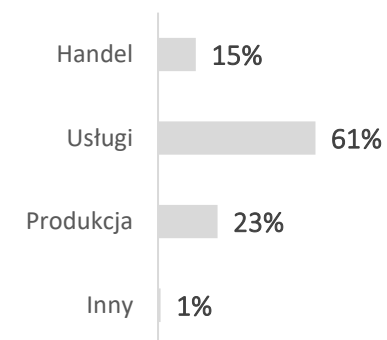
RODZAJ STANOWISKA



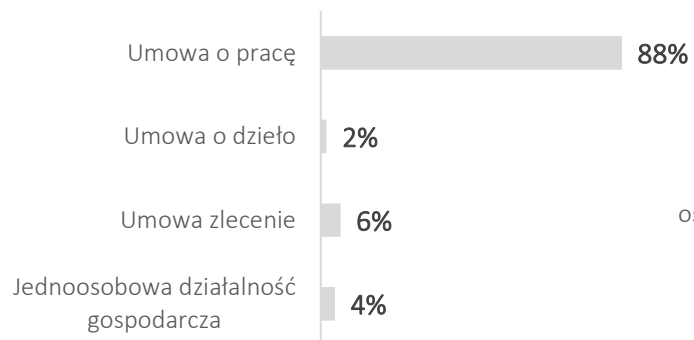
WIELKOŚĆ FIRMY



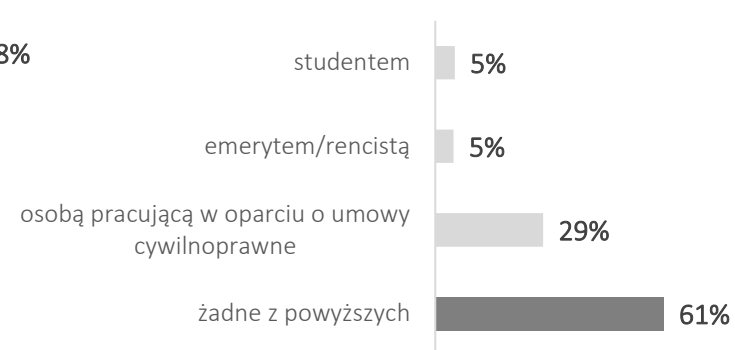
SEKTOR



TYP UMOWY



STATUS POZA PRACĄ ZAWODOWĄ



Podsumowanie wyników i wnioski



Jakie doświadczenia z pracą zdalną mają Polacy? – podsumowanie wyników

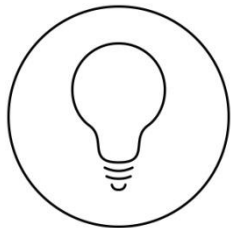
PANDEMIA SPOPULARYZOWAŁA PRACĘ ZDALNĄ

Pandemia odegrała dużą rolę w rozpropagowaniu pracy zdalnej wśród Polaków – przed 2020 r. zaledwie 4% pracowników pracowało głównie lub wyłącznie zdalnie, odsetek ten wzrósł jednak aż do 15% podczas pandemii. Obecnie, choć praca stacjonarna w większości miejsc wróciła do poziomu sprzed pandemii – niespełna 80% pracowników pracuje głównie lub wyłącznie stacjonarnie, to liczba osób pracujących wyłącznie lub głównie zdalnie, wynosi 10% (co jest wynikiem istotnie statystycznie wyższym w stosunku do czasów sprzed pandemii). Ponadto, pracy zdalnej częściej podejmują się mieszkańcy dużych i wielkich miast (14% i 24% vs. 4% mieszkańców małych miast), a także samodzielni pracownicy (którzy zapewne mają większą elastyczność w ustalaniu zasad współpracy) oraz sektor usług (gdzie prawdopodobnie charakter pracy i zakres obowiązków rzadziej koliduje z takim trybem pracy).

KTO I DLACZEGO CHCE POWROTU DO (DAWNEJ) „NORMALNOŚCI”?

O ile praca zdalna stała się w naszym kraju bardziej popularna, o tyle obecnie – według pracowników – większa niż w trakcie pandemii liczba pracodawców jest jej przeciwna – głównym powodem pracy stacjonarnej według 8% z 62% pracowników stacjonarnych podczas pandemii vs. według 13% z 77% pracowników, którzy w ciągu ostatnich 6 miesięcy wyłącznie lub przez większość czasu pracowali stacjonarnie, była / jest deklarowana niechęć ich pracodawców do pracy zdalnej. Pracodawcy – według pracowników – uzasadniają swoje stanowisko niską wydajnością oraz mniejszymi możliwościami kontroli efektów pracy swoich podwładnych.

Odsetek pracowników niechętnych pracy zdalnej w ciągu ostatnich 6 miesięcy jest porównywalny do tego, jaki zadeklarowany został w odniesieniu do okresu pandemii – wynosi około 5%. Pracownicy, którzy są negatywnie nastawieni do pracy zdalnej, wskazują, że jest to spowodowane głównie wyższymi kosztami – związanymi z koniecznością organizacji miejsca pracy oraz nadprogramowymi wydatkami na media, a także problemami związanymi z efektywnym zarządzaniem czasem, oddzieleniem życia osobistego od życia zawodowego oraz deficytem w kontaktach społecznych.



Czym dla Polaków jest praca zdalna? 1/2

– podsumowanie wyników

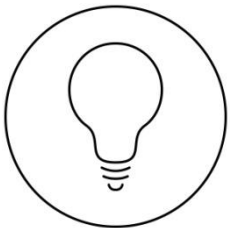
Stan faktyczny (czy praca zdalna jest?) na ogół nie różni się istotnie w oczach Polaków od stanu idealnego (czy praca zdalna powinna być?), choć zmienne takie jak wiek, płeć i posiadane doświadczenie z pracą zdalną, różnicują ich ogólne opinie.

PRACA ZDALNA STAŁA SIĘ NOWYM NARZĘDZIEM – zwłaszcza dla tych, którzy mieli okazję poznać ją bliżej

¾ pracowników postrzega pracę zdalną jako rozwiązanie dobre nie tylko podczas sytuacji kryzysowych (jak wojna, pandemia, itp.). Zwłaszcza osoby, które doświadczyły pracy zdalnej w ciągu ostatnich 6 miesięcy, traktują ją głównie jako normalny sposób pracy, nie jako rozwiązanie awaryjne – 34% pracowników pracujących na przestrzeni ostatniego półrocza głównie lub wyłącznie zdalnie (vs. 24% pracujących w tym czasie głównie lub wyłącznie stacjonarnie) zadeklarowało, że *powinna ona być dostępna w każdym przypadku i dla każdego, gdy charakter pracy to umożliwia*. Istotnie częściej za pracą zdalną „dla każdego zainteresowanego”, opowiadają się też kobiety (38% vs. 30% mężczyzn) oraz osoby młode (przed 34 r.ż.). Mężczyźni istotnie częściej znajdowali się z kolei wśród grupy (ogólnie ok. 27%) pracowników postrzegających pracę zdalną jako opcję odpowiednią głównie w sytuacjach kryzysowych (wskazało tak około 32% mężczyzn vs. 23% kobiet).

PRACA ZDALNA TO SYNONIM MOBILNOŚCI I NOWYCH MOŻLIWOŚCI – zwłaszcza dla tych, którzy z niej korzystają

Ponad połowa pracowników traktuje pracę zdalną jako pracę z dowolnego miejsca na świecie, a niespełna 25% pracowników – jako pracę z miejsca zamieszkania. 75% osób, które w ciągu ostatnich 6 miesięcy pracowały głównie lub wyłącznie zdalnie, traktuje ją bardziej jako możliwość niż ograniczenie – istotnie częściej może się ona dla nich wiązać z wykonywaniem obowiązków służbowych z dowolnego miejsca na świecie. Z drugiej strony, wśród osób, dla których praca zdalna powinna być wykonywana wyłącznie z miejsca zamieszkania, istotnie częściej znajdują się mężczyźni (tego zdania jest 25% mężczyzn vs. 15% kobiet).



Czym dla Polaków jest praca zdalna? 2/2 – podsumowanie wyników

10

PRACA ZDALNA WYMAGA BUDOWANIA WIĘKSZEGO ZAUFANIA PRACODAWCÓW DO PRACOWNIKÓW...

Dla 41% pracowników praca zdalna to ta, *wykonywana w godzinach uzgodnionych z pracodawcą, określonych w umowie o pracę*, a dla 24% – *praca, którą można wykonywać w dowolnym czasie, ale która musi być wykonana w określonym terminie*. Jest to jeden z nielicznych obszarów, gdzie stan faktyczny odbiega nieznacznie od stanu idealnego – **pracownicy (a zwłaszcza ci, mający doświadczenie z pracą zdalną w ciągu ostatniego półrocza) zapytani o to, jak powinno być, skłaniali się nieco bardziej ku elastyczniejszym opcjom** (35% odpowiedziało się za godzinami określonymi w umowie, lecz 29% wybrałoby tryb projektowy, czyli dostarczanie efektów pracy na tzw. *deadline*). Ponadto, wśród niespełna 20% osób, dla których praca zdalna powinna być zbieżna z godzinami funkcjonowania firmy (np. 8-16, 9-17), istotnie częściej znajdowali się mężczyźni (20% vs. 15% kobiet), mieszkańcy małych miast (prawie 30% vs. 14-18% dla większych miejscowości; warto przypomnieć, że małe miasta mają istotnie mniejsze doświadczenie z pracą zdalną) oraz pracownicy, którzy w ciągu ostatnich 6 miesięcy pracowali wyłącznie lub głównie **stacjonarnie** (19% vs. 7% tych, którzy pracowali głównie zdalnie).

...KTÓRZY CHCĄ BYĆ ODPOWIEDZIALNI

Kwestia przestrzegania BHP podczas pracy zdalnej nie pozostawia wątpliwości – według około 2/3 Polaków, podczas pracy zdalnej, **to pracownik musi dołożyć wszelkich starań, aby jego praca była wykonywana zgodnie z zasadami BHP** (pracodawca ma w tym zakresie mniejsze obowiązki, choć może kontrolować przestrzeganie BHP przez pracownika). W przypadku nieszczęśliwych wypadków, pracownikowi powinny należeć się świadczenia, jednak w momencie, kiedy wypadek nastąpił na skutek zaniedbania pracownika, pracodawca nie powinien być pociągnięty do odpowiedzialności. Płeć, wiek i inne zmienne nie różnicowały tu odpowiedzi w sposób istotny.



Jak Polacy postrzegają pracę zdalną? 1/2

– podsumowanie wyników

11

KTO I CO ZYSKUJE?

Według większości (71%) pracowników, praca zdalna jest obustronną korzyścią – zyskuje nie tylko pracownik, lecz także pracodawca. Tego zdania istotnie częściej są też osoby, które w ciągu ostatnich 6 miesięcy pracowały głównie lub wyłącznie zdalnie. Osoby, które przez ostatnie 6 miesięcy pracowały w większości lub wyłącznie stacjonarnie, istotnie częściej postrzegają pracę zdalną jako benefit dla pracownika lub opcję szkodliwą zarówno dla pracownika, jak pracodawcy. **Ponadto, 56% pracowników jest zdania, że o zastosowaniu wobec danego pracownika pracy zdalnej powinien decydować w równym stopniu pracodawca, co pracownik.** Zwolennikami dialogu oraz elastyczności w kontekście pracy zdalnej istotnie częściej są jednak kobiety (60% kobiet vs. 53% mężczyzn opowiada się za opcją wspólnego porozumienia). Mężczyźni zdają się być większymi zwolennikami tzw. twardej szkoły zarządzania (ustalenie i trzymanie się określonych zasad; decydujące zdanie pracodawcy – jak w przypadku większej preferencji pracy zdalnej w ściśle określonych godzinach czy opinii na temat tego, że to pracodawca i jego potrzeby powinny decydować o delegowaniu pracownika na pracę zdalną).

Według polskich pracowników, główne zalety pracy zdalnej dla pracowników to oszczędność – czasu (częściej kobiety; 59% vs. 54% mężczyzn) i pieniędzy (częściej mężczyźni; 43% vs. 36% kobiet) oraz wygoda (możliwość wstawania później, pracy w wygodnych ubraniach, itp.). Główne zalety pracy zdalnej dla pracodawców (według pracowników) to z kolei możliwość redukcji kosztów zatrudnienia oraz większe możliwości rekrutacyjne pracowników (na co m.in. w kontekście aktywizowania zawodowego nie tylko osób z innych obszarów kraju, lecz także osób z niepełnosprawnościami, istotnie częściej wskazywały kobiety).



Jak Polacy postrzegają pracę zdalną? 2/2

– podsumowanie wyników

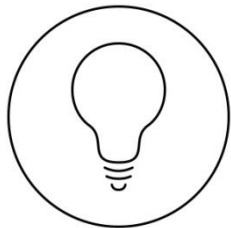
12

KTO I CO TRACI?

Według polskich pracowników, główne wady pracy zdalnej dla pracowników to zaburzenie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym oraz wyższe koszty związane z opłatami za media (częściej kobiety – 44% vs. 36% mężczyzn). Mężczyźni istotnie częściej uznawali pracę zdalną jako rozleniwiającą i nieefektywną. Główne wady pracy zdalnej dla pracodawców to (według pracowników) mniejsza możliwość kontroli podwładnych oraz utrudniony kontakt z pracownikami zdalnymi. Ponadto, osoby kierujące zespołem istotnie częściej (niż członkowie zespołów i samodzielni pracownicy) wiązały pracę zdalną z problemami – określały ją jako mniej wydajną, nieefektywną, rozleniwiającą, a także negatywnie wpływającą na życie rodzinne i zdrowie fizyczne (np. ze względu na pracę przy nieergonomicznym stanowisku).

KTO ZA CO ODPOWIADA?

O ile Polacy ogólnie są zdania, że za BHP podczas pracy zdalnej, w dużej mierze powinien wziąć odpowiedzialność sam pracownik, tak opinię tę znacznie rzadziej podzielają kobiety. Poza kwestiami związanymi z BHP, częściej niż mężczyźni uważają one, że to raczej pracodawca niż pracownik powinien zapewnić niezbędne do pracy zdalnej narzędzia oraz pokryć koszty związane z opłatami za media. Odmiennego zdania są osoby, które w ciągu ostatnich 6 miesięcy pracowały głównie lub wyłącznie zdalnie – w ich opinii większość obowiązków tego typu spoczywa na barkach pracownika. Wyjątkiem jest jednak sprzęt do pracy – tak, jak i **większość Polaków (57%),** 37% osób pracujących zdalnie (vs. po 24% stacjonarnie i hybrydowo) **jest zdania, że zapewnienie narzędzi niezbędnych do pracy powinno znaleźć się po stronie pracodawcy.**



Chęć Polaków do pracowania w trybie zdalnym – podsumowanie wyników

13

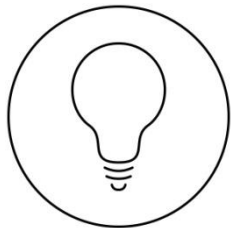
PONAD POŁOWA POLAKÓW – ZWŁASZCZA KOBIET – CHCIAŁABY PRACOWAĆ ZDALNIE W DOGODNYM DLA SIEBIE WYMIARZE DNI

63% pracowników chętnie skorzystałaby z opcji pracy zdalnej w dogodnym dla nich wymiarze dni w miesiącu. Głównym powodem jest możliwość lepszego zarządzania czasem. Przy chęci do podejmowania pracy zdalnej zaznaczają się jednak istotne różnice międzypłciowe – kobietom bardziej odpowiada ten tryb pracy i dostrzegają one więcej benefitów pracy zdalnej, niż mężczyźni. Niemniej jednak, kobiety, które są niechętne pracy zdalnej, bardziej niż mężczyźni podkreślają wady pracy zdalnej związane z brakiem kontaktów międzyludzkich.

PRAWIE POŁOWA POLAKÓW – ZWŁASZCZA MŁODYCH – ROZWAŻYŁABY W TYM CELU NAWET PRZEKWALIFIKOWANIE

60% Polaków chętnie rozważyłaby zmianę pracodawcy, a 47% - przekwalifikowanie, jeśli wiązałoby się to z lepszą możliwością dopasowania liczby dni pracy zdalnej do preferencji pracownika. Warto zwrócić jednak uwagę, że bardziej skłonni do tego, aby się przekwalifikować, są młodzi (pracownicy do 34 r.ż.), co prawdopodobnie wiąże się z tym, iż osoby młode mają większą gotowość do zmian w ogóle, a lepsze warunki pracy zdalnej są jednym z czynników, który może ich do tego skłonić.

60% pracowników chętnie skorzystałaby z dni pracy zdalnej „na wniosek” – zwłaszcza w sytuacjach związanych z gorszym samopoczuciem swoim lub członka rodziny (60-70% deklarowanych przypadków) czy chęci przedłużenia sobie weekendu (60-65% przypadków).



Opinia Polaków na temat projektu nowelizacji Kodeksu Pracy – podsumowanie wyników

NOWELIZACJA PRZEPISÓW KODEKSU PRACY JEST WEDŁUG PRACOWNIKÓW POTRZEBNA

Większość (63%) pracowników jest zdania, że nowelizacja w Kodeksie Pracy dot. pracy zdalnej jest potrzebna. Istotnie częściej taką potrzebę dostrzegają osoby posiadające dzieci (w szczególności małe, do 4 lat) oraz osoby, które w ciągu ostatnich miesięcy pracowały zdalnie / hybrydowo. Większość Polaków (66%) jest też zdania, że nowelizacja ta jest potrzebna zarówno im jako pracownikom, jak i pracodawcom. Na obustronną korzyść zmian istotnie częściej wskazywały jednak osoby posiadające dzieci, zaś na korzyść po stronie pracodawcy – mieszkańcy małych miast.

POLAKOM NAJBARDZIEJ ZALEŻY NA KWESTII UREGULOWANIA PŁATNOŚCI ZA MEDIA ORAZ ZAPEWNIENIU PRZEZ PRACODAWCĘ NIEZBĘDNEGO DO PRACY SPRZĘTU

Najlepiej oceniane (średnia 4,0 / 5) przez pracowników zostały koncepty dotyczące pokrywania kosztów mediów pracownika przez pracodawcę (np. ryczałt na prąd, koszty związane z internetem, itd.) i zapewnienia narzędzi niezbędnych do pracy (np. refundacja / zapewnienie krzesła, biurka, laptopa, itp.). Pomysł dotyczący sprzętu istotnie lepiej oceniły kobiety oraz osoby posiadające dzieci. Oba pomysły, według pracowników, chronią bardziej pracownika, są potrzebne, lecz także wydają się stosunkowo mało konfliktogenne. **Najgorzej oceniony został koncept dotyczący przeprowadzenia kontroli pracownika przez pracodawcę w dowolnym momencie czasu pracy (średnia 2,8 / 5) .** Został odebrany jako chroniący bardziej pracodawcę niż pracownika, mało potrzebny i kojarzący się z potencjalnym źródłem konfliktów na linii pracownik-pracodawca.

Wyniki szczegółowe

Doświadczenia, rozumienie i postrzeganie pracy zdalnej przez Polaków

Praca stacjonarna w większości miejsc wróciła do poziomu sprzed pandemii.

17

Proszę pomyśleć o czasach przed pandemią / w trakcie pandemii / ostatnich 6 miesiącach. Czy miał/a Pan/i wtedy doświadczenie z pracą zdalną?
N=1092 (wszyscy badani)

	PRZED PANDEMIĄ	PODCZAS PANDEMII	W CIĄGU OSTATNICH 6 MIESIĘCY
Pracowałem wyłącznie stacjonarnie	68%	50% ▼	68%
Większość czasu pracowałem stacjonarnie	11%	12%	9%
Pracowałem zarówno stacjonarnie, jak zdalnie	13%	20% ▲	11%
Większość czasu pracowałem zdalnie	2% ▼	8%	5%
Pracowałem wyłącznie zdalnie	2%	6%	5%
Nie dotyczy (w ogóle nie pracowałem w tym okresie)	3%	3%	1%

Istotnie częściej:

- mieszkańcy wielkich miast
- kierujący zespołem lub samodzielny pracownik
- pracownik firmy zatrudniającej 10-50 osób

Istotnie częściej:

- kobiety
- mieszkańcy dużych i wielkich miast
- kierujący zespołem lub samodzielny pracownik
- pracownik firmy zatrudniającej pow. 250 osób
- sektor usług

Istotnie częściej:

- mieszkańcy dużych i wielkich miast
- samodzielny pracownik
- sektor usług

▲ ▼ Statystycznie istotnie wyżej / niżej

Ponadto, obecnie większa niż w trakcie pandemii liczba pracodawców jest przeciwna pracy zdalnej.

Dlaczego podczas pandemii (2020-2021) / przez ostatnie 6 miesięcy, wyłącznie lub przez większość czasu pracował/a Pan/i stacjonarnie?

N=683 (pracujący w pandemii wyłącznie lub przez większość czasu stacjonarnie) i N=847 (pracujący w ciągu ostatnich 6 miesięcy wyłącznie lub przez większość czasu stacjonarnie)

	62% pracowników podczas pandemii wyłącznie lub przez większość czasu pracowało stacjonarnie	77% pracowników w ciągu ostatnich 6 wyłącznie lub przez większość czasu miesięcy pracowało stacjonarnie
Ze względu na charakter mojej pracy – nie było możliwości wykonywania pracy zdalnej / hybrydowej przy zakresie obowiązków na moim stanowisku	86%	81%
Mój pracodawca był / jest przeciwny pracy zdalnej / hybrydowej	8% → Istotnie częściej: <ul style="list-style-type: none"> kobiety mieszkańcy wielkich miast pracownicy sektora usług 	13% ▲ → Istotnie częściej: <ul style="list-style-type: none"> osoby poniżej 34 r.ż. mieszkańcy wielkich miast pracownicy firm zatrudniających 10-50 osób
Nie chciałem pracować zdalnie / hybrydowo	6% → Istotnie częściej: <ul style="list-style-type: none"> mieszkańcy wielkich miast 	5% → Istotnie częściej: <ul style="list-style-type: none"> mieszkańcy wielkich miast kierujący zespołem
Inne	0%	1%

Powody niechęci do pracy zdalnej – pracodawcy a pracownicy

Dlaczego nie chciał/a Pan/i pracować zdalnie? Dlaczego Pana/i pracodawca był / jest przeciwny pracy zdalnej / hybrydowej?

N=38 (pracownicy, którzy nie chcieli pracować zdalnie) i N=28 (pracownicy, których pracodawcy są przeciwni pracy zdalnej)

8% pracowników

podczas pandemii przez większość czasu pracowało stacjonarnie, gdyż **nie chcieli pracować zdalnie**

13% pracowników

w ciągu ostatnich 6 miesięcy przez większość czasu pracowało stacjonarnie, gdyż **nie chcieli pracować zdalnie**

dlaczego PRACODAWCY są przeciwni pracy zdalnej?

PRACA ZDALNA to...*

- gorsza kontrola pracowników
- niższa efektywność / wydajność pracowników

6% pracowników

podczas pandemii przez większość czasu pracowało stacjonarnie, gdyż ich pracodawcy byli / są przeciwni pracy zdalnej / hybrydowej

5% pracowników

w ciągu ostatnich 6 miesięcy przez większość czasu pracowało stacjonarnie, gdyż ich pracodawcy byli / są przeciwni pracy zdalnej / hybrydowej

dlaczego PRACOWNICY są przeciwni pracy zdalnej?

- mniejszy kontakt z ludźmi
- brak możliwości zmiany otoczenia i zadbania o oddzielenie życia zawodowego od prywatnego
- więcej dystraktorów
- niewygodna – konieczność organizowania miejsca pracy w domu
- brak refundacji kosztów mediów

*Ze względu na niewielką liczebność próby, wyniki zostały zakodowane w sposób jakościowy.

Okoliczności pracy zdalnej

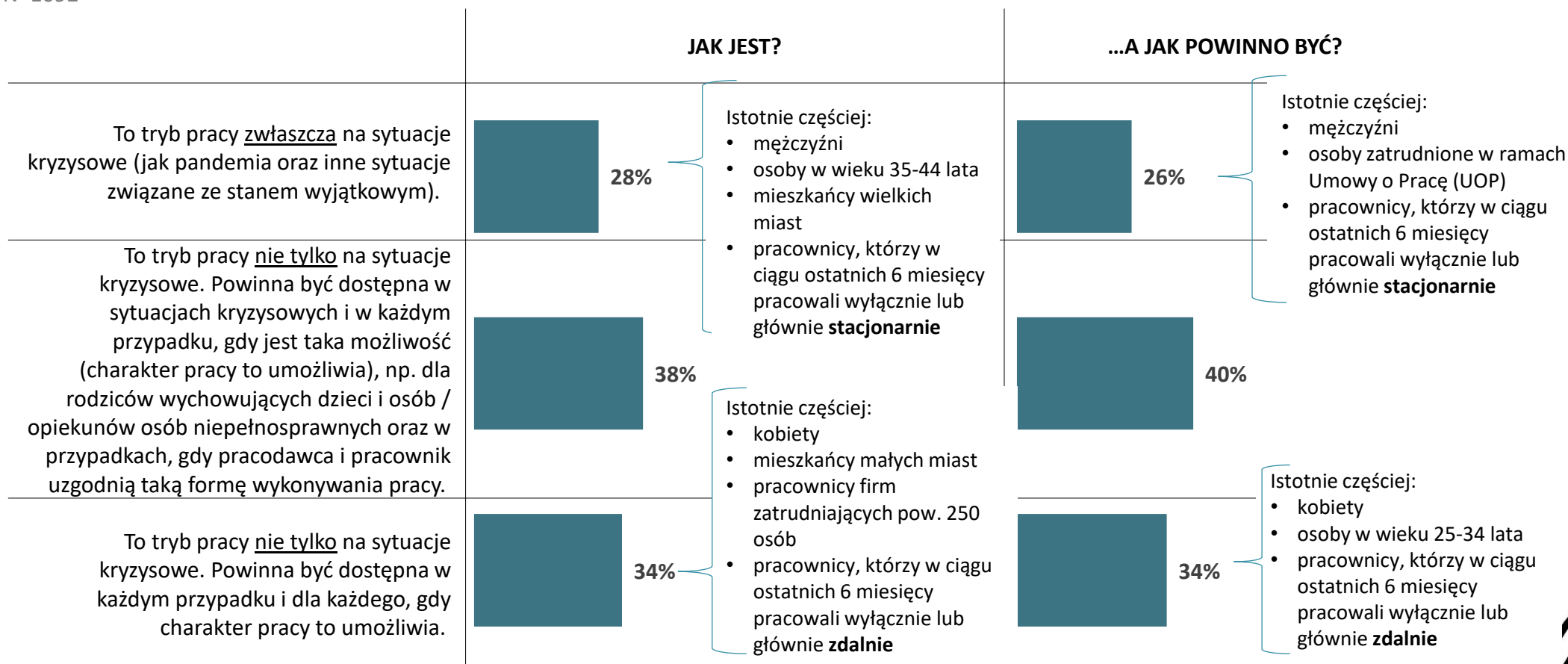
Osoby posiadające doświadczenie pracy zdalnej w ciągu ostatnich 6 miesięcy, traktują ją bardziej jako jeden z dostępnych sposobów pracy, niż rozwiązanie awaryjne.

20

Poniższe pytania dotyczą tego, czym jest i/a czym powinna być praca zdalna. Niezależnie od tego, czy miał/a Pan/i doświadczenie z pracą zdalną, proszę teraz chwilę o niej pomyśleć (np. na podstawie przemyśleń, rozmów ze znajomymi / bliskimi) i ustosunkować się do kolejnych stwierdzeń.

W jakich sytuacjach praca zdalna JEST / POWINNA BYĆ wprowadzana?

N=1092



Miejsce wykonywania pracy zdalnej

Do pracy zdalnej bardziej elastycznie podchodzą osoby, które w ciągu ostatnich 6 miesięcy pracowały głównie lub tylko w ten sposób (jest ona dla nich raczej możliwością niż ograniczeniem).

21

Poniższe pytania dotyczą tego, czym jest i/a czym powinna być praca zdalna. Niezależnie od tego, czy miał/a Pan/i doświadczenie z pracą zdalną, proszę teraz chwilę o niej pomyśleć (np. na podstawie przemyśleń, rozmów ze znajomymi / bliskimi) i ustosunkować się do kolejnych stwierdzeń.

Które z poniższych pojęć najlepiej oddaje to, czym według Pana/i JEST / POWINNA BYĆ praca zdalna?

N=1092

	JAK JEST?	...A JAK POWINNO BYĆ?
To praca z miejsca zamieszkania	<p>21%</p> <p>Istotnie częściej:</p> <ul style="list-style-type: none"> mężczyźni mieszkańcy małych miast raczej członkowie zespołu niż osoby kierujące zespołem 	<p>20%</p> <p>Istotnie częściej:</p> <ul style="list-style-type: none"> mężczyźni mieszkańcy małych miast
To praca z dowolnego (niezagrożającego bezpieczeństwu danych) miejsca znajdującego się poza siedzibą firmy, umożliwiającego wykonywanie obowiązków służbowych (np. kawiarnia, biuro co-workingowe, działka z dostępem do internetu, hotel, itd.) <u>w mieście, w którym znajduje się siedziba pracodawcy.</u>	<p>27%</p>	<p>25%</p>
To praca z dowolnego (niezagrożającego bezpieczeństwu danych) miejsca <u>w kraju lub za granicą</u> (w uzgodnieniu z pracodawcą i za jego zgodą), znajdującego się poza siedzibą firmy, umożliwiającego wykonywanie obowiązków służbowych (np. kawiarnia, biuro co-workingowe, działka z dostępem do internetu, hotel, itd.).	<p>52%</p> <p>Istotnie częściej:</p> <ul style="list-style-type: none"> pracownicy, którzy w ciągu ostatnich 6 miesięcy pracowali wyłącznie lub głównie zdalnie 	<p>55%</p> <p>Istotnie częściej:</p> <ul style="list-style-type: none"> pracownicy, którzy w ciągu ostatnich 6 miesięcy pracowali wyłącznie lub głównie zdalnie

Godziny pracy podczas pracy zdalnej

Poniższe pytania dotyczą tego, czym jest i/a czym powinna być praca zdalna. Niezależnie od tego, czy miał/a Pan/i doświadczenie z pracą zdalną, proszę teraz chwilę o niej pomyśleć (np. na podstawie przemyśleń, rozmów ze znajomymi / bliskimi) i ustosunkować się do kolejnych stwierdzeń.

Które z poniższych pojęć najlepiej oddaje to, czym według Pana/i JEST / POWINNA BYĆ praca zdalna?

N=1092

	JAK JEST?	...A JAK POWINNO BYĆ?
To praca wykonywana wyłącznie w godzinach działania firmy (np. 8-16, 9-17).	18%	17% Istotnie częściej: • mężczyźni • mieszkańcy małych miast • pracownicy, którzy w ciągu ostatnich 6 miesięcy pracowali wyłącznie lub głównie stacjonarnie
To praca wykonywana w godzinach uzgodnionych z pracodawcą określonych w umowie o pracę.	41% ▲	35%
To praca wykonywana w dowolnych godzinach z dyspozycyjnością (np. telefoniczną, mailową) w umówionych godzinach.	17% → Istotnie częściej: • kobiety	18% → Istotnie częściej: • pracownicy, którzy w ciągu ostatnich 6 miesięcy pracowali wyłącznie lub głównie zdalnie
To praca, którą można wykonywać w dowolnym czasie, ale która musi być wykonana w określonym terminie.	24%	29% → Istotnie częściej: • pracownicy, którzy w ciągu ostatnich 6 miesięcy pracowali wyłącznie lub głównie zdalnie

BHP podczas pracy zdalnej

Płeć, wiek i inne zmienne nie różnicowały odpowiedzi w sposób istotny.

23

Poniższe pytania dotyczą tego, czym jest i/a czym powinna być praca zdalna. Niezależnie od tego, czy miał/a Pan/i doświadczenie z pracą zdalną, proszę teraz chwilę o niej pomyśleć (np. na podstawie przemyśleń, rozmów ze znajomymi / bliskimi) i ustosunkować się do kolejnych stwierdzeń.

W jakich sytuacjach praca zdalna JEST / POWINNA BYĆ wprowadzana?

N=1092

	JAK JEST?	...A JAK POWINNO BYĆ?
Podczas pracy zdalnej, pracodawca odpowiada za BHP w takim samym stopniu (ma takie same obowiązki), jak podczas pracy stacjonarnej. Na pracodawcy ciąży obowiązek zapewnienia pracownikowi stanowiska zgodnego z zasadami BHP. Pracodawca ma także prawo kontrolować stanowisko pracy pracownika wykonującego pracę zdalną.	32%	35%
Podczas pracy zdalnej, pracownik musi dołożyć wszelkich starań, aby jego praca była wykonywana zgodnie z zasadami BHP (pracodawca ma w tym zakresie mniejsze obowiązki). W przypadku nieszczęśliwych wypadków, należą mu się świadczenia, jednak w momencie, kiedy wypadek nastąpił na skutek niedopilnowania pracownika, pracodawca nie ponosi za to odpowiedzialności. Pracodawca ma także prawo kontrolować przestrzeganie BHP przez pracownika.	67%	65%
Inne	1%	1%

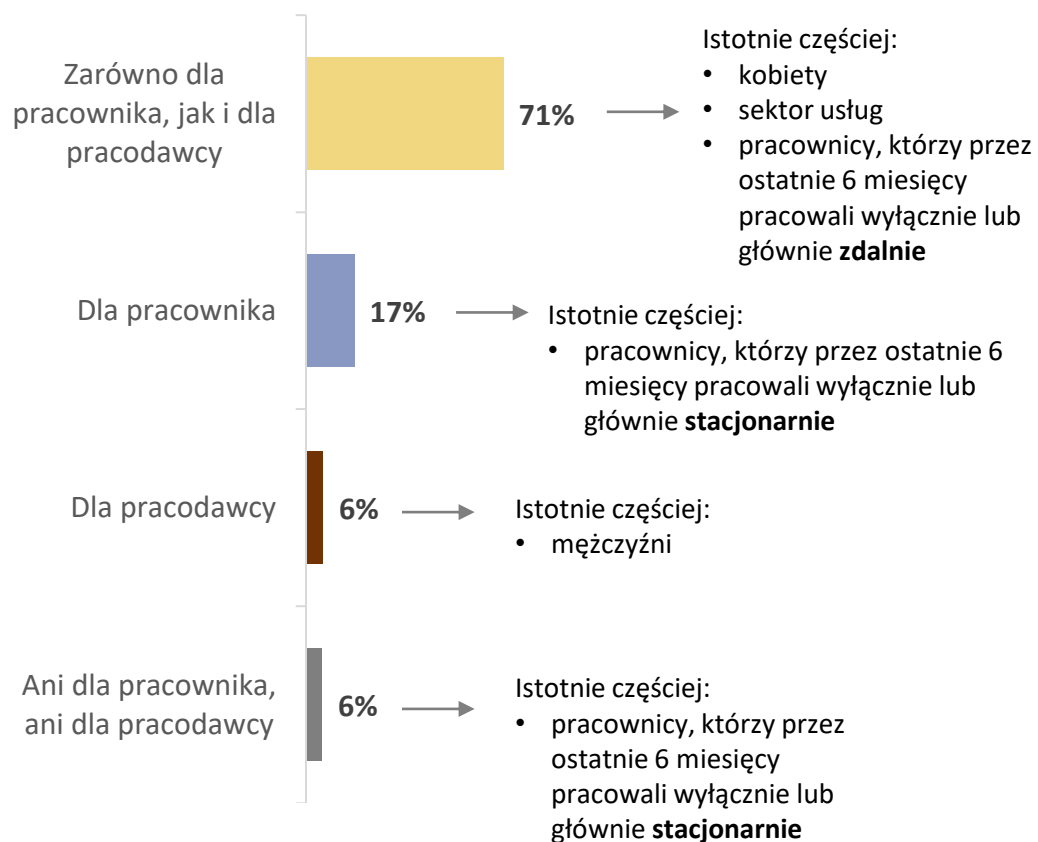
Rozumienie pracy zdalnej a płeć – podsumowanie

	JAK JEST?		...A JAK POWINNO BYĆ?	
	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
Okoliczności pracy zdalnej	To tryb pracy <u>nie tylko na sytuacji kryzysowe</u> . Powinna być dostępna w każdym przypadku i dla każdego, gdy charakter pracy to umożliwia.	To tryb pracy <u>zwłaszcza na sytuacji kryzysowe</u> (jak pandemia oraz inne sytuacje związane ze stanem wyjątkowym).	To tryb pracy <u>nie tylko na sytuacji kryzysowe</u> . Powinna być dostępna w każdym przypadku i dla każdego, gdy charakter pracy to umożliwia.	To tryb pracy <u>zwłaszcza na sytuacji kryzysowe</u> (jak pandemia oraz inne sytuacje związane ze stanem wyjątkowym).
Miejsce wykonywania pracy zdalnej	<i>brak różnic istotnych statystycznie</i>	To praca z miejsca zamieszkania.	To praca z dowolnego (niezagrożającego bezpieczeństwu danych) miejsca w kraju lub za granicą (w uzgodnieniu z pracodawcą i za jego zgodą), znajdującego się poza siedzibą firmy, umożliwiającego wykonywanie obowiązków służbowych (np. kawiarnia, biuro co-workingowe, działka z dostępem do internetu, hotel, itd.).	To praca z miejsca zamieszkania.
Godziny pracy podczas pracy zdalnej	To praca wykonywana w dowolnych godzinach z dyspozycyjnością (np. telefoniczną, mailową) w umówionych godzinach.	<i>brak różnic istotnych statystycznie</i>	<i>brak różnic istotnych statystycznie</i>	To praca wykonywana wyłącznie w godzinach działania firmy (np. 8-16, 9-17).

Według większości pracowników, praca zdalna jest obustronną korzyścią – zyskuje nie tylko pracownik, lecz także pracodawca.

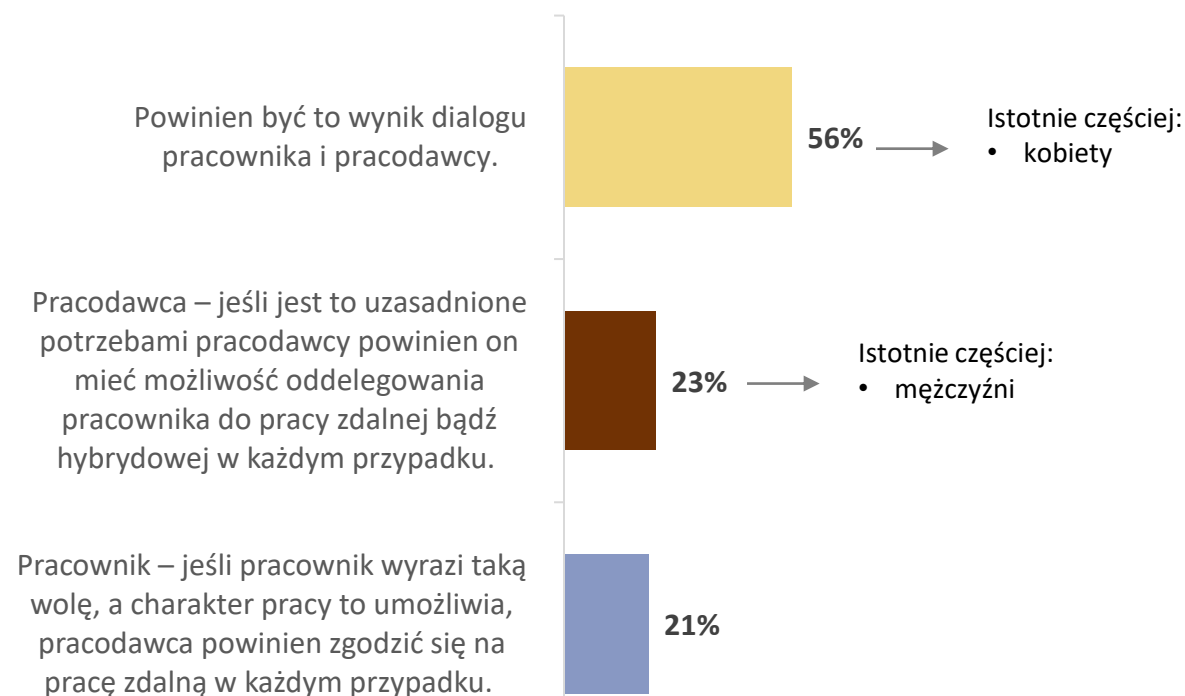
Dla kogo według Pana/i praca zdalna jest korzystna?

N=1092 (wszyscy badani)



Kto powinien decydować o zastosowaniu wobec danego pracownika pracy zdalnej, przy założeniu, że zakres obowiązków dla danego stanowiska nie kłóci się z takim trybem pracy?

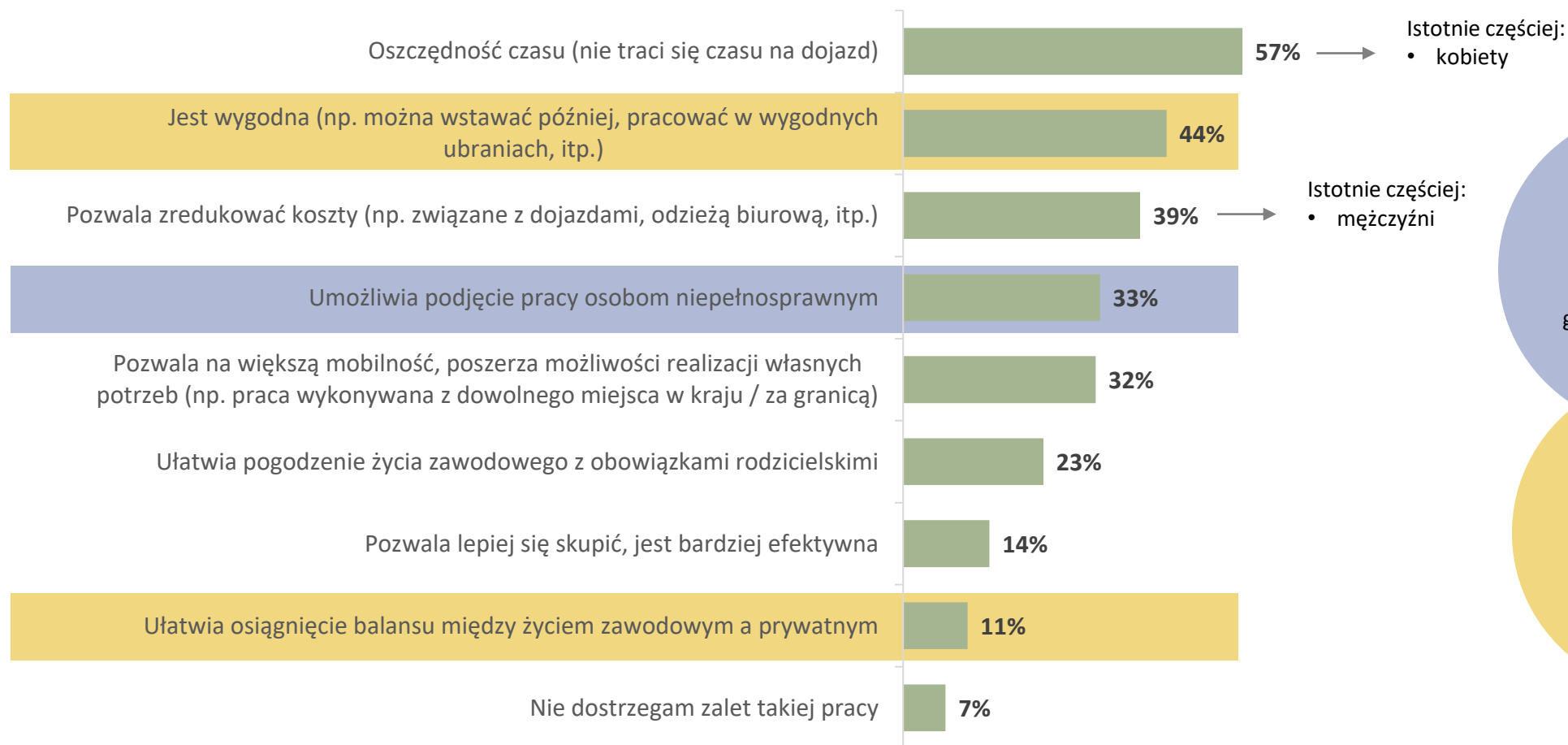
N=1092 (wszyscy badani)



Główne zalety pracy zdalnej dla pracowników to oszczędność – czasu i pieniędzy oraz wygoda.

Jakie są według Pana/i TRZY największe ZALETY pracy zdalnej dla PRACOWNIKA?

N=1092 (wszyscy badani)



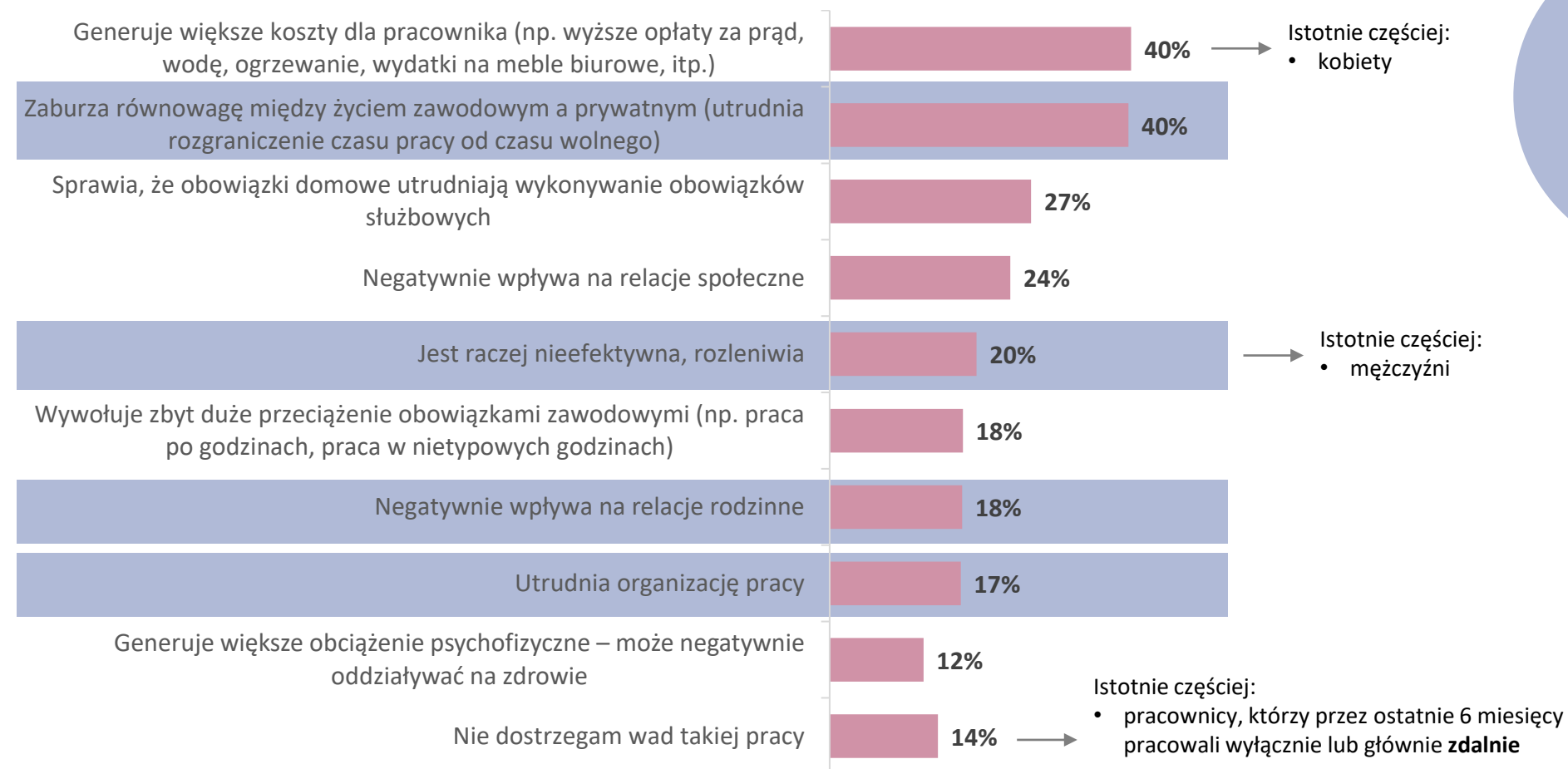
Istotnie częściej:
pracownicy, którzy przez ostatnie 6 miesięcy pracowali wyłącznie lub głównie **stacjonarnie**

Istotnie częściej:
pracownicy, którzy przez ostatnie 6 miesięcy pracowali wyłącznie lub głównie **zdalnie**

Główne wady pracy zdalnej dla pracowników to zaburzenie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym oraz wyższe koszty związane z opłatami za media.

Jakie są według Pana/i TRZY największe WADY pracy zdalnej dla PRACOWNIKA?

N=1092 (wszyscy badani)

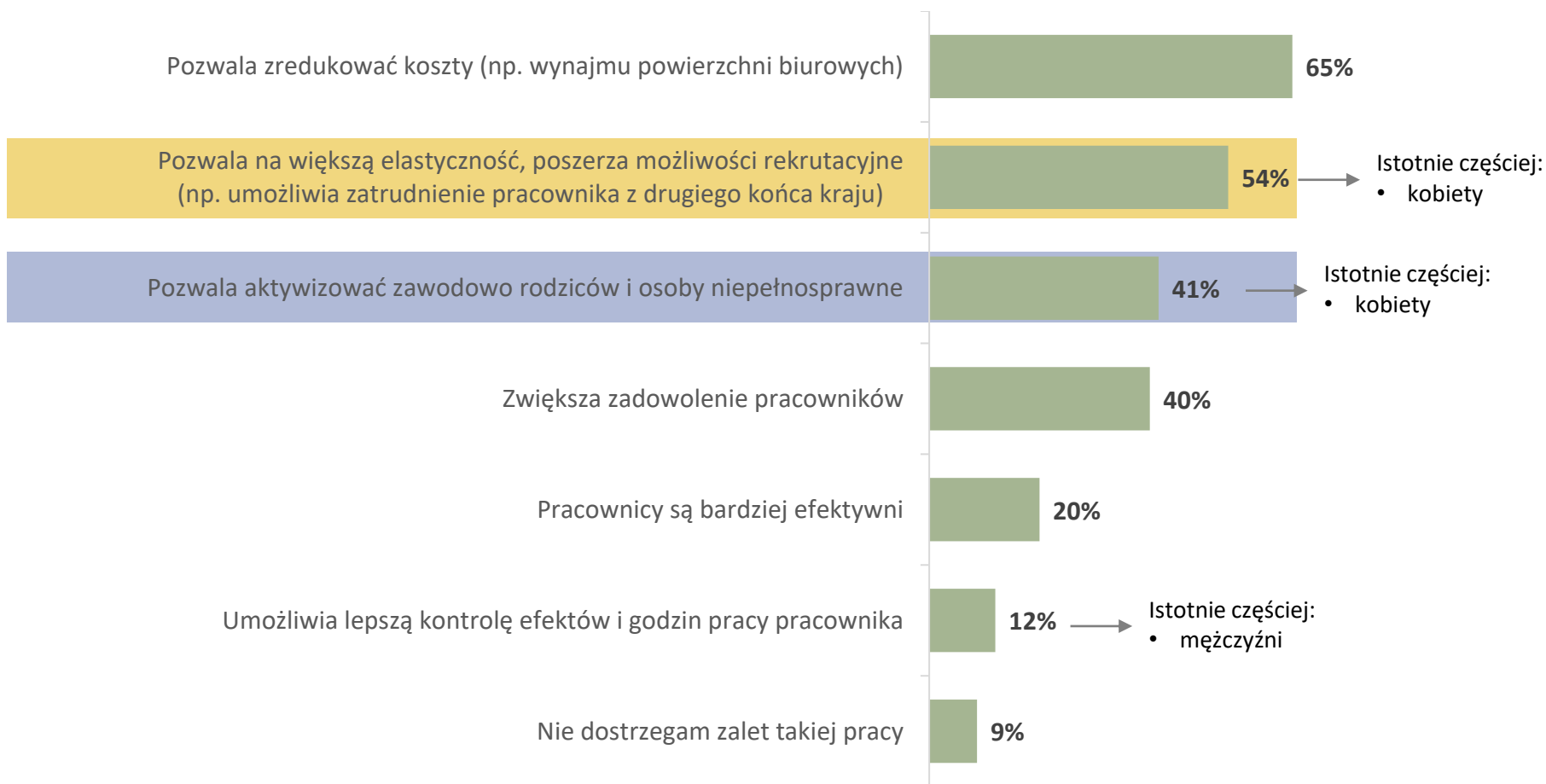


Istotnie częściej:
pracownicy, którzy przez ostatnie 6 miesięcy pracowali wyłącznie lub głównie **stacjonarnie**

Główne zalety pracy zdalnej dla pracodawców to możliwość redukcji kosztów zatrudnienia oraz większe możliwości rekrutacyjne pracowników.

Jakie są według Pana/i TRZY największe ZALETY pracy zdalnej dla PRACODAWCY?

N=1092 (wszyscy badani)



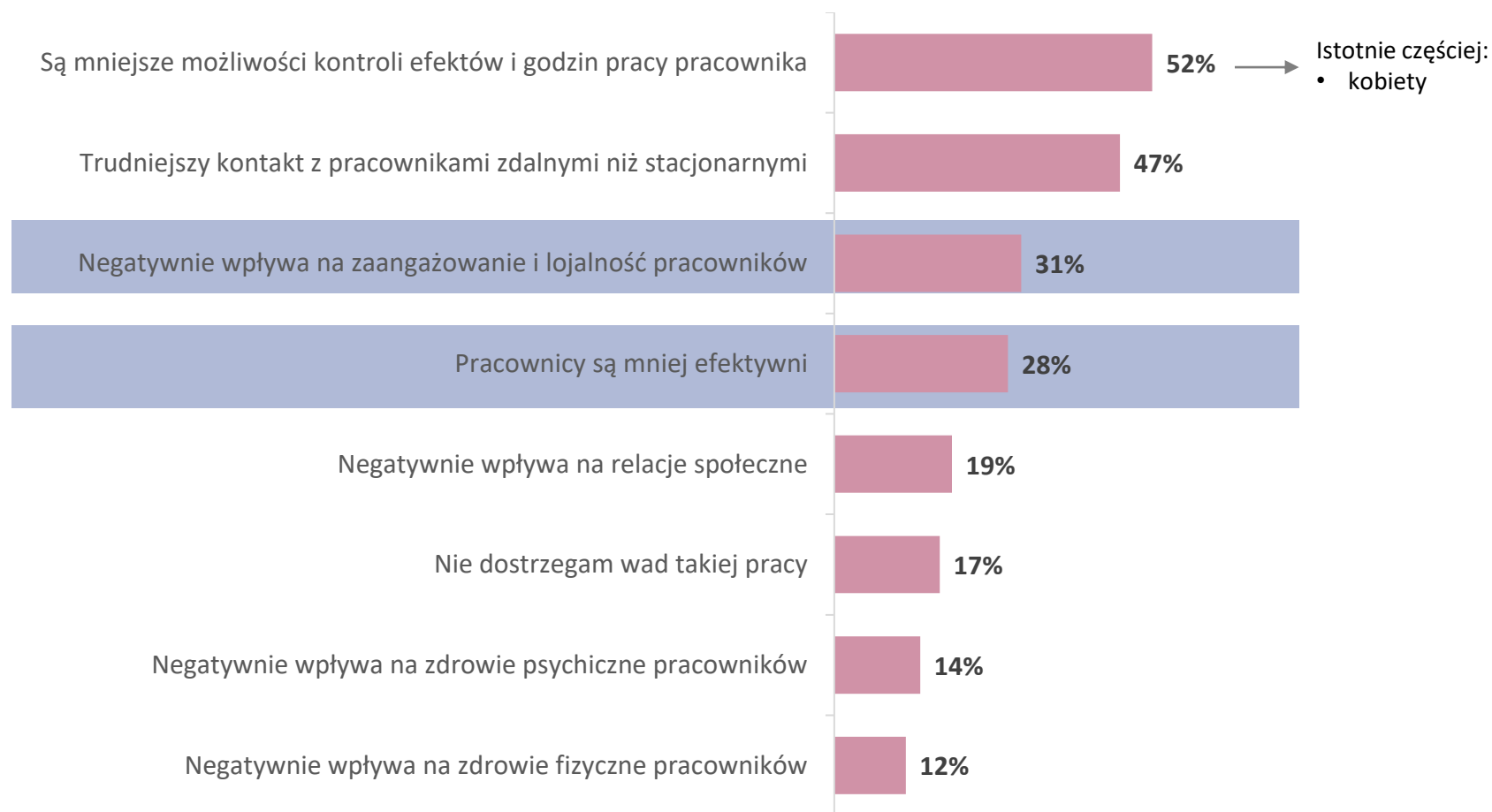
Istotnie częściej:
pracownicy, którzy
przez ostatnie 6
miesięcy pracowali
wyłącznie lub
głównie **stacjonarnie**

Istotnie częściej:
pracownicy, którzy
przez ostatnie 6
miesięcy pracowali
wyłącznie lub
głównie **zdalnie**

Główne wady pracy zdalnej dla pracodawców to mniejsza możliwość kontroli oraz utrudniony kontakt z pracownikami zdalnymi.

Jakie są według Pana/i TRZY największe WADY pracy zdalnej dla PRACODAWCY?

N=1092 (wszyscy badani)



Istotnie częściej:
pracownicy, którzy
przez ostatnie 6
miesięcy pracowali
wyłącznie lub
głównie **stacjonarnie**

Postrzeganie pracy zdalnej a płeć – podsumowanie

	ZALETY		WADY	
	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
Dla pracownika	<ul style="list-style-type: none"> Oszczędność czasu (nie traci się czasu na dojazd) 	<ul style="list-style-type: none"> Pozwala zredukować koszty (np. związane z dojazdami, odzieżą biurową, itp.) 	<ul style="list-style-type: none"> Generuje większe koszty dla pracownika (np. wyższe opłaty za prąd, wodę, ogrzewanie, wydatki na meble biurowe, itp.) 	<ul style="list-style-type: none"> Jest raczej nieefektywna, rozleniwia
Dla pracodawcy	<ul style="list-style-type: none"> Pozwala na większą elastyczność, poszerza możliwości rekrutacyjne (np. umożliwia zatrudnienie pracownika z drugiego końca kraju) Pozwala aktywizować zawodowo rodziców i osoby niepełnosprawne 	<ul style="list-style-type: none"> Umożliwia lepszą kontrolę efektów i godzin pracy pracownika 	<ul style="list-style-type: none"> Są mniejsze możliwości kontroli efektów i godzin pracy pracownika 	<p><i>brak różnic istotnych statystycznie</i></p>

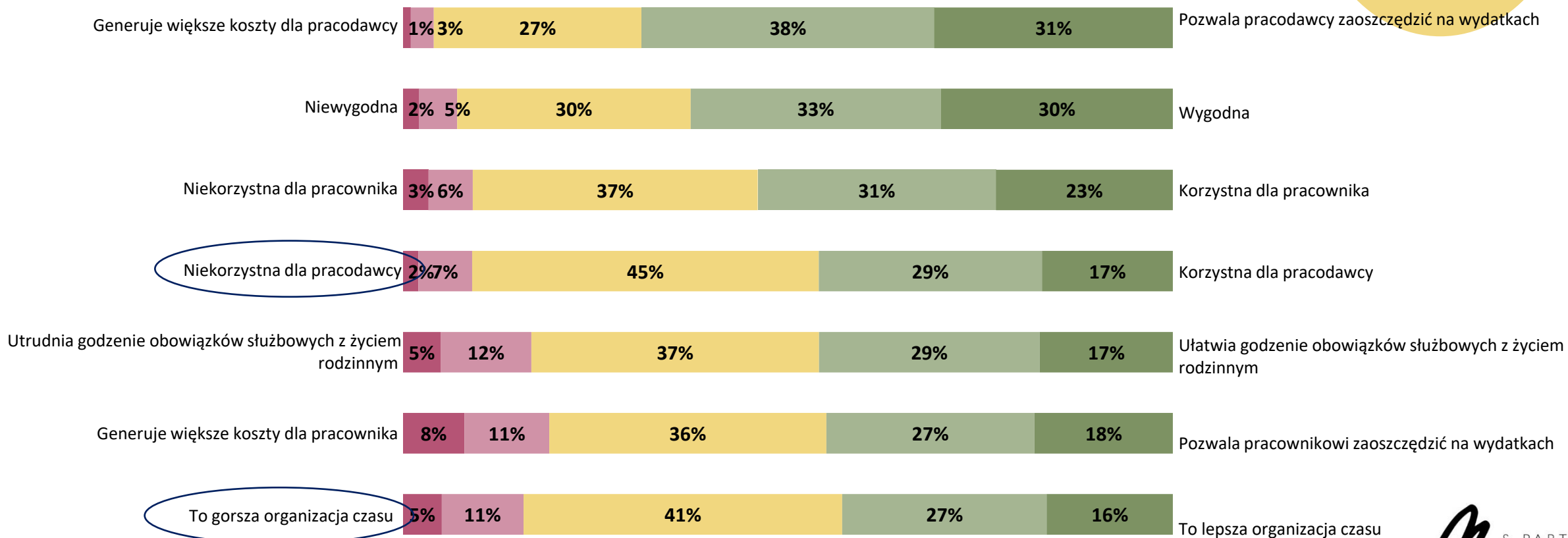
Pracownicy postrzegają pracę zdalną jako atrakcyjną finansowo dla pracodawców, lecz także wygodną oraz korzystną zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy.

Istotnie częściej:
kierujący zespołem

Istotnie częściej bardziej pozytywnie pod wszystkimi aspektami oceniali pracę zdalną pracownicy, którzy przez ostatnie 6 miesięcy pracowali wyłącznie lub głównie **zdalnie oraz hybrydowo**

Z czym kojarzy się Panu/i praca zdalna? Proszę wskazać, które określenie jest bliższe Pana/Panią opinii, zaznaczając odpowiednio: 1 – zdecydowanie po lewej, 2 – raczej po lewej, 3 – ani jedno, ani drugie/ w takim samym stopniu jedno, jak drugie, 4 – raczej po prawej, 5 – zdecydowanie po prawej.

N=1092 (wszyscy badani)



Praca zdalna według pracowników może jednak też izolować społecznie, a nawet rozleniwiać.

Istotnie częściej:
kierujący zespołem

Istotnie częściej
bardziej pozytywnie
pod wszystkimi
aspektami oceniali
pracę zdalną
pracownicy, którzy
przez ostatnie 6
miesięcy pracowali
wyłącznie lub
głównie **zdalnie oraz
hybrydowo**

Z czym kojarzy się Panu/i praca zdalna? Proszę wskazać, które określenie jest bliższe Pana/Panią opinii, zaznaczając odpowiednio: 1 – zdecydowanie po lewej, 2 – raczej po lewej, 3 – ani jedno, ani drugie/ w takim samym stopniu jedno, jak drugie, 4 – raczej po prawej, 5 – zdecydowanie po prawej.

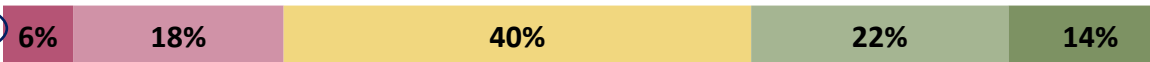
N=1092 (wszyscy badani)

Negatywnie wpływa na zdrowie fizyczne (np. ze względu na pracę przy nieodpowiednim stanowisku)



Pozytywnie wpływa na zdrowie fizyczne (np. można dłużej pospać, poświęcić czas przeznaczony na dojazd, na aktywność sportową, itp.)

Obniża efektywność pracy (ze względu na wiele czynników rozpraszających)



Pozwala pracować wydajniej (ze względu na mniej czynników rozpraszających)

Negatywnie wpływa na zdrowie psychiczne



Pozytywnie wpływa na zdrowie psychiczne

Negatywnie wpływa na relacje rodzinne



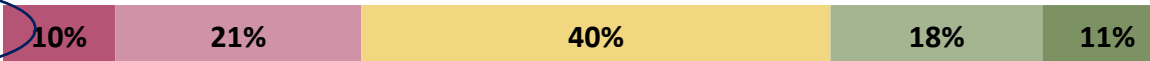
Pozytywnie wpływa na relacje rodzinne

To nadmiar obowiązków służbowych



To mniej obowiązków służbowych

Rozleniwia



Mobilizuje do pracy

Izoluje społecznie



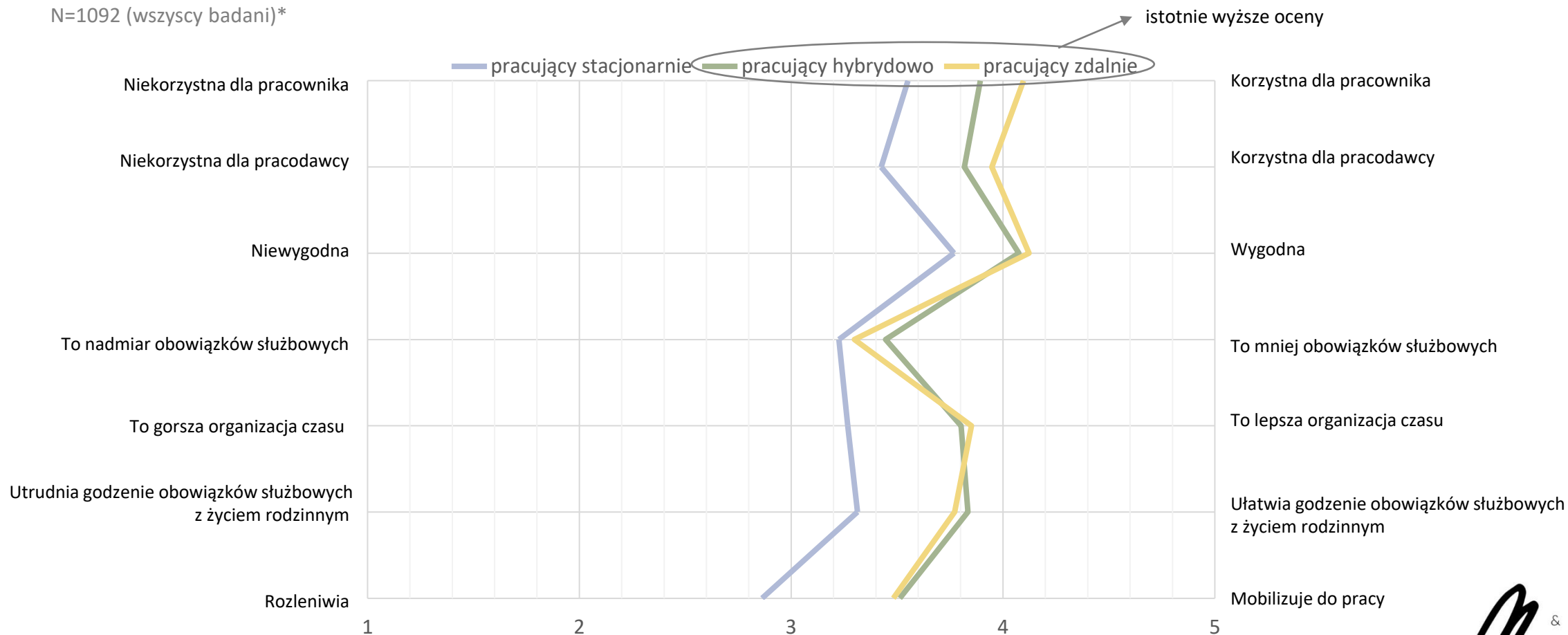
Poprawia relacje społeczne

Polacy, którzy w ciągu ostatniego półrocza pracowali hybrydowo lub zdalnie, istotnie lepiej oceniają pracę zdalną na niemal wszystkich wymiarach.

33

Z czym kojarzy się Panu/i praca zdalna? Proszę wskazać, które określenie jest bliższe Pana/Panią opinii, zaznaczając odpowiednio: 1 – zdecydowanie po lewej, 2 – raczej po lewej, 3 – ani jedno, ani drugie/ w takim samym stopniu jedno, jak drugie, 4 – raczej po prawej, 5 – zdecydowanie po prawej.

N=1092 (wszyscy badani)*



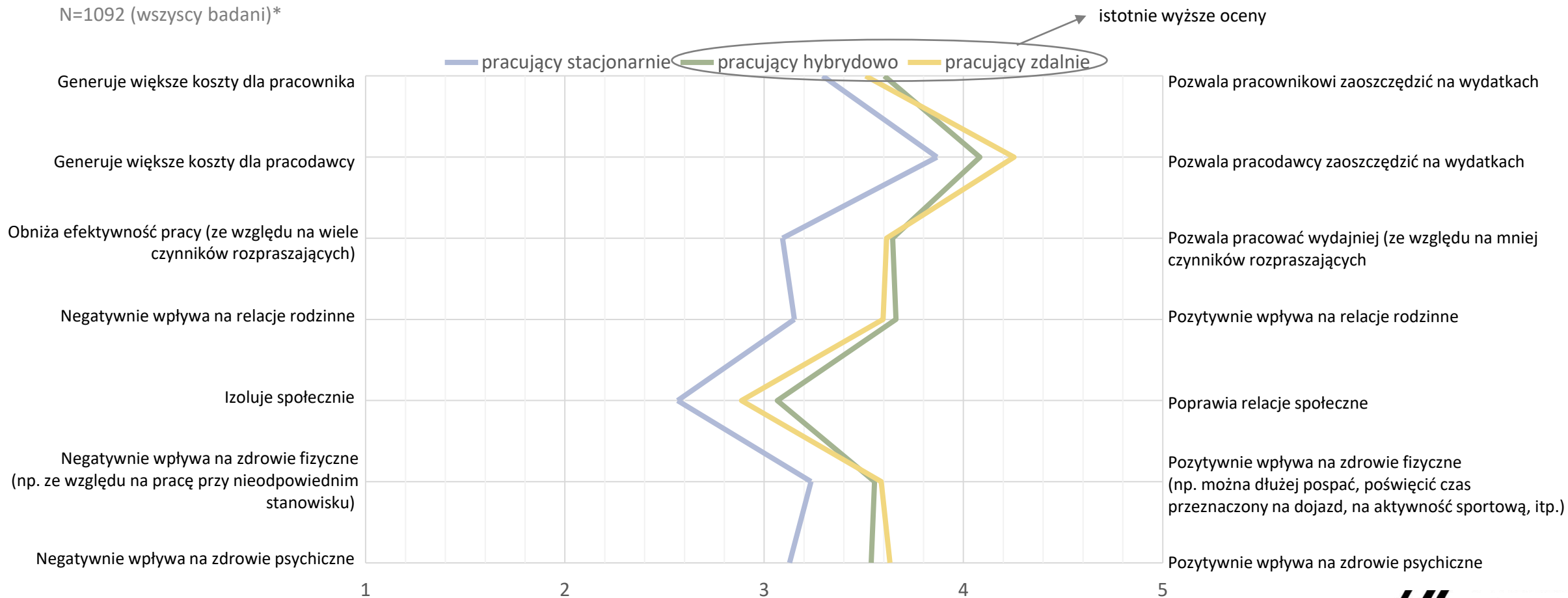
* wyniki w podziale według trybu pracy w ciągu ostatnich 6 miesięcy (wyłącznie lub głównie praca stacjonarna / praca stacjonarna i zdalna / wyłącznie lub głównie praca zdalna)

Polacy, którzy w ciągu ostatniego półrocza pracowali hybrydowo lub zdalnie, istotnie lepiej oceniają pracę zdalną na niemal wszystkich wymiarach.

34

Z czym kojarzy się Panu/i praca zdalna? Proszę wskazać, które określenie jest bliższe Pana/Panią opinii, zaznaczając odpowiednio: 1 – zdecydowanie po lewej, 2 – raczej po lewej, 3 – ani jedno, ani drugie/ w takim samym stopniu jedno, jak drugie, 4 – raczej po prawej, 5 – zdecydowanie po prawej.

N=1092 (wszyscy badani)*

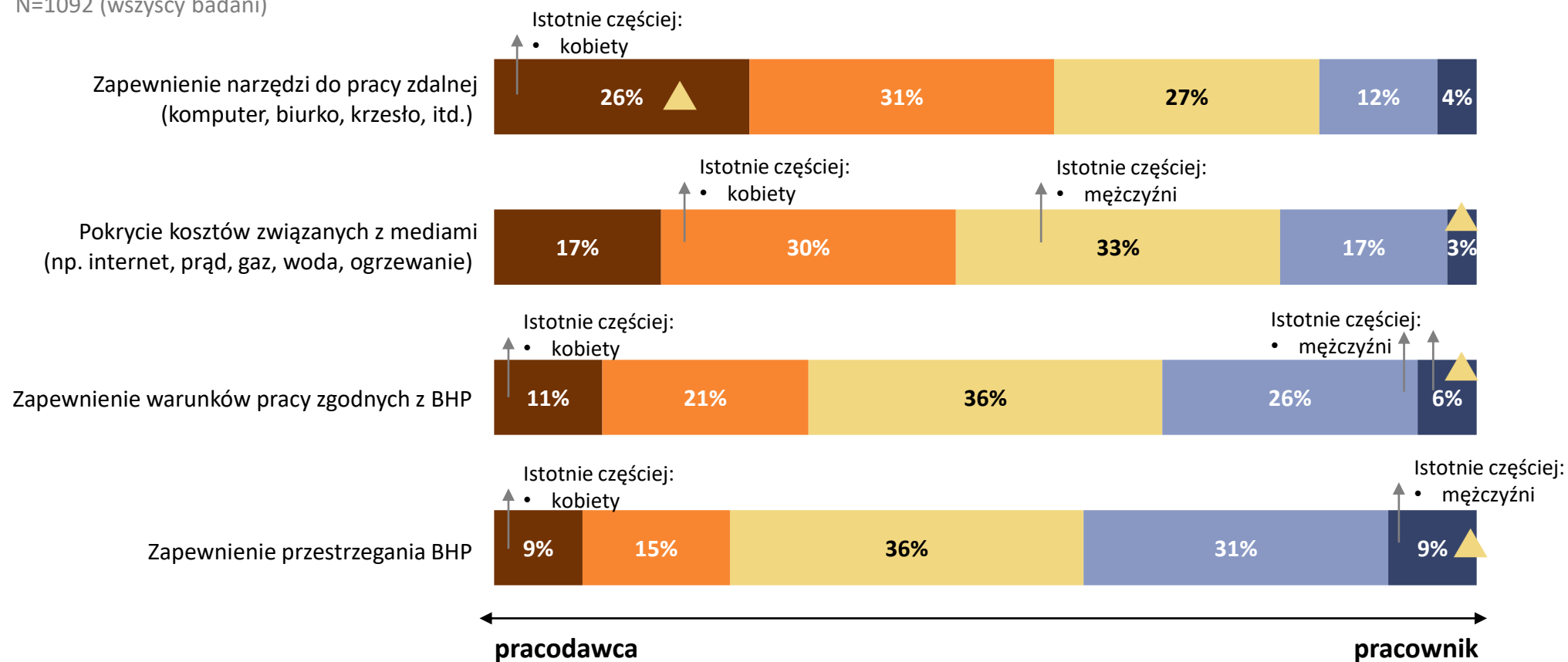


* wyniki w podziale według trybu pracy w ciągu ostatnich 6 miesięcy (wyłącznie lub głównie praca stacjonarna / praca stacjonarna i zdalna / wyłącznie lub głównie praca zdalna)

Według pracowników, zapewnienie narzędzi do pracy zdalnej oraz pokrycie kosztów związanych z mediami, powinno leżeć po stronie pracodawców.

Po czyjej stronie według Pan/i powinny być poniższe obowiązki? Proszę wskazać, które określenie jest bliższe Pana/Panią opinii, zaznaczając odpowiednio: 1 – zdecydowanie po stronie pracodawcy, 2 – raczej po stronie pracodawcy, 3 – ani po stronie pracodawcy, ani po stronie pracownika/ w takim samym stopniu po stronie pracodawcy, jak pracownika, 4 – raczej po stronie pracownika, 5 – zdecydowanie po stronie pracownika.

N=1092 (wszyscy badani)

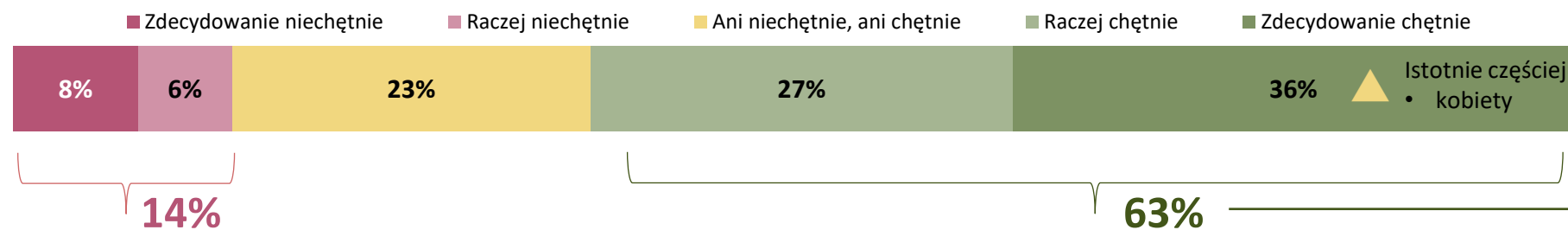


Chęć / gotowość Polaków do pracowania w trybie zdalnym

63% pracowników chętnie skorzystałaby z opcji pracy zdalnej w dogodnym dla nich wymiarze dni w miesiącu. Głównym powodem jest możliwość lepszego zarządzania czasem.

Na ile chętnie korzystałby/ałaby Pan/i z możliwości pracy zdalnej, w dogodnym dla Pana/i wymiarze dni w miesiącu?
N=1092 (wszyscy badani)

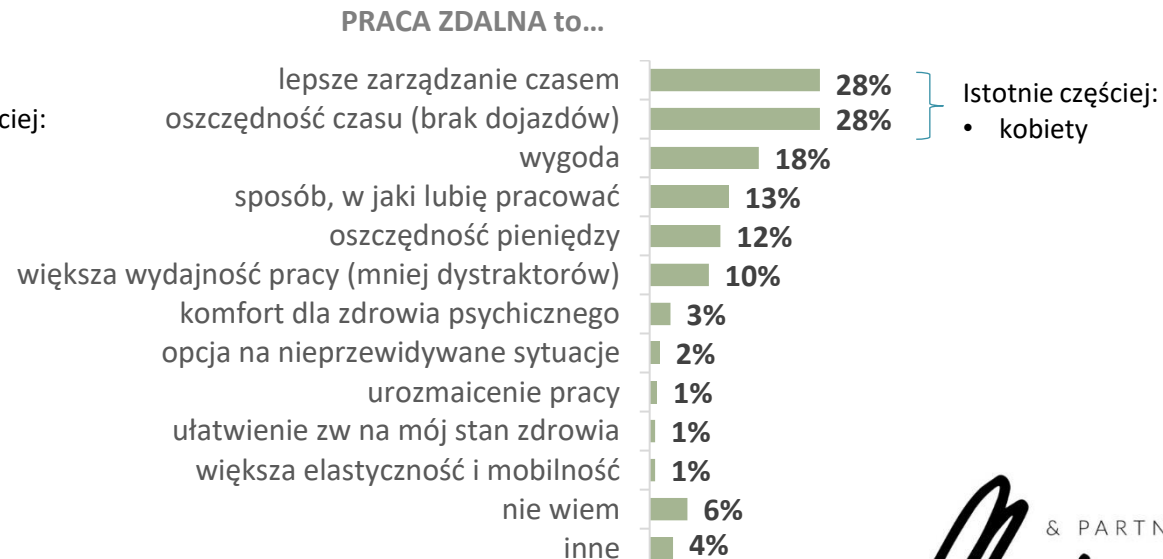
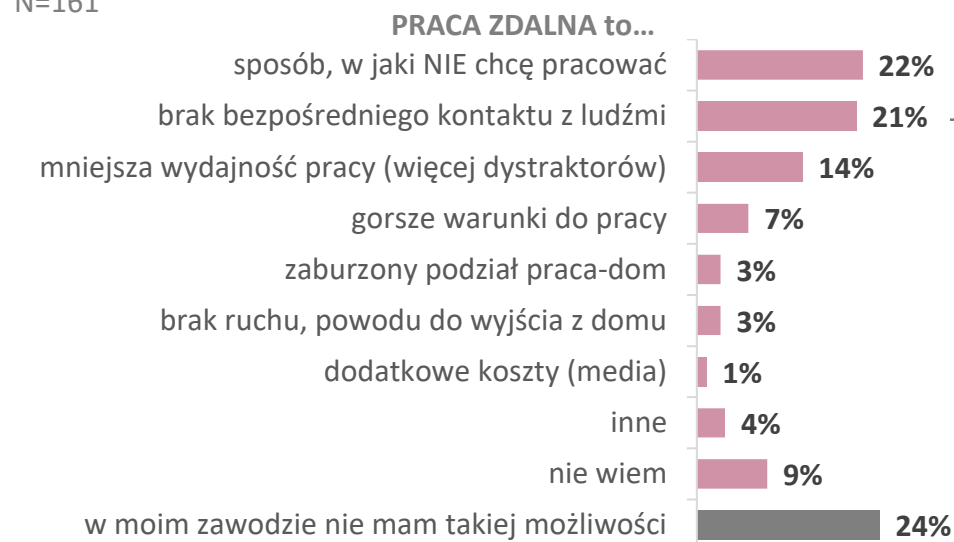
Ile dni w miesiącu chciałby/ałaby Pan/i pracować zdalnie?
N=679



średnio:
13,5
dnia
miesięcznie

Dlaczego niechętnie korzystał(a)by Pan/i z pracy zdalnej w dogodnym dla Pana/Pani wymiarze dni w miesiącu?
N=161

Dlaczego chętnie korzystałby Pan/i z pracy zdalnej w dogodnym dla Pana/i wymiarze dni w miesiącu?
N=679



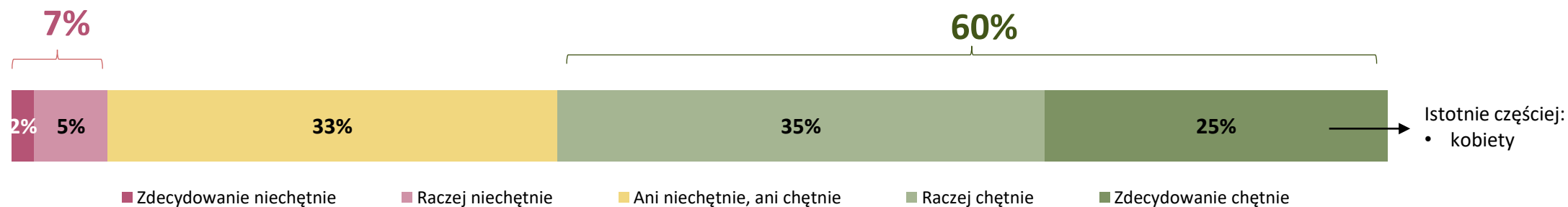
▲ Istotnie częściej pracownicy, którzy przez ostatnie 6 miesięcy pracowali wyłącznie lub głównie zdalnie

60% Polaków chętnie rozważyłaby zmianę pracodawcy, jeśli oferowałby on lepszą możliwość dopasowania liczby dni pracy zdalnej do preferencji pracownika.

38

Na ile chętnie rozważyłby/aby Pan/i zmianę pracodawcy, gdyby inny pracodawca oferował lepszą możliwość dopasowania liczby dni pracy zdalnej do Pana/i preferencji?

N=931 (badani, którzy chętnie korzystaliby z pracy zdalnej)



Na ile chętnie rozważyłby/aby Pan/i przekwalifikowanie, gdyby inny zawód oferował lepszą możliwość dopasowania liczby dni pracy zdalnej do Pana/i preferencji?

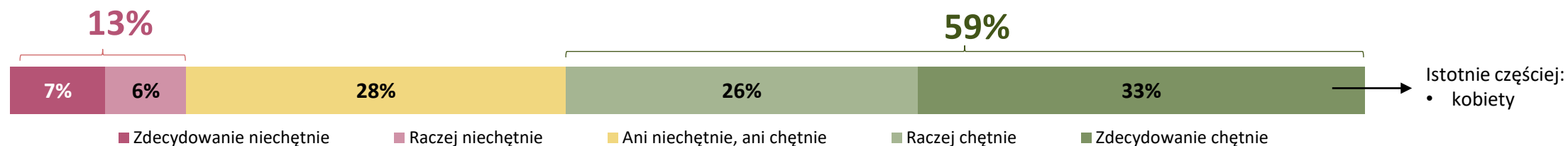
N=1092 (wszyscy badani)



59% pracowników chętnie skorzystałoby z dni pracy zdalnej „na wniosek”. Najczęstszym powodem byłyby sytuacje związane z gorszym samopoczuciem swoim lub członka rodziny oraz chęć przedłużenia weekendu.

Proszę wyobrazić sobie, że miałby/ałaby Pan/i do dyspozycji, „na wniosek”, dwa dni pracy zdalnej w miesiącu (przy założeniu, że Pana/i obecny zakres obowiązków nie koliduje z takim trybem pracy). Na ile chętnie korzystał(a)by Pan/i z takiej opcji?

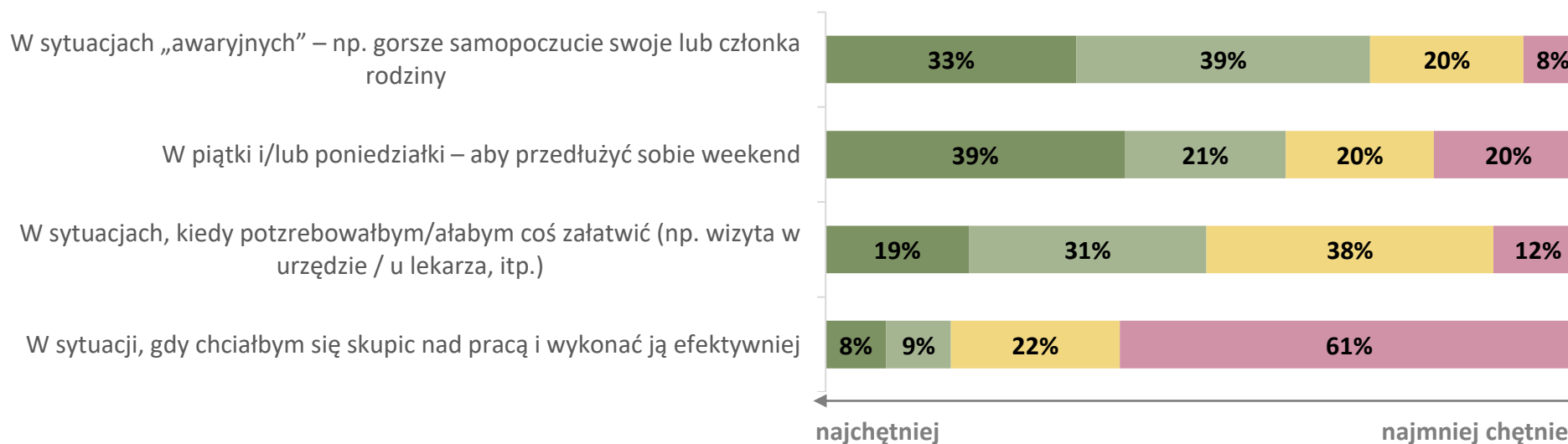
N=1092 (wszyscy badani)



Proszę wyobrazić sobie, że miałby/ałaby Pan/i do dyspozycji, „na wniosek”, dwa dni pracy zdalnej w miesiącu (przy założeniu, że Pana/i obecny zakres obowiązków nie koliduje z takim trybem pracy). W jakich sytuacjach korzystał(a)by Pan/i z nich najchętniej?

Proszę uszeregować od 1 do 4, gdzie 1 – najchętniej korzystałbym w tej sytuacji, 4 – najmniej chętnie korzystałbym w tej sytuacji.

N=879 (badani, którzy korzystaliby z takich dni jedynie w wymienionych niżej sytuacjach)

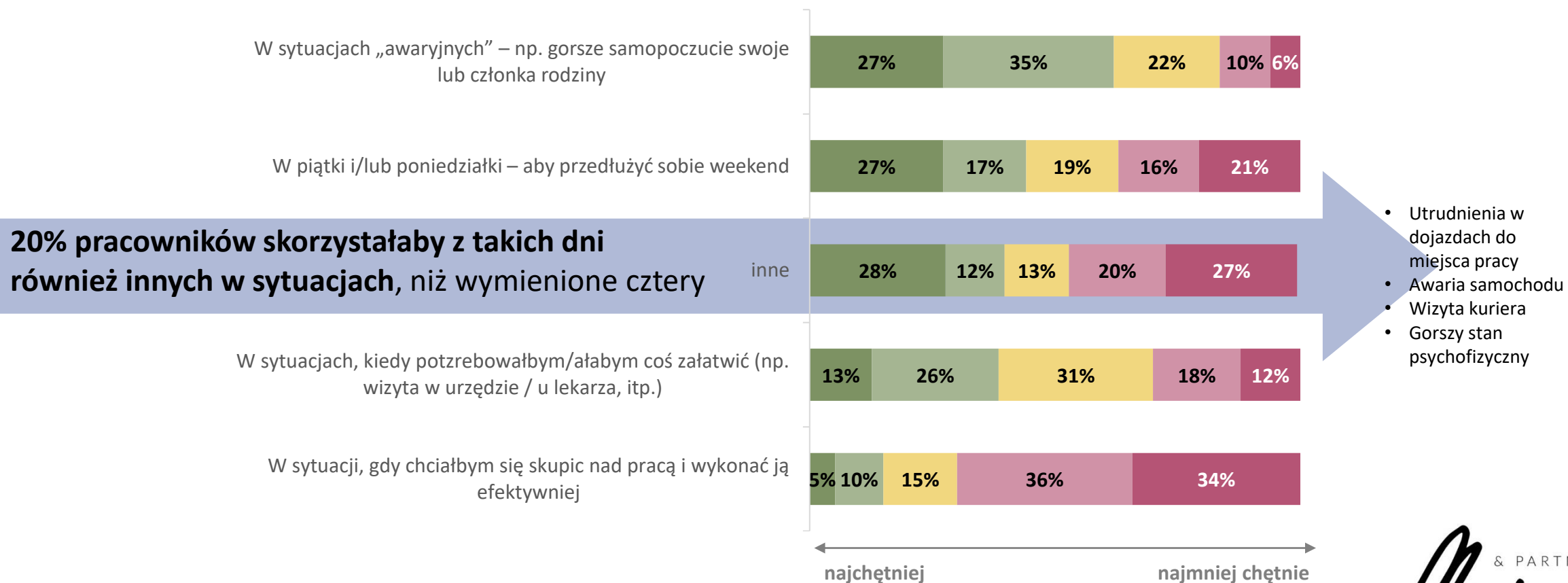


Praca zdalna „na wniosek” najrzadziej była wiązana z mniejszą ilością dystraktorów. Pracownicy traktowaliby ją raczej jako opcję awaryjną w przypadku nieprzewidzianych sytuacji, takich jak np. choroba czy awaria samochodu.

Proszę wyobrazić sobie, że miałby/ałaby Pan/i do dyspozycji, „na wniosek”, dwa dni pracy zdalnej w miesiącu (przy założeniu, że Pana/i obecny zakres obowiązków nie koliduje z takim trybem pracy). W jakich sytuacjach korzystał(a)by Pan/i z nich najchętniej?

Proszę uszeregować od 1 do 5, gdzie 1 – najchętniej korzystałbym w tej sytuacji, 5 – najmniej chętnie korzystałbym w tej sytuacji.

N=213 (badani, którzy chętnie skorzystaliby z takich dni również w innych, niż wymienione cztery sytuacje)

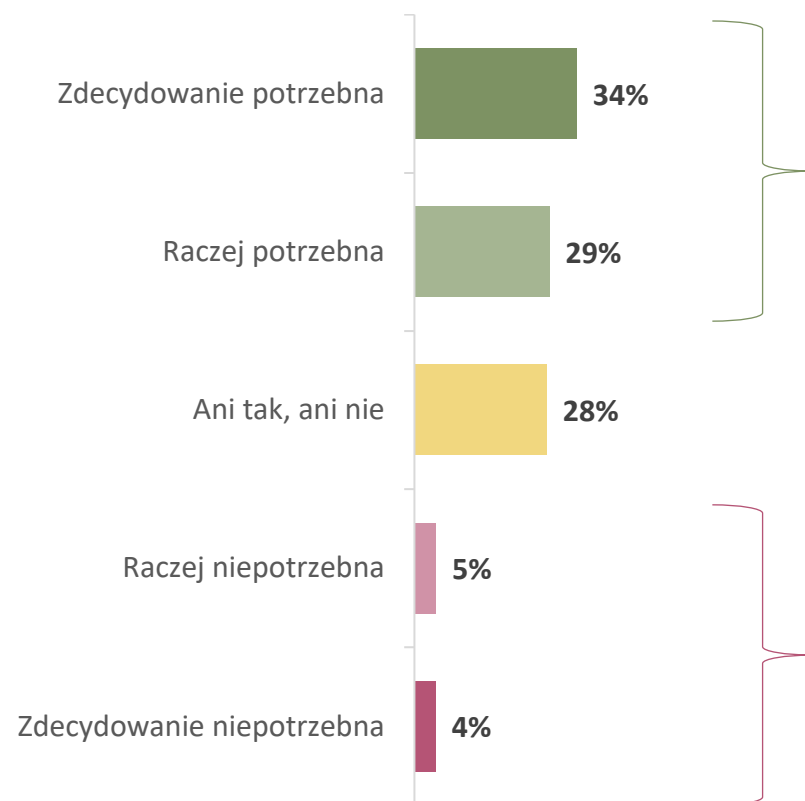


Opinia na temat projektu nowelizacji Kodeksu Pracy

Większość pracowników jest zdania, że nowelizacja w Kodeksie Pracy dot. pracy zdalnej **jest potrzebna**.

Jak się Panu/Pani wydaje, na ile według Pana/Pani potrzebna jest ogólna nowelizacja w Kodeksie Pracy dotycząca pracy zdalnej?

N=1092 (wszyscy badani)



63% pracowników uważa, że ogólna nowelizacja w Kodeksie pracy dot. pracy zdalnej jest potrzebna.

9% pracowników uważa, że ogólna nowelizacja w Kodeksie pracy dot. pracy zdalnej **NIE** jest potrzebna.



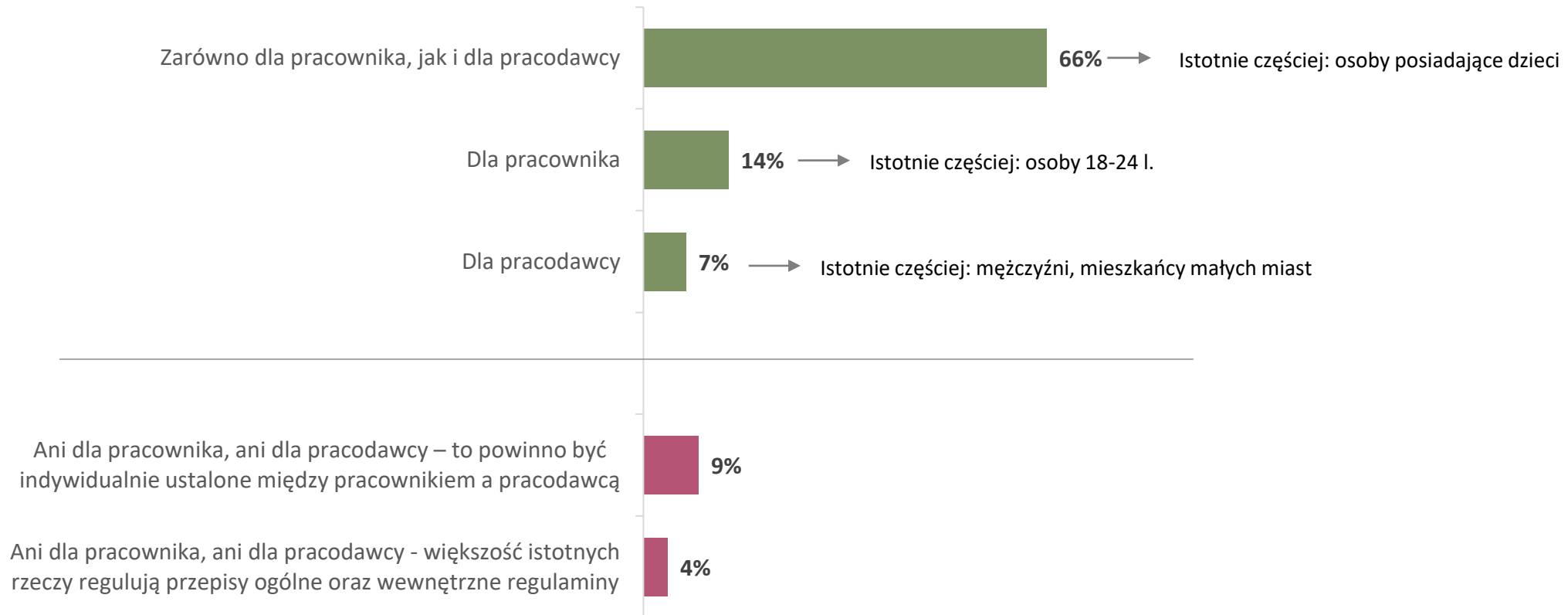
Istotnie częściej taką potrzebę dostrzegają:

- Osoby posiadające dzieci (w szczególności małe, do 4 lat)
- Pracownicy usług
- Osoby, które w ciągu ostatnich miesięcy pracowały zdalnie / hybrydowo

Większość też jest zdania, że nowelizacja w Kodeksie Pracy dot. pracy zdalnej jest potrzebna zarówno im jako pracownikom, jak i pracodawcom.

Dla kogo według Pana/i potrzebna jest ogólna nowelizacja w Kodeksie Pracy dotycząca pracy zdalnej?

N=1092 (wszyscy badani)



Testowane koncepty rozwiązań prawnych (1/2)

Każdy pracownik oceniał 3 losowo wybrane pomysły spośród następujących 6:

A

Pokrywanie **kosztów mediów** pracownika przez pracodawcę (np. ryczałt na prąd, koszty związane z internetem, itd.)

„Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikowi instalację, serwis, konserwację narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokryć niezbędne koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. Obowiązek pokrycia kosztów, albo wypłaty ekwiwalentu, może być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczałtu, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną.”

B

Zapewnienie **narzędzi niezbędnych do pracy** (np. refundacja / zapewnienie krzesła, biurka, laptopa, itp.)

„Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej. Strony mogą ustalić zasady wykorzystywania przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej.”

C

Brak możliwości odmowy pracy zdalnej określonym grupom społecznym (np. kobietom w ciąży, rodzicom dzieci do lat 4, opiekunom osób z niepełnosprawnościami)

„Pracodawca jest zobowiązany uwzględnić wniosek (...) pracownicy w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia, a także pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.”

Testowane koncepty rozwiązań prawnych (2/2)

D Praca zdalna „na wniosek” (24 dni w skali roku)

„Praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym.”

E **Obowiązek przestrzegania przepisów BHP przez pracownika**

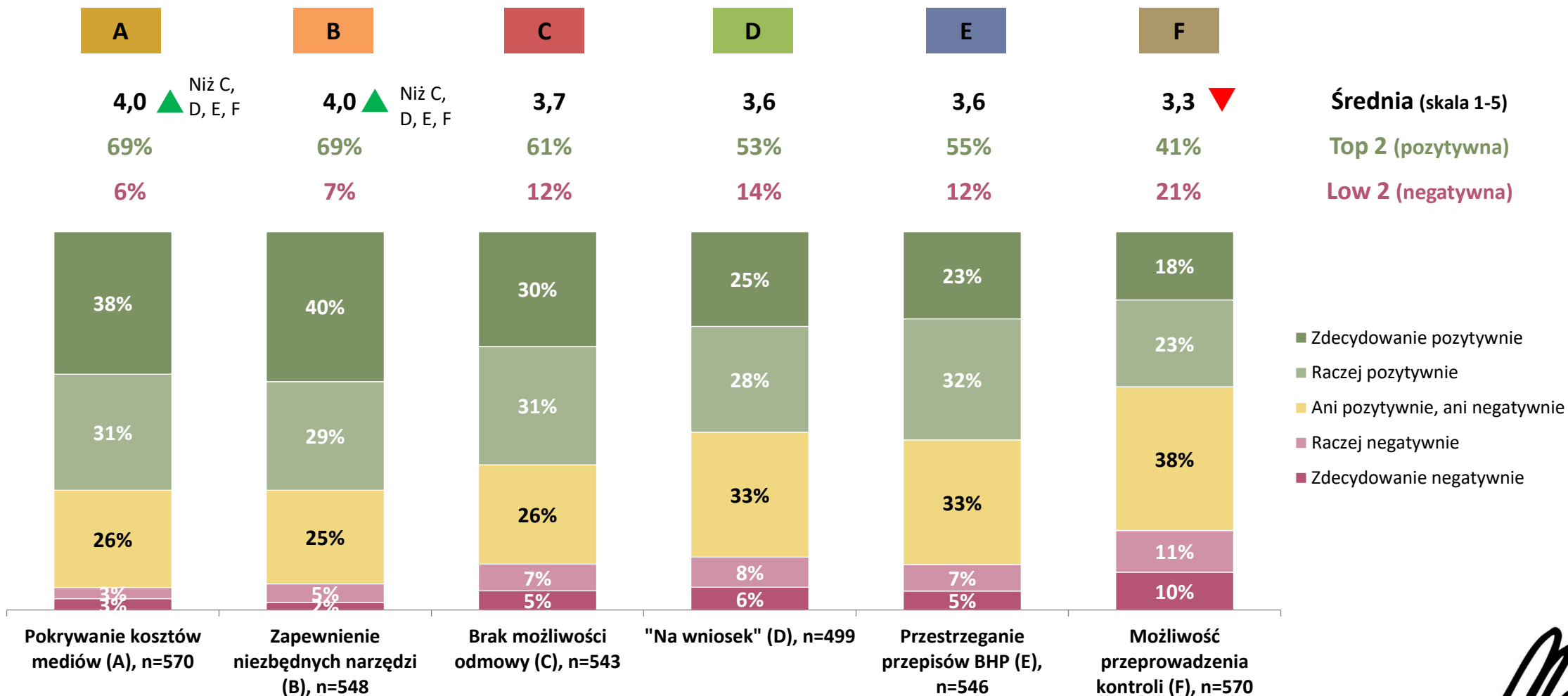
„Jeżeli pracodawca w trakcie kontroli pracy zdalnej, stwierdzi uchybienia w przestrzeganiu przepisów i zasad, w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub w przestrzeganiu wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, zobowiązuje pracownika do usunięcia stwierdzonych uchybień we wskazanym terminie albo cofa zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez tego pracownika. W przypadku wycofania zgody na wykonywanie pracy zdalnej, pracownik rozpoczyna pracę w dotychczasowym miejscu pracy, w terminie określonym przez pracodawcę.”

F **Możliwość przeprowadzenia kontroli pracownika przez pracodawcę w dowolnym momencie czasu pracy:**

„Pracodawca ma prawo przeprowadzać kontrolę wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, kontrolę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) lub kontrolę przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych (...). Kontrolę przeprowadza się w porozumieniu z pracownikiem w miejscu wykonywania pracy zdalnej, w godzinach pracy pracownika. Pracodawca dostosowuje sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania pracy zdalnej i jej rodzaju. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.”

Odbiór konceptów rozwiązań prawnych: **ogólna ocena**

Jak Pan/i ocenia ten pomysł?



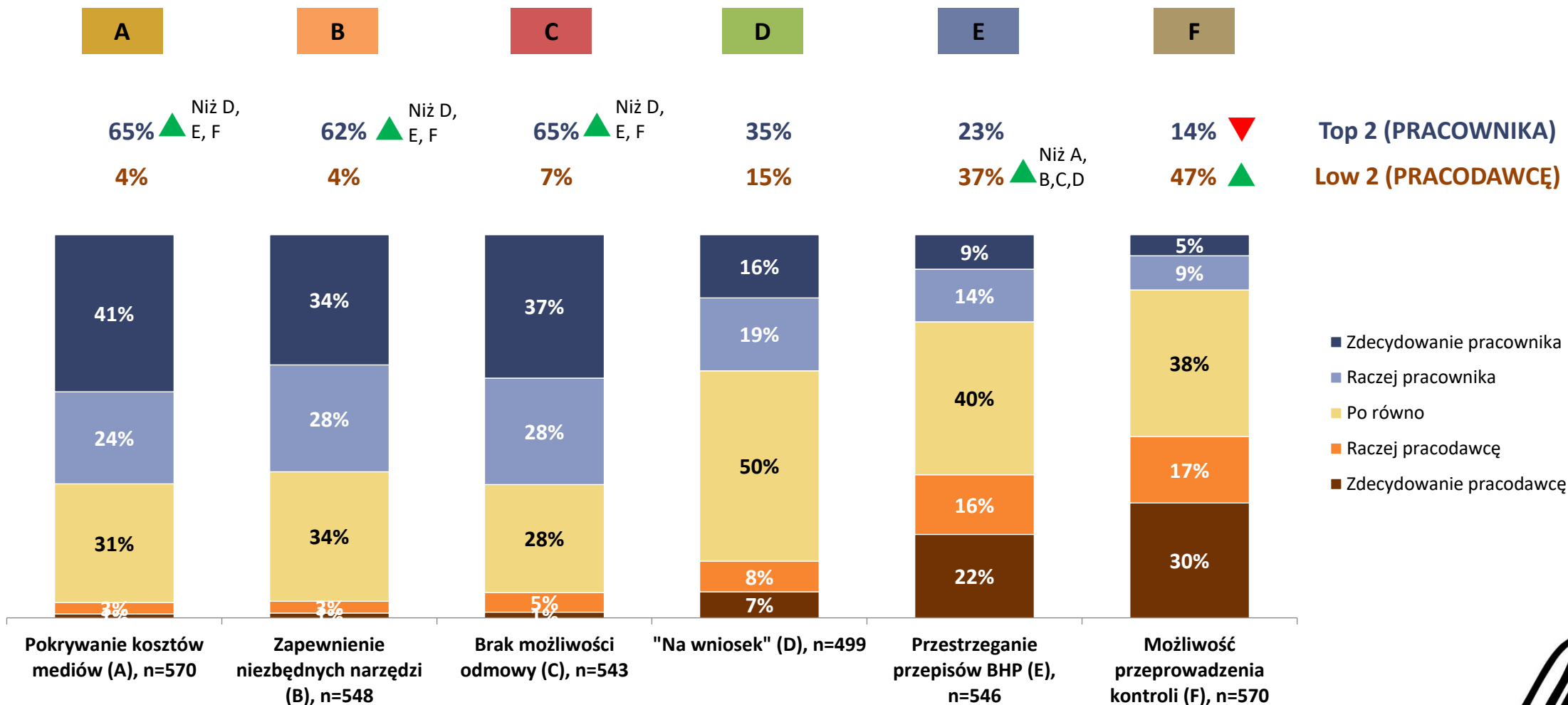
▲ ▼ Statystycznie istotna różnica

Kto lepiej ocenia poszczególne koncepty rozwiązań prawnych?

A	Pokrywanie kosztów mediów pracownika przez pracodawcę (np. ryczałt na prąd, koszty związane z internetem, itd.)	→ Istotnie lepiej oceniają: kobiety, osoby 55+
B	Zapewnienie narzędzi niezbędnych do pracy (np. refundacja / zapewnienie krzesła, biurka, laptopa, itp.)	→ Istotnie lepiej oceniają: kobiety, osoby posiadające dzieci
C	Brak możliwości odmowy pracy zdalnej określonym grupom społecznym (np. kobietom w ciąży, rodzicom dzieci do lat 4, opiekunom osób z niepełnosprawnościami)	→ Istotnie lepiej oceniają: kobiety, mieszkańcy wsi, osoby pracujące w mikroprzedsiębiorstwach (do 9 pracowników), pracownicy handlu, pracujący w trybie hybrydowym
D	Praca zdalna „na wniosek” (24 dni w skali roku)	→ Istotnie lepiej oceniają: osoby młodsze (do 44 lat)
E	Obowiązek przestrzegania przepisów BHP przez pracownika	→ Istotnie lepiej oceniają: osoby pracujące w średniej wielkości firmach (51-250 pracowników)
F	Możliwość przeprowadzenia kontroli pracownika przez pracodawcę w dowolnym momencie czasu pracy:	→ Istotnie lepiej oceniają: pracownicy produkcji

Odbiór konceptów rozwiązań prawnych: kogo chroni zapis?

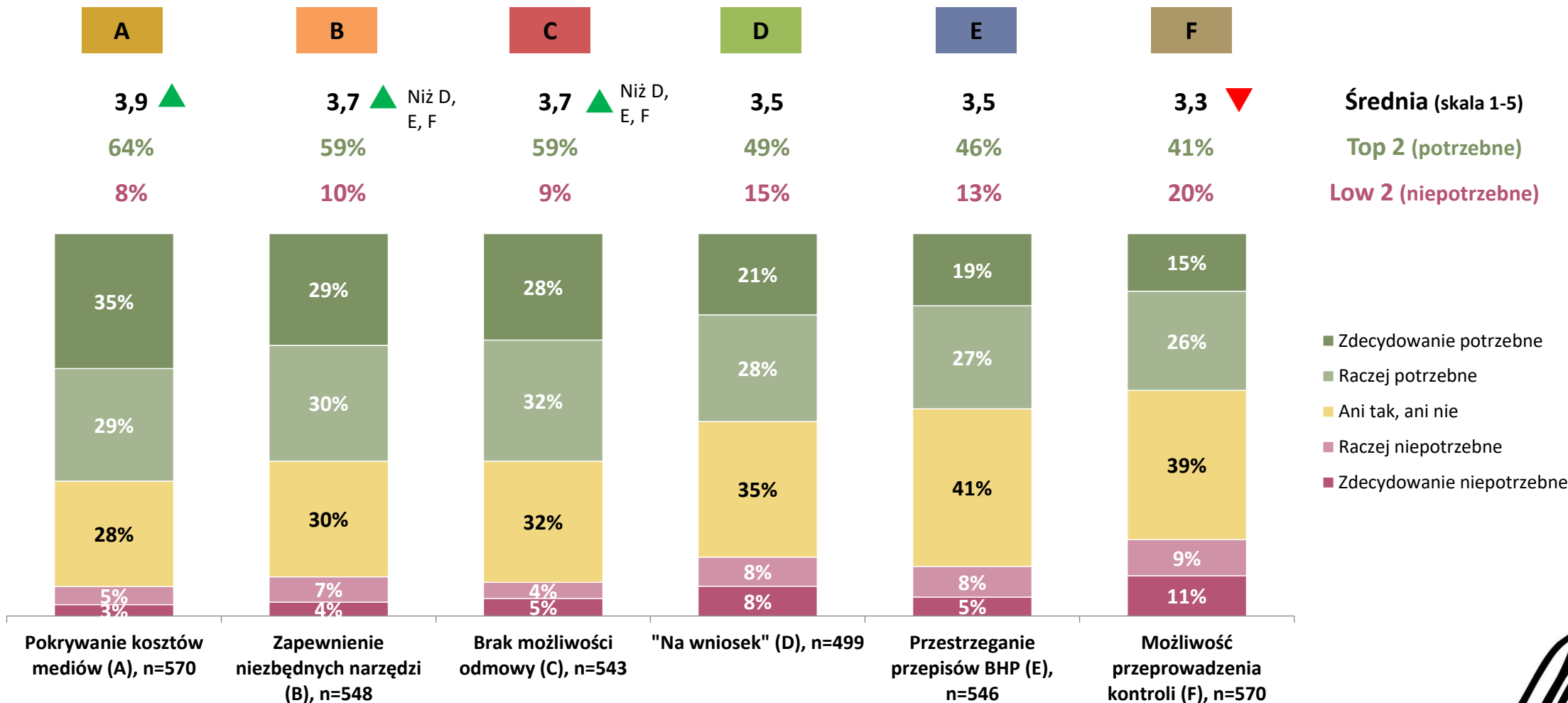
Kogo ten zapis ma na celu chronić?



▲ ▼ Statystycznie istotna różnica

Odbiór konceptów rozwiązań prawnych: na ile potrzebne?

Na ile potrzebne są ogórne przepisy w tym zakresie?

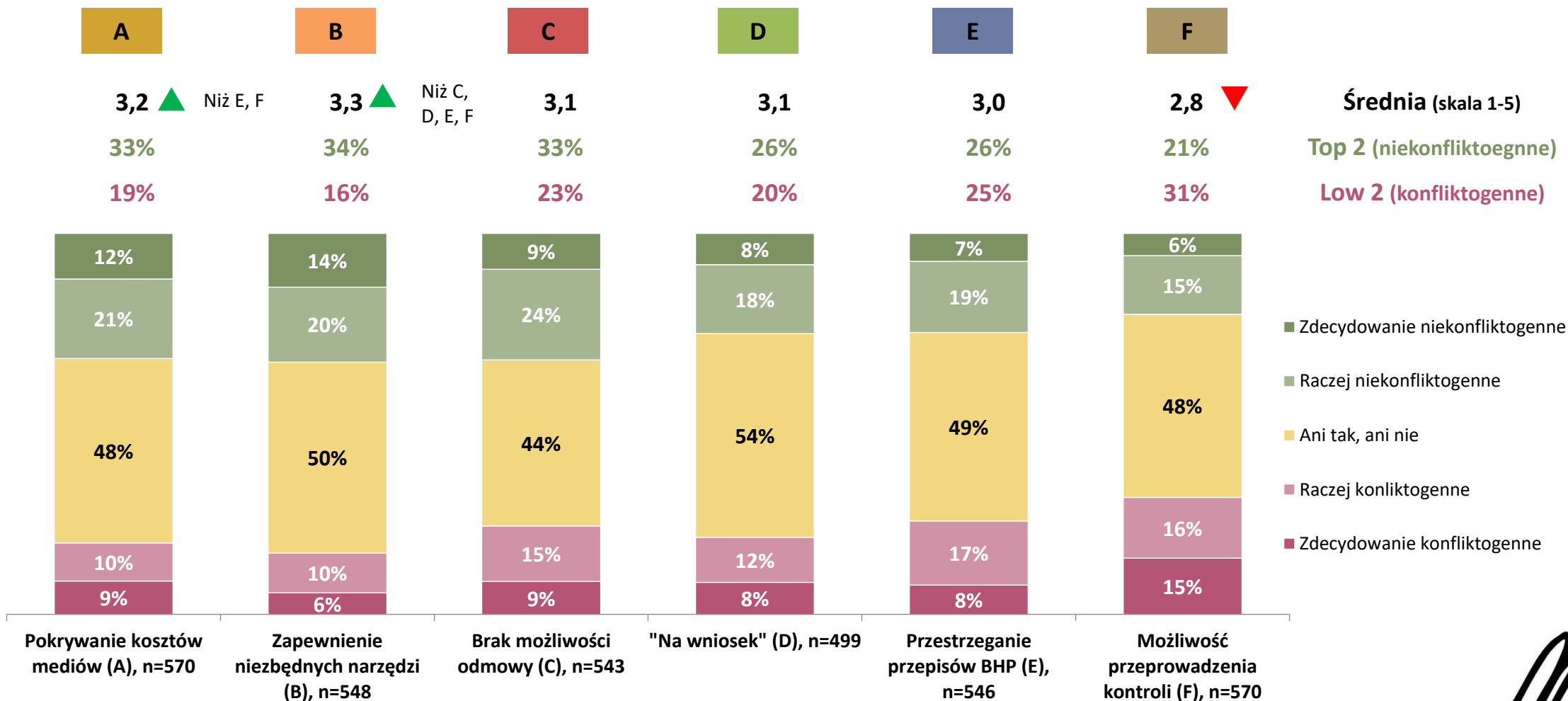


▲ ▼ Statystycznie istotna różnica

Odbiór konceptów rozwiązań prawnych: na ile konfliktogenne?

50

Na ile konfliktogenne (tzn. utrudniające dialog między pracownikiem a pracodawcą) mogą być odgórne przepisy w tym zakresie?



Ranking konceptów z perspektywy pracowników



A Pokrywanie **kosztów mediów** pracownika przez pracodawcę (np. ryczałt na prąd, koszty związane z internetem, itd.)

B Zapewnienie **narzędzi niezbędnych do pracy** (np. refundacja / zapewnienie krzesła, biurek, laptopa, itp.)

C **Brak możliwości odmowy** pracy zdalnej określonym grupom społecznym (np. kobietom w ciąży, rodzicom dzieci do lat 4, opiekunom osób z niepełnosprawnościami)

D Praca zdalna „na wniosek” (24 dni w skali roku)

E **Obowiązek przestrzegania przepisów BHP** przez pracownika

F **Możliwość przeprowadzenia kontroli** pracownika przez pracodawcę w dowolnym momencie czasu pracy:



Najlepiej oceniane: chronią bardziej pracownika, są potrzebne, wydają się najmniej konfliktogenne

Najgorzej oceniane: chronią bardziej pracodawcę, wydaje się najmniej potrzebne i najbardziej kojarzy się z potencjalnym źródłem konfliktów na linii pracownik-pracodawca

W razie pytań, zapraszamy do kontaktu!

Maison & Partners
ul. Podbipięty 57
02-732 Warszawa

tel. 022 828 28 85
fax. 022 621 26 67
e-mail: biuro@maison.pl

www.maison.pl

Maison & PARTNERS