



PRACA ZDALNA PO PANDEMII – Raport podsumowujący webinarium #9

Pozytywne i negatywne aspekty pracy zdalnej wraz z oceną nowych rozwiązań w tym zakresie.

- Pracodawcy jako problem wskazali ponoszenie podwójnych kosztów związanych z utrzymaniem biur oraz jednoczesnym wyposażeniem pracowników w środki i materiały do pracy zdalnej;
- Wskazano stosunkowo większe obciążenie finansowe dla mniejszych pracodawców przy pracy zdalnej w stosunku do tych większych i bardziej zorganizowanych;
- Administracja państwowa była w większości chwalona przez uczestników webinarium za wprowadzenie cyfrowego obiegu dokumentów;
- Prawnicy biorący udział w webinarium wskazywali, że pandemia miała przynieść pewne pozytywne rozwiązania dla ich zawodu. Przede wszystkim upowszechniły się zdalne rozprawy. Jednocześnie prawnicy wskazywali, że wciąż istnieją sądy, w których cyfryzacja przebiega powoli;
- Zdalne rozprawy ułatwiają także czynności dowodowe i prowadzenie rozpraw, gdy uczestnikami są osoby mieszkające w różnych częściach kraju;
- Wskazano, że wciąż ogromny jest odsetek osób, które nie umieją posługiwać się komputerem, a co za tym idzie są wykluczone z cyfrowego obiegu informacji w tym administracji, czy sądownictwa;
- Przedstawiciele branży producentów żywności wskazali, że istnieje wiele miejsc pracy, takich jak produkcja, gdzie nie jest możliwe wysłanie pracowników na pracę zdalną. Niemniej jednak w wielu miejscach pracy istnieją przynajmniej niektóre stanowiska, na których praca zdalna jest możliwa;
- U niektórych pracodawców przyjęto się wykonywanie pracy w systemie 3:2, tj.: 3 dni pracy zdalnej naprzemiennie z 2 stacjonarnej (praca hybrydowa). Szczególnie system ten spodobał się kobietom;
- W czasie pracy zdalnej wzrosła ilość uczestników webinarium i spotkań online;
- Postulatami branży żywieniowej jest jasne określenie obowiązków i praw przy zastosowaniu pracy zdalnej oraz pełna cyfryzacja obsługi przedsiębiorców przez urzędy;





- Ekspertka urzędu pracy wskazała, że praca zdalna jest już traktowana przez pracowników nie jako benefit, ale jako standardowy przywilej (oczekiwania te widoczne są zwłaszcza przy rozmowach o pracę);
- Podkreślono, że duża odpowiedzialność przy wprowadzaniu i organizacji pracy zdalnej spoczywa na menadżerach;
- Uregulowania kodeksowego pracy zdalnej mniej boją się przedsiębiorcy z rozbudowanymi działami HR;
- Przedstawiciel branży konsultingowej wskazał jako minus pracy zdalnej często pojawiający się brak jasnego rozgraniczenia jej początku i końca, co wiąże się z rozciągnięciem dnia pracy;
- Uczestnicy webinarium wskazali na zanik więzi pracowniczych, który z czasem zaczął być dużą wadą pracy zdalnej.

Wstęp

W dniu 15 grudnia 2022 r. odbyło się dziewiąte z szesnastu webinarium poświęconych pracy zdalnej w Polsce. Spotkanie odbyło się w ramach projektu „Potrzeby i wyzwania związane z wdrożeniem w przedsiębiorstwach prywatnych modelu pracy zdalnej” dofinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego.

W ramach projektu zostały przeprowadzone ilościowe na grupie prawie 1100 pracowników, które umożliwiły pozyskanie ich opinii na temat pracy zdalnej. Przeprowadzono także badania jakościowe w postaci wywiadów pogłębionych na grupie 16 pracodawców reprezentujących zarówno małe, jak i duże firmy. Następnie w trakcie webinarium wyniki badań skonfrontowano z doświadczeniami w pracy zdalnej, zarówno po stronie pracowników, jak i pracodawców; osób reprezentujących podmioty publiczne i sektor prywatny. W ramach webinarium zostaną wypracowane rekomendacje przedstawiające oczekiwania pracodawców i pracowników względem pracy zdalnej.

W dziewiątym spotkaniu rozmawialiśmy przede wszystkim z prawnikami, przedsiębiorcami branży produkcji żywności, przedstawicielami pracodawców, przedstawicielami firm konsultingowych oraz ekspertami rynku pracy.

Doświadczenia uczestników webinarium w zakresie modelu pracy zdalnej.

Pierwszą z obaw, które wskazali uczestnicy webinarium było ponoszenie **podwójnych kosztów** przez przedsiębiorców w związku z wprowadzaniem „na stałe” przepisów o pracy zdalnej. Podwójne koszty miały by wynikać z utrzymywania biur przy jednoczesnym obowiązku zapewnienia pracownikom sprzętu, środków i materiałów do pracy zdalnej. Zwłaszcza mniejsi przedsiębiorcy, którzy posiadają mniejsze zasoby byłiby nadmiarowo obciążeni. Zwłaszcza problematyczne może okazać się zorganizowanie pracy zdalnej pracownikom, którzy zyskują uprawnienie w związku z posiadaniem dziecka do 4 roku życia. Uczestnicy webinarium wskazali również, że wyzwaniem przy pracy zdalnej jest przetwarzanie informacji fizycznych na cyfrowe. W przypadku gdy część korespondencji, często od administracji publicznej, dociera do przedsiębiorców w formie papierowej, może zabraknąć osób które dokonywały wprowadzania danych do systemów informatycznych i rozsyłały je do właściwych jednostek organizacyjnych w firmie. Obowiązki te należą często do kadry biurowej, a jeśli część z tych pracowników przejdzie na pracę zdalną mogą pojawić się problemy, komu takiej pracy udzielić w pierwszej kolejności, a komu odmówić.

Powszechny stał się **obrót dokumentami z podpisem cyfrowym, czy kwalifikowanym**. Wykładnia przepisów w tym zakresie ugruntowała się również w orzecznictwie. Państwowa Inspekcja Pracy dopuściła zawieranie umów o pracę drogą elektroniczną, co było chwalone przez przedsiębiorców.

Zawody prawnicze.

Ciekawym zagadnieniem, które zaistniało natomiast w na styku **branży prawniczej i sądowno-administracyjnej** było upowszechnienie przez sądy i urzędy cyfrowego obiegu dokumentów

-oraz zdalnych rozpraw sądowych. Należy jednak zaznaczyć, że nie wszystkie sądy w takim samym stopniu przechodziły na obieg cyfrowy, część z nich wciąż unika nowoczesnych rozwiązań. Prelegenci zaznaczali, że ułatwiło to niezwykle wykonywanie zawodów prawniczych, gdzie niezbędne było kiedyś osobiste stawiennictwo w sądach w różnych jednostkach administracyjnych kraju. Obecnie czas poświęcony niegdyś na podróże służbowe może być wykorzystany na pracę merytoryczną.

Prawnicy uczestniczący w webinarium wskazują, że znacznym utrudnieniem są problemy techniczne podczas posiedzeń on-line. Do tego dochodzi sceptycyzm niektórych sędziów co do skuteczności przesłuchania świadków, czy stron przy użyciu komunikacji na odległość. Większość pełnomocników przyzwyczała się do rozpraw online, jednak problem w poruszaniu się w świecie cyfrowym mają głównie świadkowie. W większości rozpraw pojawiają się większe lub mniejsze problemy z podłączeniem. Wciąż jest wiele osób nieposiadających umiejętności korzystania z narzędzi komunikacji na odległość. Wskazano przy tym na potrzebę właściwej edukacji w zakresie obsługi nowoczesnych technologii, również wśród przedsiębiorców.

Największym plusem rozpraw on-line jest możliwość połączenia z osobami przebywającymi za granicą. W dobie pandemii wiele osób decydowało się na pracę poza granicami Polski, gdzie były lepsze warunki pogodowe lub mniejsze obostrzenia. W takich przypadkach nie trzeba było organizować rozpraw w odległych terminach, gdyż sądy nie były związane dostępnością osób w konkretnym miejscu i czasie.

Z zebranych wypowiedzi wynika, że przedsiębiorcy polubili prowadzenie spraw zdalnie. Kontakt mailowy, czy telefoniczny, który rozpowszechnił się jeszcze przed pandemią również jest dla nich udogodnieniem. Proces cyfryzacji zarówno sądownictwa, jak i usług administracyjnych z pewnością stanowi dużą oszczędność czasu dla wielu firm.

Uczestniczący w webinarium prawnicy wskazują, że wiele kancelarii coraz częściej oferuje swoje usługi zdalnie. Nie jest nowością np. przeprowadzanie konsultacji, czy porad online. W połączeniu



ze zdalną formułą rozpraw umożliwia to przynajmniej w pewnym zakresie w zawodach prawniczych pracę zdalną. Niemniej jednak wciąż istnieje wiele czynności, w których kontakt osobisty jest preferowany np. przez klienta, a prawnik musi się dostosować. Również niektóre czynności w sądach, czy urzędach wciąż wymagają osobistego stawienia się. Dlatego praca zdalna w zawodach prawnych jest możliwa i jest wykonywana, ale przeważnie w formule hybrydowej, dostosowanej do potrzeb klienta.

Branża produkcyjna.

Kolejny głos w dyskusji przedstawił **przedstawiciel producentów żywności**, który zwrócił uwagę na charakterystykę branży, w której pracownicy nie mogą wypełniać swych obowiązków na odległość. Związane jest to z wykonywaną przez nich pracą fizyczną, obsługą maszyn, urządzeń, czy pojazdów. Wskazano jednocześnie, że tam gdzie usługi mogły być świadczone „z domu” np. wśród pracowników administracyjnych, marketingu, działów finansowych, czy zarządczych byli oni kierowani na pracę zdalną i został wypracowany satysfakcjonujący model, w którym przyjęto zasadę rotacyjności (1/3 pracowników była obecna w firmie). Wyzwanie stanowiła np. kontrola jakości, która musiała być prowadzona w sposób ciągły i tu obecność pracowników była wymuszona przepisami i normami, które produkty musiały spełniać.

Doświadczenia pracy zdalnej w branży żywnościowej sprawiły, że część pracowników oczekuje obecnie możliwości wykonywania pracy z domu i pomimo ustania przesłanki wynikającej z przepisów Covidowych, ten tryb pracy nadal funkcjonuje w firmach. Wielu pracowników przyzwyczało się już do spotkań online i branie udziału w spotkaniach w tym trybie uważają za ułatwienie, a wręcz niezbędną w obecnych czasach. Niektórzy pracodawcy przyjęli wręcz model, gdzie większość tygodnia pracuje się zdalnie, np. a dwa dni stacjonarnie. Ten system pracy podoba się większości pracowników. System funkcjonuje od 3 lat i spełnia swoje zadanie, jednocześnie bez zauważalnych strat na efektywności pracy. Zauważalne na plus jest natomiast podejście do obowiązków, gdzie pracownik sam sobie układa pracę dla zapewnienia wyników.



Ważna dla codziennej praktyki okazała się również popularyzacja narzędzi pracy zdalnej. Dzięki nim widoczny jest wzrost obecności pracowników i członków organizacji w wieloosobowych spotkaniach, szkoleniach, czy webinarium. Łatwiej jest wygospodarować czas na spotkanie, które może odbywać się np. w tle innych realizowanych zadań, bez konieczności podróży, czy obecności w danym miejscu. Dzięki spotkaniom online liczba ich uczestników wzrosła dwukrotnie.

Początkowo praca zdalna w branży produkcji żywności powodowała dużo problemów, gdyż nie było procedur dla wirtualnego przebiegu pewnych procesów, w tym zatwierdzania dokumentacji i jej obiegu. Z czasem wprowadzono podpisy elektroniczne i kwalifikowane, co pozwoliło zaoszczędzić mnóstwo czasu i papieru. W czasie pandemii poprawił się również kontakt zdalny z administracją publiczną, która stała się bardziej elastyczna i otwarta na rozwiązania cyfrowe. Znacznym ułatwieniem stało się to, że dokumenty z podpisem elektronicznym, -czy kwalifikowanym przesłane za pomocą elektronicznych skrzynek pocztowych są uznawane przez administrację za wiążące.

Branża producentów żywności wskazuje na potrzebę uregulowania pracy zdalnej, zarówno poprzez wskazanie obowiązków pracodawców jak i pracowników. Warto także zadbać, -aby w administracji nadal postępował rozwój cyfryzacji, który docelowo może doprowadzić do pełnej obsługi online przedsiębiorców. Nadal poszczególne organy administracji mają zróżnicowane wymagania odnośnie przekazywanej dokumentacji i pomimo, że w niektórych urzędach wystarczy przesłanie podpisanych elektronicznie skanów na skrzynkę mailową, to inne wymagają dokumentów kwalifikowanych na skrzynce podawczej lub nawet przesłania pocztą tradycyjną podpisanych fizycznie dokumentów. Te standardy wymagają ujednoczenia. Niestety wciąż jest znaczne grono podmiotów, które w ogóle nie dopuszczają rozwiązań cyfrowych -w swoich działaniach zmuszając swoich klientów do osobistego stawiennictwa nawet w błahych sprawach.

Kolejnym gościem webinarium była ekspertka rynku pracy. Podkreśliła, że praca zdalna jest już obecnie postrzegana nie jako benefit, ale oczekiwanie rynku pracy. Bardzo wielu młodych ludzi



warunkuje przystąpienie do rozmów o pracę od tego czynnika. Tak więc praca zdalna nie tylko stała się obecna na rynku pracy, ale wręcz dla niektórych niezbędna. Co do samego sposobu wykonywania pracy zdalnej to wiele zależy od menadżerów, którzy muszą odpowiedzieć na wymagania pracowników i umiejętnie ich z pracy rozliczać, mając na względzie również takie zagadnienia, jak work-life balance. Wyzwaniem dla kadry zarządczej jest to, że praca zdalna zwiększyła co prawda elastyczność wykonywanych zadań, ale równocześnie niebezpiecznie wkroczyła w przestrzeń życia prywatnego. Choć sami pracownicy deklarują chęć pracy zdalnej, to powoduje ona powstanie pewnych niepożądanych zjawisko np. w postaci nadrabiania pracy po godzinach. Duża rola menadżerów polega tu na tym, że muszą wskazać pracownikom, że w pewien sposób są sobie sami muszą być odpowiedzialni za swój czas i muszą sami umieć się dyscyplinować, zarówno co do pracy jak i jej zakończenia. Są oczywiście osoby, dla których praca zdalna jest problematyczna, które mają duże potrzeby np. socjalizacji i kontaktu z innymi osobami. Przedsiębiorcy zauważają również i ten problem i organizują spotkania całych departamentów, które po części odpowiadają na potrzebę utrzymywania kontaktów.

Dla wielu przedsiębiorców praca zdalna również przynosi korzyści w postaci oszczędności przede wszystkim kosztów biurowych, czy materiałów i urządzeń. Jest to zwłaszcza zauważalne, gdy np. połowa pracowników nie musi pojawiać się w biurze. Kiedyś niewyobrażalne było prowadzenie np. teczek osobowych w formie innej niż papierowa, a obecne realia nie tylko wymusiły prowadzenie dokumentacji w formie cyfrowej, ale spowodowały, że powrót do starych zasad stał się niepraktyczny i nieekonomiczny.

Zdaniem reprezentanta lokalnej organizacji ZPP nowe rozwiązania odnośnie pracy zdalnej są bardziej oczekiwane przez dużych pracodawców. Ci mniejsi boją się natomiast wzrostu kosztów obsługi pracownika i mniejszej jego dyspozycyjności. W opinii uczestnika webinarium obciążenia wynikające z przepisów kodeksu pracy bardziej dotyczą właśnie mniejszych przedsiębiorców. Natomiast przedsiębiorstwa z rozbudowaną strukturą HR lepiej sobie radzą z wymaganiami kodeksu pracy, łatwiej będzie się im dostosować do nowych wymogów. Organizacje pracodawców widzą również niebezpieczeństwo w przeregulowaniu prawa pracy i ograniczaniu swobód



przedsiębiorców w kształtowaniu stosunku pracy, co widać między innymi w projektowanych przepisach dotyczących pracy zdalnej.

Ostatnim rozmówcą w trakcie webinarium był przedstawiciel branży konsultingowej, który wskazał, że praca zdalna już na samym początku pokazała szereg zalet, takich jak zlikwidowanie potrzeby dojazdu, który w dużych aglomeracjach mógł przekraczać godzinę w jedną stronę. Z czasem jednak okazywało się, że w domu wielu pracowników posiada zbyt wiele rozpraszaczy, czas pracy zaczął się wydłużać, a to co zaoszczędzili oni na dojazdach, poświęcali na dodatkową pracę. W konsekwencji prowadziło to często do spadku efektywności pracy. Pracodawcy mieli także problem z kontrolą pracy zdalnej, utrudnieniem było szczególnie wchodzenie w kwestie prywatności domu. Z czasem dało się zauważyć również, że np. introwertycy byli bardzo zadowoleni z pracy zdalnej. Z drugiej strony pojawiły się głosy, że w ten sposób zabijany jest „duch firmy”. Dla pracowników dla których równie ważne jak praca jest budowanie relacji, brak możliwości wyjścia na papierosa z kolegami, spotkania w kuchni na kawie, czy integracji po pracy zdalnej też jest problematyczny. Wtedy więzi między pracownikami zanikają. Pracownicy, mogą mieć poczucie samotności, czy przytłoczenia. W pierwszym etapie wprowadzania pracy zdalnej mogło się wydawać, że oszczędzamy mnóstwo czasu na dojazdy, szef nie stoi nad nami i możemy tą pracę sami porządkować, jednak z czasem wielu osobom zaczęło brakować kontaktu z kolegami i koleżankami z pracy.

Podsumowanie

Na dziewiątym spotkaniu w ramach projektu „Praca zdalna po pandemii” przeprowadzono dyskusję z przedstawicielami branży prawniczej, produkcji żywności, konsultingu oraz rynku pracy. Każdy uczestnik wskazał różnorakie plusy i minusy pracy zdalnej z własnego doświadczenia. Branża prawnicza była ogólnie pozytywnie nastawiona do tej formy pracy z uwagi na przyspieszenie procedur oraz większą elastyczność spotkań online. Problem stanowi natomiast nierównomierność rozwoju cyfryzacji rozpraw, czy brak przychylności niektórych sądów do takiej formy rozpatrywania spraw. Ważne spostrzeżenia reprezentował również przedstawiciel branży



producentów żywności. Wskazał, że produkcja nie może być wykonywana zdalnie, ale te działy, które mogą tak pracować, np. administracja, bardzo sobie chwalą ten sposób wykonywania obowiązków. Ekspertka rynku pracy wskazała, że coraz częściej oczekiwaniem pracownika jest zapewnienie możliwości wykonywania obowiązków zdalnie – widać to już na etapie rozmów kwalifikacyjnych. Branża konsultingowa widzi z kolei w pracy zdalnej ryzyko zaniku więzi międzypracowniczych oraz rozmycia granic czasowych początku i końca dnia pracy. Podkreślano także, że proponowane, nowe rozwiązania prawne będą wyzwaniem, z którym lepiej poradzą sobie firmy z rozbudowanymi działami HR, niż mali przedsiębiorcy.

