

PRACA ZDALNA PO PANDEMII – Raport podsumowujący webinarium #12

Praca zdalna z perspektywy pracownika

- Pracownicy są zdania, że mimo pewnych wad, praca zdalna daje szereg możliwości związanych z pełniejszym dostępem do rynku pracy, co przekłada się na zwiększenie szans znalezienia najpełniej satysfakcjonującego miejsca zatrudnienia.
- Uczestnicy webinarium nr 12 są zdania, że obecnie najbardziej pożądanym modelem pracy na rynku jest praca w formule hybrydowej.
- W kontekście świadczenia pracy w formule zdalnej na znaczeniu zyskuje zasada *work-life balance*, której celem jest stworzenie stanu równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym.
- Eksperti, biorący udział w webinarium nr 12, zwracają uwagę, że praca wykonywana z domu, w początkowym okresie utrudniała pracownikom jednoznacznie oddzielić życie zawodowe od prywatnego.
- Jak wynika z badania przeprowadzonego przez PARP, 43 procent pracowników wykonujących obowiązki zdalnie w szczytowym okresie trwania pandemii i po nim, częściej niż przed pandemią wypracowywało nadgodziny.
- Eksperti są zdania, że nowe przepisy regulujące zasady rządzące pracą zdalną poprawią warunki świadczenia obowiązków na odległość przez pracowników wielu branż. Uczestnicy webinarium nr 12 podkreślają przy tym, że regulacje nie mogą przekreślać metod i ustaleń, które realnie sprawdzały się w szczytowym okresie pandemii.
- W myśl projektowanych przepisów pracownicy wykonujący swoje obowiązki zdalnie nie mogą być dyskryminowani ani traktowani gorzej niż pracownicy, którzy wybrali stacjonarną formę pracy. Uczestnicy webinarium nr 12 podkreślali przy tym, że sami pracownicy jako przejaw dyskryminacji postrzegają projektowane zmiany, w myśl których pracodawca nie będzie mógł – w wielu przypadkach – odmówić pracy zdalnej

rodzicowi wychowującemu dziecko, czy osobie opiekującej się osobą potrzebującą stałej pomocy.

Pandemia, która wymusiła zmiany w organizacji życia gospodarczego, odcisnęła swoje piętno także na rynku pracy. Najważniejszą zmianą, która – jak wskazują liczne prognozy – pozostanie z nami na dłużej, jest upowszechnienie się systemu pracy zdalnej. Wiele branż, po okresie lockdownów, zdecydowało się wykorzystać doświadczenia płynące z pracy zdalnej także w późniejszym okresie.

Zrodziło to konieczność wypracowania regulacji dotyczących pracy zdalnej, czego efektem jest procedowana obecnie nowelizacja *Kodeksu pracy* oraz niektórych innych ustaw. Nowe prawo – wprowadzające liczne przepisy dookreślające zasady rządzące pracą zdalną – wejść ma w życie już w kwietniu 2023 r., redefiniując perspektywę zarówno pracodawców jak i pracowników.

Z uwagi na znaczny udział pracy zdalnej w ogóle form zatrudnienia w Polsce Związek Przedsiębiorców i Pracodawców realizuje projekt *Potrzeby i wyzwania związane z wdrożeniem w przedsiębiorstwach prywatnych modelu pracy zdalnej*, który dofinansowany został z Europejskiego Funduszu Społecznego. W ramach tej inicjatywy powstał raport zatytułowany *Oczekiwania, potrzeby i postawy pracowników dotyczące pracy zdalnej*.

W badaniu poddano analizie zarówno perspektywę pracodawców jak i pracowników – to właśnie druga z grup stanowić będzie główną oś niniejszego opracowania. Eksperti, biorący udział w webinarium nr 12 podkreślają tu, że najbardziej pożądanym modelem pracy z perspektywy pracowniczej jest praca w formule hybrydowej z możliwością wyboru miejsca pracy po stronie zatrudnionego.

Jak pracownicy postrzegają pracę zdalną? Wyniki badania ZPP.

Wnioski płynące z badania, które przeprowadzone zostało na zlecenie Związku Przedsiębiorców i Pracodawców, zwracają uwagę na przeważający pozytywny stosunek pracowników do zdalnej formy zatrudnienia. 75 procent respondentów jest bowiem zdania, że praca zdalna to rozwiązanie pożądane nie tylko w sytuacjach kryzysowych. Najbardziej entuzjastycznie do tej formy zatrudnienia odnoszą się osoby, które w tym modelu pracę świadczyły w okresie ostatnich sześciu miesięcy, licząc od daty zrealizowania badania. 30 procent zatrudnionych w formule zdalnej we wskazanym przedziale czasowym i 25 procent pracujących stacjonarnie wskazało, że, w ich opinii, praca zdalna powinna być dostępna dla każdego, o ile umożliwi to charakter obowiązków służbowych. Zdanie to największą liczbę zwolenników uzyskało wśród kobiet oraz osób w wieku do 34 roku życia. 20 procent badanych pracowników wyraziło opinię, że praca zdalna wykonywana powinna być w miejscu zamieszkania, a 25 procent wskazało tu na możliwość świadczenia pracy z dowolnego miejsca, przy założeniu, że lokalizacja nie zagraża bezpieczeństwu danych. Połowa respondentów jest zdania, że miejsce wykonywania pracy zdalnej nie ma żadnego znaczenia. W związku z tym na pracowników nie powinny być tu nakładane żadne ograniczenia terytorialne – także w kontekście wykonywania pracy poza granicami kraju.

Pytani, w zdecydowanej większości sądzą także, że praca zdalna jest dziś swoistym symbolem mobilności i otwiera rynek na nowe możliwości względem pozyskiwania pracowników. Trzy czwarte badanych uważa, że umożliwienie wykonywania pracy na odległość to dziś szansa na rozwój, a nie jego ograniczenie. Szczególnym przypadkiem jest tu branża IT, w której model pracy zdalnej zakorzenił się najbardziej. Pracodawcy sektora, biorący udział w webinarium nr 12 są zdania, że niechęć pracowników branży do spędzania czasu w biurze jest dla nich kłopotliwy z uwagi na utrudniony kontakt między pracownikami, którzy w warunkach biurowych chętniej wymieniają się wiedzą, spostrzeżeniami i doświadczeniami.



Interesujące wyniki dały odpowiedzi na pytania dotyczące czasu wykonywania obowiązków zawodowych w formule pracy zdalnej. Czterech na dziesięciu pytanych pracowników ściśle przestrzega tu godzin ustalonych przez pracodawcę, a 25 procent wskazało, że najistotniejsze w kontekście pracy zdalnej jest nastawienie projektowe i przestrzeganie ustalonych terminów wykonywania zadań. Gdy pytanym dano możliwość wyboru między elastycznymi godzinami pracy, a trybem zadaniowym, za pierwszą opcją opowiedziało się 35 procent osób, za drugą natomiast – 29 procent.

Work-life balance, a praca zdalna w Polsce.

Zdaniem uczestników webinarium organizowanych przez Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, praca zdalna może być szansą na realizację idei *work-life balance*. Jest ona rozumiana jako stan równowagi między życiem zawodowym i prywatnym, a zatem między realizacją obowiązków pracowniczych, a udziałem w życiu rodzinnym, towarzyskim, czy oddawaniu się rozrywkom i realizacji zainteresowań.

W Polsce wdrożenie zasad implikowanych przez *work-life balance* jest o tyle ważne, że nasi rodacy – jak wynika z danych Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju – są siódmym w kolejności najbardziej zapracowanym narodem w OECD. Polak przepracowuje średnio 1928 godzin w ciągu roku, podczas gdy Niemiec zaledwie 1363 godziny w czasie 365 dni. Więcej od Polaków, wśród przedstawicieli najbardziej rozwiniętych państw, pracują np. Chilijczycy, Koreańczycy, czy Kostarykańczycy. Uczestnicy webinarium nr 12 podkreślali, że praca wykonywana z domu, w początkowym okresie utrudniała pracownikom jednoznacznie oddzielić życie zawodowe od prywatnego.

Zaskakujące w tym kontekście są dane płynące z raportu opublikowanego w styczniu tego roku przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości. 43 procent osób pracujących zdalnie – jak wynika z badania – częściej niż przed pandemią wypracowywało nadgodziny, 47 procent

częściej niż przed pandemią zajmowało się po pracy służbową korespondencją, a 34 procent częściej niż przed pandemią odbierało służbowy telefon „po godzinach”.

Niemniej, co potwierdzali respondenci w badaniu przeprowadzonym na zlecenie ZPP, pracownicy wykonujący swoje obowiązki zdalnie doceniają elastyczność godzinową i możliwość samodzielnego zarządzania swoim czasem pracy. Jak wskazano w raporcie przygotowanym przez PARP pracownikom przeszkadza tu jednak brak wyraźnej granicy między czasem poświęconym na obowiązki zawodowe i częścią dnia przeznaczoną na sprawy prywatne.

W badaniu przeprowadzonym w okresie maj-lipiec 2021 przez Michael Page połowa respondentów przyznała, że podczas pracy zdalnej, przez brak bezpośredniego kontaktu z przełożonymi, odczuło, że ich sukcesy były niedoceniane. 42 procent pytanym wskazało, że w ich odczuciu praca zdalna zachwiała zasadą *work-life balance*, a 40 procent jest zdania, że pracodawcy w mniejszym stopniu dbali o zdrowie psychiczne osób wykonujących obowiązki z dala od biura. Aspekt ten podnosili także uczestnicy webinarium nr 12, którzy jednoznacznie twierdzili, że praca na odległość utrudnia budowanie właściwych stosunków na linii pracodawca – pracownik.

Blaski i cienie pracy zdalnej zbadali także eksperci Live Career. Pracownicy mieli tu za zadanie wskazanie największych wyzwań i zalet pracy zdalnej. Wśród pierwszej grupy najczęściej wybieranymi odpowiedziami były odcięcie się od pracy po jej zakończeniu (69 procent), znalezienie motywacji do wykonywania obowiązków (68 procent), komunikacja (65 procent), rozpraszenie się (65 procent), samotność (64 procent), współpraca z zespołem (64 procent), spadek kreatywności (60 procent) oraz dotrzymywanie ustalonych terminów (60 procent). Ankietowani podkreślali jednak także, że praca w formule zdalnej uelastyczyła ich czas pracy (82 procent), zapewniła im poczucie bezpieczeństwa (75 procent), zwiększyła poziom równowagi między życiem zawodowym i prywatnym (59 procent), umożliwiła zdobycie



nowych umiejętności poza miejscem pracy (58 procent) oraz zwiększyła ich produktywność (52 procent).

Zalety i wady pracy zdalnej z perspektywy pracownika.

Raport przygotowany przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości podaje, że 70 procent pracowników jest zdania, że firmy w przyszłości inwestować będą w rozwiązania wspierające wykonywanie pracy w modelu zdalnym. Badani wskazali także szereg obiektywnych korzyści i zagrożeń wynikających z wciąż upowszechniającego się nowego typu świadczenia obowiązków zawodowych.

Za niewątpliwą zaletę uznano brak konieczności przeznaczania dodatkowego czasu na dojazdy do pracy i powroty z niej. Wiąże się to – z perspektywy pracowniczej – zarówno z redukcją czasu poświęcanego na pracę jak i obniżeniem kosztów dojazdu. Badani wskazywali tu także na możliwość bycia elastycznymi w planowaniu zadań oraz możliwość większej dbałości o środowisko naturalne, poprzez ograniczenie konieczności korzystania ze środków transportu – najczęściej prywatnych aut. Za atut poczytywana jest także szansa na spędzenie większej ilości czasu z najbliższymi. Praca zdalna okazuje się ponadto ogromnym udogodnieniem dla osób o ograniczonej sprawności ruchowej spowodowanej chorobą lub niepełnosprawnością.

Wśród wad pracy zdalnej wymieniano najczęściej konieczność samodzielnego tworzenia harmonogramu realizacji obowiązków zawodowych, którą utrudniają problemy z koncentracją i brak doświadczenia w zarządzaniu czasem pracy. Dla wielu pracowników – co podkreślali także uczestnicy webinarium organizowanego przez ZPP – pewnym dyskomfortem jest poczucie nieustannego przebywania w pracy. Badani wskazali także na ograniczenie przerw oraz przemęczenie fizyczne i psychiczne. Za obiektywną trudność uznano także ograniczoną możliwość korzystania ze szkoleń oraz zaburzenia rytmu



komunikacji między pracownikami, co w znacznej mierze wynika z ograniczeń natury technicznej.

Pracownicy wskazują także na pogorszenie komfortu życia w miejscu zamieszkania, które spowodowane jest wydzieleniem części przestrzeni życiowej do potrzeb świadczenia pracy. Kłopotliwe dla wielu zatrudnionych jest uczucie wyobcowania związane z brakiem możliwości budowania na co dzień więzi społecznych. Pracownicy podkreślali również, że odczuwali i odczuwają liczne dolegliwości fizyczne. Stres spowodowany ograniczeniem kontaktu ze współpracownikami przekłada się bowiem często na dolegliwości mięśniowo-szkieletowe. Wielokrotnie – na co uwagę zwracali także uczestnicy webinarium nr 12 – pracodawcy nie dopełniają także powinności względem zapewnienia pracownikom odpowiednich narzędzi do wykonywania pracy zdalnie. Powoduje to między innymi poczucie fizycznego dyskomfortu związanego z choćby niewłaściwą postawą przyjmowaną podczas wykonywania obowiązków czy pogorszeniem wzroku spowodowanym brakiem odpowiedniego oświetlenia. Pracownicy ochoczo podchodzą do kwestii wyposażania miejsca pracy poza biurem w niezbędne narzędzia. Zgoła inaczej kwestia ta wygląda z perspektywy pracodawców. Uczestnicy webinarium nr 12 podkreślali, że, o ile rozumieją potrzebę wyposażenia miejsca pracy, o tyle niezrozumiałe jest – w ich odczuciu – obarczanie ich obowiązkami związanymi z kontrolą warunków w jakich praca jest wykonywana. Eksperti biorący udział w webinarium nr 12 są zdania, że czynności te powinny leżeć w gestii instytucji kontrolnych.

Zmiana prawa, czyli ukłon w stronę pracowników.

Już w kwietniu 2023 r. w życie wejść ma nowelizacja *Kodeksu pracy* oraz niektórych innych ustaw, która ureguluje zasady rządzące pracą zdalną. Eksperti są zdania, że nowe przepisy stanowić będą ukłon w stronę środowiska pracowników. Szczegółowe rozwiązania dotyczące pracy zdalnej zawarte będą co do zasady w porozumieniach zawieranych pomiędzy środowiskiem pracowników (związkami zawodowymi) z pracodawcą. W wielu przypadkach –



jak ma to miejsce choćby w odniesieniu do rodziców dzieci w wieku do czwartego roku życia czy opiekunów osób niepełnosprawnych – pracodawca będzie miał ograniczoną możliwość odmowy pracownikowi świadczenia pracy w modelu zdalnym. Wyjątek stanowią naturalnie zawody, które nie mogą być objęte obowiązkiem świadczenia pracy na odległość oraz sytuacje, gdy świadczenie pracy zdalnej jest niemożliwe ze względów organizacyjnych.

Pracodawca zobowiązany będzie także do zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiałów i narzędzi, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. To jednak nie wszystko. Po stronie pracodawcy – w myśl nowych przepisów – będą także serwis, konserwacja narzędzi, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokrycie niezbędnych kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi, w tym urządzeń technicznych, a także pokrycie kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych koniecznych do wykonywania obowiązków. Jak podkreślali uczestnicy webinarium nr 12 przykładem branży, w której doskonale udało się wdrożyć te przepisy w praktyce – jeszcze przed nadaniem im kształtu legislacyjnego – są nowoczesne media. Już w szczytowym okresie pandemii dziennikarze pracujący np. w „newsroomach” wypracowali skuteczne mechanizmy porządkujące pracę poza redakcją.

Ponadto pracodawcy pamiętać muszą, że „pracownik wykonujący pracę zdalną nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, z uwzględnieniem odrębności związanych z warunkami wykonywania pracy zdalnej”.

Nowe przepisy z całą pewnością pozwolą dookreślić zasady rządzące pracą zdalną. Jak wskazali jednak uczestnicy webinarium nr 12, ryzykiem jest w tym przypadku odrzucenie części już dziś wykorzystywanych w firmach schematów i narzędzi z powodzeniem regulujących zasady pracy



w formule zdalnej. Przedsiębiorcy, zdecydowanie krytyczniej niż pracownicy, oceniają nowe przepisy i obawiają się, że dotychczasowe dobre praktyki, które okazały się w ich firmach skuteczne, będzie trzeba zmienić bądź porzucić. Zarówno pracownicy jak i pracodawcy są zgodni, że nowe ramy pracy zdalnej uwzględniać powinny doświadczenia firm, które poświęciły wiele czasu i środków na dostosowanie modelu zdalnego do indywidualnych potrzeb konkretnych przedsiębiorstw.