

PODSUMOWANIE WEBINARIUM – PRACA ZDALNA PO PANDEMII #16
NAJWAŻNIEJSZE DOŚWIADCZENIA ZEBRANE W TRAKCIE WEBINARIÓW

- Praca zdalna jest ceniona przez zdecydowaną większość pracowników. Opinie pracodawców są podzielone i zależą w dużej mierze od ich doświadczeń z okresu pandemii.
- Praca zdalna przynosi pracownikom wiele korzyści, najczęściej wskazują oni na oszczędność czasu i pieniędzy w związku z dojazdami do siedziby firmy.
- Nie zawsze praca zdalna jest rozwiązaniem dobrym. Część pracowników rezygnuje z tej możliwości, nawet jeśli pracodawca ją oferuje. Utrudnić jej wykonywanie mogą także warunki lokalowe i rodzinne danej osoby.
- Nowe rozwiązania prawne są w wielu aspektach krytykowane przez przedsiębiorców. Wielu z nich deklaruje chęć odejścia od tego modelu i powrotu pracowników do biur.
- Od początku pandemii w urzędach doszło do dużej rewolucji. Pojawiły się rozwiązania i narzędzia umożliwiające stosowanie pracy zdalnej przynajmniej dla części pracowników. Wciąż jednak cyfryzacja administracji publicznej jest wyzwaniem. Podobnie jak kwestia popularyzacji narzędzi do kontaktu obywateli z urzędem, jak ePUAP.
- Praca zdalna w polskich uczelniach jest ma pozytywne i negatywne aspekty. Wciąż potrzebne są szkolenia z wykorzystania narzędzi komunikacji na odległość dla kadry dydaktycznej. Ponadto kontakt ze studentami, szczególnie, gdy nie mają oni włączonych kamer jest utrudniony. Niemniej jednak zdalna nauka jest również dużą szansą na zwiększenie dostępu do edukacji, szczególnie dla osób z małych miejscowości i nie posiadających budżetu umożliwiającego podjęcie studiów w dużym mieście.
- Wyzwaniem w pracy zdalnej jest także kwestia bezpieczeństwa informacji. Uczestnicy webinarium podnoszą, że ryzyko wycieku danych, również tych wrażliwych, w tym modelu pracy jest dużo wyższe.

- **Zaletą pracy zdalnej jest zwiększenie elastyczności tradycyjnego modelu świadczenia pracy na postawie przepisów kodeksowych.**

Wstęp.

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców prowadzi projekt „Potrzeby i wyzwania związane z wdrażaniem w przedsiębiorstwach prywatnych modelu pracy zdalnej.”, który finansowany jest ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. W ramach projektu przeprowadzone zostały badania ilościowe na grupie blisko 1100 pracowników oraz jakościowe w postaci wywiadów pogłębionych na grupie 16 pracodawców. Projekt ma na celu poznanie opinii obu stron stosunku pracy, zebranie doświadczeń i wypracowanie rekomendacji w zakresie praktyki stosowania pracy zdalnej, jaki i zaproponowanie możliwych zmian prawnych mogących wpłynąć na dostosowanie norm do oczekiwań rynku.

W ramach projektu prowadzone były także webinaria, w których ZPP spotykało się z przedsiębiorcami, pracownikami, związkami zawodowymi, ekspertami rynku, psychologami i wieloma innymi podmiotami, aby omówić poszczególne zagadnienia dotyczące pracy zdalnej. Ostatnie, szesnaste z cyklu webinarium, odbyło się 16 stycznia 2023 r. i miało w znacznej mierze charakter podsumowujący dotychczasowe doświadczenia.

Praca zdalna jest doceniana przez pracowników.

Przeprowadzone przez ZPP badania ilościowe wskazują, że pracownicy niezwykle cenią sobie pracę zdalną. Trzy czwarte z nich uważa, że jest to dobre rozwiązanie nie tylko w sytuacjach kryzysowych. Siedmiu na dziesięciu pracowników, szczególnie w grupie osób, które w ostatnich miesiącach pracowały zdalnie, uważa, że ta forma wykonywania obowiązków przynosi korzyść zarówno im, jak i pracodawcy. Natomiast aż 60% Polaków chcących pracować zdalnie rozważyłoby zmianę pracodawcy, a aż 47% przekwalifikowanie, jeżeli wiązałoby się to z możliwością uzyskania lepszych warunków świadczenia swoich usług na odległość. Bez wątpienia pokazuje to, jak bardzo

praca zdalna ceniona jest przez osoby, które miały możliwość ją wykonywać. W sytuacji, gdy mamy tak zwany „rynek pracownika”, a więc gdy przedsiębiorcy w wielu branżach mają problem z zatrudnieniem nowych osób, praca zdalna może być dodatkową zachętą, która będzie czynić daną ofertę bardziej atrakcyjną. Ponadto pracodawcom dzięki niej łatwiej jest wyjść poza lokalny rynek.

Goście webinarium podkreślali, że jedną z głównych przyczyn popularności pracy zdalnej wśród pracowników jest z pewnością oszczędność czasu i pieniędzy w związku z brakiem konieczności dojazdów do siedziby firmy. Problem ten jest szczególnie uciążliwy w dużych miastach, w których dojazd w jedną stronę dla wielu osób zajmuje czasem ponad godzinę czasu. Wiele osób korzysta z braku konieczności dojazdu do biura i przenosi się do mniejszych miejscowości, co pozwala im uniknąć coraz bardziej rosnących cen zakupu i najmu nieruchomości. Ci pracownicy wciąż mogą być zatrudnieni w tej samej firmie, świadcząc jednak pracę na odległość.

Niezwykle ważną korzyścią pracy zdalnej jest także umożliwienie aktywizacji zawodowej osób, które dotychczas miały trudności ze znalezieniem zatrudnienia. Szczególnie kwestia ta dotyczy rodziców, opiekunów osób niepełnosprawnych, jak i samych osób dotkniętych niepełnosprawnościami. Rodzice dzięki wykonywaniu obowiązków służbowych we własnym domu mogą jednocześnie opiekować się dziećmi. Dla osób niepełnosprawnych z kolei praca z domu oznacza brak konieczności np. pokonania licznych barier architektonicznych, które często stanowią bardzo poważną przeszkodę w drodze do siedziby pracodawcy.

Z pewnością warto również podkreślić to, że choć praca zdalna nie jest możliwa do wykonywania w każdej branży, to z pewnością „pracownicy wiedzy” mogą na niej wiele skorzystać.

Kolejne ważne wnioski wskazują na to, że najlepiej przyjmowana jest praca hybrydowa z przewagą formy zdalnej. Umożliwia ona połączenie komfortu i korzyści wynikających ze świadczenia pracy na odległość z zachowaniem kontaktów z innymi pracownikami i firmą.

Praca zdalna nie zawsze jest dobrym rozwiązaniem.

Jedną z najważniejszych wad pracy zdalnej wskazywanych w trakcie webinarium jest ograniczenie kontaktów międzyludzkich. Istnieje grupa osób, która świetnie czuje się w środowisku zawodowym, czują się docenieni i spełnieni. W miejscach pracy nawiązywane są często bliskie relacje przyjacielskie i ich ograniczenie spowodowane przejściem na pracę zdalną nie zawsze jest pozytywnie odbierane przez pracowników. W badaniu przeprowadzonym przez ZPP grupa osób, która ma możliwość wykonywania pracy zdalnie, a mimo tego nie chce tego robić wynosi około 5% badanych. Dowodzą tego również odpowiedzi na pytania dotyczące zalet i wad pracy zdalnej. Kwestia pogodzenia życia zawodowego z prywatnym była często wskazywana jako zaleta, ale przez dużą część pracowników była uważana z kolei za wadę pracy zdalnej. Z pewnością wynika to z różnic między poszczególnymi osobami, ich indywidualnych cech charakteru i predyspozycji.

Goście webinarium ZPP wskazują, że praca zdalna wiąże się z koniecznością posiadania przez pracownika dużej samodyscypliny, szczególnie jeśli mamy wyznaczony konkretny czas pracy. Często okazuje się, że obowiązki domowe zaczynają poważnie kolidować ze służbowymi, co czasem wynika nawet z presji rodziny. Bywa, że domownicy oczekują od pracowników zdalnych, by posprząтали mieszkanie, zrobili obiad, czy wyszli na zakupy w godzinach pracy. Osoby te nie do końca zdają sobie sprawę, że jednak partner, czy partnerka są w tym czasie w pracy. Nie bez znaczenia mogą okazać się takie kwestie jak to, czy w mieszkaniu obok nie trwa remont, który może zakłócać bądź całkowicie uniemożliwiać wykonywanie obowiązków. Także praca zdalna wymaga nie tylko odpowiednich cech osobistych, ale też lokalowych i rodzinnych.

Istotną wadą pracy zdalnej może być także sam kontakt za pośrednictwem środków komunikacji. Wymaga to z pewnością odpowiednich umiejętności technicznych. Ważne jest, by pracownicy, którzy mają z tym problem posiadali dostęp do odpowiednich szkoleń, gdyż nieefektywne korzystanie z narzędzi technicznych może przełożyć się również na rezultaty pracy. Ponadto ograniczona jest nasza mowa ciała, przez co nasza relacja z kontrahentami i klientami może być w pewien sposób nienaturalna – mechaniczna.



Kolejną problematyczną kwestią jest bezpieczeństwo i higiena pracy. Obowiązek zapewnienia odpowiednich warunków BHP co prawda spoczywa na pracodawcy, jednak w przypadku pracy zdalnej w praktyce, to pracownik będzie musiał być odpowiednio zmotywowany do przestrzegania tych zasad. Brak odpowiedniej higieny, właściwie zorganizowanego miejsca pracy, robienia krótkich przerw przy korzystaniu z komputera itp. może odbić się na samopoczuciu i zdrowiu pracownika, a nawet prowadzić do wypadków.

Niedostosowanie przepisów do oczekiwań pracodawców.

Jednym z ważniejszych zarzutów pojawiających się ze strony pracodawców w zakresie pracy zdalnej jest niedostosowanie nowych przepisów do potrzeb rynku. Wskazać bowiem należy, że w wielu firmach doskonale poradzono sobie ze stosowaniem pracy zdalnej i hybrydowej w praktyce. Powstały liczne dobre praktyki w tym zakresie.

W wielu przedsiębiorstwach, na przykład w sektorze bankowym, standardem stało się, że pracownicy biurowi pracują hybrydowo z przewagą formy zdalnej. Przychodzą do biur na zmianę np. 8 dni w ciągu miesiąca. Jedną z obaw, które zaobserwowano w trakcie webinarów jest to, że przywileje części pracowników (kobiet w ciąży, rodziców dzieci do 4 roku życia, opiekunów osób niepełnosprawnych), są wadą dla innych osób. W sytuacji, gdy uprzywilejowane osoby złożą wnioski o pracę zdalną, a pracodawca będzie musiał je uwzględnić, to ktoś będzie musiał w tym czasie zastąpić te osoby w biurze. Oznacza to, że wiele osób będzie musiało częściej przychodzić do biur, albo wrócić do nich na stałe, a to stwarza ryzyko sytuacji konfliktowych.

Bardzo istotną kwestią podnoszoną w trakcie webinarów była także problematyka zwrotu kosztów pracy zdalnej. Pracodawcy podkreślali, że korzystając z tej formy zatrudnienia pracownicy nie ponoszą przede wszystkim kosztów dojazdu do pracy, a oszczędności z tego tytułu są większe, niż wydatki na energię elektryczną, czy internet niezbędne do wykonywania czynności służbowych na odległość. Wydatki te są ponadto trudne do jednoznacznego oszacowania i raczej niewielkie,



natomiast pojawiające się roszczenia ze strony samych pracowników, czy reprezentujących ich związków są dla wielu firm nie do zaakceptowania. Sytuacja ta może doprowadzić wielu przedsiębiorców, szczególnie tych mających problem z rentownością na skutek obecnego kryzysu, do wycofywania się ze zdalnego modelu pracy.

Praca zdalna w urzędach.

Warto również zwrócić uwagę na stałą potrzebę dostosowywania instytucji publicznych do pracy zdalnej. Obecnie istnieją już rozwiązania, które w sposób znaczący ją ułatwiają – między innymi elektroniczny obieg dokumentów, czy też popularne aplikacje do kontaktu z urzędami, jak np. ePUAP. Największe problemy istniały w początkowym okresie pandemii, gdy wielu pracowników nie mając dostępu do laptopów musiało zabierać ciężkie komputery stacjonarne wraz z monitorami i szukać dla nich miejsca we własnym mieszkaniu. Choć obecnie sytuacja znacząco się poprawiła, to wciąż praca zdalna wymaga w instytucjach publicznych inwestycji w sprzęt – wciąż nie wszędzie powszechnie dostępne są choćby laptopy, jak i w odpowiednie oprogramowanie. Nowe przepisy będą nakładały na pracodawcę obowiązek zapewnienia środków technicznych do pracy zdalnej, a więc pracownik co do zasady powinien zostać wyposażony w sprzęt komputerowy, nie zaś korzystać z własnego. Bardzo ważne jest także dalsze rozwijanie cyfryzacji administracji, upraszczanie systemów, większej ich integracji. W parze z tym powinno iść rozwijanie kompetencji cyfrowych pracowników administracji.

Praca zdalna na uczelniach.

Również praca zdalna na uczelniach wiązała się z podobnymi problemami, jak w urzędach. Nauczyciele akademicy musieli bowiem przestawić się z realizacji tradycyjnych zajęć ze studentami, na zajęcia online. Nie wszyscy sobie z tym dobrze radzili, zarówno od strony organizacji samych zajęć, jak i od strony umiejętności technicznych. Stąd potrzebne były i nadal są odpowiednie szkolenia. Zajęcia online często spotykają się z zarzutem ze strony studentów dotyczącym ich niższej wartości merytorycznej, a z kolei po stronie wykładowców, że nie

są włączane kamery, a często w praktyce na zajęciach mimo zalogowania wielu osób, słuchaczy jest kilku (o ile są obecni w ogóle).

Kolejnym ważnym problemem w nauce zdalnej jest też to, że za pośrednictwem zdalnych metod nauczania trudno jest przekazać umiejętności praktyczne w wielu zawodach. O ile bez problemu można nauczać programowania online, to trudno jest np. uczyć pielęgniarki wykonywania zastrzyków. Podobnie zatem jak nie wszystkie zawody mogą być wykonywane zdalnie, tak nie wszystkich potrzebnych umiejętności na studiach można nauczać online.

Niemniej jednak nauka zdalna na uczelniach to duża szansa na dostęp do edukacji dla mieszkańców mniejszych miejscowości, szczególnie dla osób mniej zamożnych. Wynajem mieszkania, czy nawet akademika i koszty studiów często przekraczają możliwości wielu osób, a dojazd z innej miejscowości może być bardzo trudny. Dla tych studentów zdalne zajęcia są doskonałym rozwiązaniem.

Bezpieczeństwo informacji.

Jednym z ważniejszych problemów w trakcie pracy zdalnej wskazywanych przez pracodawców jest konieczność zapewnienia bezpieczeństwa informacji, w tym informacji wrażliwych i danych osobowych. Problem ten dotyczy zarówno prywatnych firm, jak i urzędów. Wycieki informacji mogą mieć poważne skutki, w tym bardzo wysokie kary finansowe dla podmiotów, które temu wyciekowi nie zapobiegły. W trakcie pracy zdalnej, szczególnie wykonywanej na prywatnym sprzęcie pracowników, ochrona informacji może być dużym wyzwaniem. Do sprzętu tego mają dostęp inni domownicy, w tym dzieci. Istnieje ryzyko nawet przypadkowego zainfekowania sprzętu złośliwym oprogramowaniem. Ryzykiem może być obarczone również wyjście pracownika z laptopem poza własne miejsce zamieszkania, np. do kawiarni. Dlatego też konieczne są zarówno szkolenia z ochrony danych, jak i stosowanie właściwego oprogramowania i procedur.

Zwiększenie elastyczności pracy.



Praca zdalna ma z pewnością jedną ważną zaletę. Umożliwia pracownikom godzenie obowiązków służbowych z życiem rodzinnym, nauką, czy podróżami. Pracownicy z mniejszych miejscowości mogą pracować dla dużych firm mających siedziby w największych ośrodkach miejskich w kraju. Z pewnością jest to rozwiązanie stanowiące pewnego rodzaju wyłom w bardzo sztywnych ramach prawa pracy. Wciąż jednak w wielu krajach widzimy rosnącą popularność alternatywnych form zatrudnienia, pracy GIG, platformowej, czy freelancingu. Rozwiązania te mają podobne zalety jak praca zdalna, ale ponadto umożliwiają np. pracę dla wielu różnych pracodawców jednocześnie, czy samodzielne decydowanie jakim zleceniem się zająć, a jakim nie. Pytaniem otwartym pozostaje, czy praca zdalna będzie stanowiła dostateczną odpowiedź na potrzebę zwiększenia elastyczności, szczególnie ważną dla młodego pokolenia pracowników.

Najważniejszym wnioskiem z wypowiedzi naszych gości jest kwestia tego, aby powstające regulacje nie były zbyt rygorystyczne i nie zaprzeczały swobodzie wyboru formy współpracy przedsiębiorców i pracowników. Zarówno praca stacjonarna, zdalna, hybrydowa, czy inne alternatywne metody świadczenia pracy mają swoje zalety i powinny współistnieć jako alternatywa dla osób i firm o różnych potrzebach. Niestety często w prawie pracy pojawia się problem nadregulacji. Wiele opinii ze strony przedsiębiorców pojawiających się w trakcie webinarów i w badaniach ZPP wskazuje, że z problemem tym mamy do czynienia także w przypadku nowych przepisów dotyczących pracy zdalnej.

Podsumowanie.

Praca zdalna jest bardzo dobrze oceniana przez pracowników, a także przez znaczną część pracodawców. Wiele firm wprowadziło ją na stałe, zrezygnowało przynajmniej częściowo z najmu powierzchni biurowej, a popularność tej formy wykonywania obowiązków znacząco wzrosła w stosunku do okresu przed pandemią. Z pewnością zagości ona na stałe w praktyce rynkowej, choć w jej stosowaniu mogą wystąpić pewne trudności. Nowa regulacja prawna pracy zdalnej nie



spełnia oczekiwań licznych przedsiębiorców i już dziś wielu z nich deklaruje chęć odejścia od tego modelu. Może to spowolnić tempo popularyzacji pracy zdalnej.