

PRACA ZDALNA PO PANDEMI



PODSUMOWANIE WEBINARIUM – PRACA ZDALNA PO PANDEMII #14

**BEZPIECZEŃSTWO
I HIGIENA PRACY ZDALNEJ
ORAZ ZDROWIE PSYCHICZNE
PRACOWNIKÓW WYKONUJĄCYCH
SWOJE OBOWIĄZKI
POZA MIEJSCEM PRACY.**

Projekt „Potrzeby i wyzwania związane z wdrażaniem w przedsiębiorstwach prywatnych modelu pracy zdalnej”



WSTĘP

Nowelizacja Kodeksu pracy w obszarze pracy zdalnej wejdzie w życie 7 kwietnia 2023 r. Pozostało niewiele czasu na uregulowanie kwestii wykonywania pracy zdalnej, w tym hybrydowej, stosownymi dokumentami. Konieczne jest zawarcie stosowych rozwiązań, czy tworzenie regulaminów pracy zdalnej. Obecnie jednak wszyscy uczymy się nowych rozwiązań i najprawdopodobniej praktyczny scenariusz napisze życie. Życie, które również pokazuje, że o ile praca zdalna przynosi wiele korzyści i pracodawcy i pracownikowi – tak potrafi być również obciążeniem psychosomatycznym czy psychofizycznym.

Podczas przeprowadzonych przez ZPP badań na temat skutków pracy zdalnej analizowaliśmy również kwestie problematyczne. Wielu z około 1000 badanych pracowników twierdziło, że praca zdalna jest dobrym rozwiązaniem nie tylko w czasach kryzysu. Ich zdaniem – zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika przynosi ona wiele zalet.

Wśród korzyści pracownicy widzą oszczędność czasu i pieniędzy, dostrzegają wygodę pracy w swobodnym ubraniu, w dowolnym miejscu. Praca zdalna daje nam mobilność, ułatwia godzenie obowiązków prywatnych i zawodowych (ten aspekt bywa oceniany również jako wada pracy zdalnej). Ale jak się okazuje każdy pracownik, czy pracodawca jest inny i to wpływa na często zupełnie rozbieżne oceny tego samego zjawiska.

Sceptycy wskazują na zacieranie się różnic pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym, negatywny wpływ na relacje społeczne, nadmierne obciążenie obowiązkami zawodowymi. Ich zdaniem praca zdalna negatywnie też wpływa na relacje rodzinne, utrudnia organizację pracy i obciąża pracowników psychofizycznie.



WNIOSKI I KLUCZOWE TEZY

- Pandemia wpłynęła negatywnie na zdrowie psychiczne pracowników. Trudno natomiast stwierdzić jaki wpływ na to miała sama praca zdalna, a jaki poczucie zagrożenia związane z sytuacją pandemiczną.
- Często duża rozbieżność w postrzeganiu pracy zdalnej przez pracowników wynika z ich dużej odmienności. Dla jednych osób będzie to bardzo dobre rozwiązanie, dla innych nie.
- Niezwykle ważnym procesem jest neurocepcja – automatyczny proces w naszym ciele polegający na skanowaniu rzeczywistości – sygnałów bezpieczeństwa i niebezpieczeństwa. Brak ruchu, czy skupianie się na pracy z komputerem w czasie pracy zdalnej mogą powodować negatywne odczucia. Dlatego niezwykle ważna jest higiena pracy zdalnej.
- Najprostszym ćwiczeniem jest spojrzenie na jakiś czas w najdalszy punkt za oknem. W ten sposób pozwolimy naszym oczom i mięśniom twarzy odetchnąć. Powinniśmy też stosować krótkie przerwy po każdej godzinie pracy, pozwalać ciału się rozciągnąć i poruszać.
- Praca zdalna świetnie może sprawdzić się między innymi dla osób, które są bardzo wrażliwe na bodźce z zewnątrz. Dźwięki otoczenia, ekspresu do kawy, czy skrzypiącego krzesła mogą ich rozpraszać. Takie osoby mogą być bardziej efektywne w pracy zdalnej.
- Wraz z nowelizacją pojawiły się też nowe okoliczności dla czynników ryzyka zawodowego, które pracodawca powinien uwzględnić. Dokumentacja oceny ryzyka zawodowego jest obowiązkiem pracodawcy, który musi o nich wyczerpująco informować pracownika.



ZDROWIE PSYCHICZNE A PRACA ZDALNA

Psychotraumatolożka biorąca udział w webinarium ZPP (nr 14) stwierdziła jednoznacznie, że pandemia koronawirusa odcisnęła się na naszej psychice. W jakim stopniu wpływ miała tu praca zdalna, a w jakim poczucie zagrożenia związane ze skutkami choroby – trudno to rozstrzygnąć.



„Badaliśmy funkcje takie jak ruch i spożywanie posiłków w kontekście utrzymującego się stresu w organizmie. Z punktu widzenia psychologii jesteśmy stale w kryzysie, przez sytuację geopolityczną, stale negatywne sygnały które odbieramy. Kontekst społeczny jest niezwykle ważny, bycie razem jest imperatywem biologicznym naszego gatunku – czyli musimy być razem aby przetrwać. Wydaje się, że w świetle tych wyzwań z którymi dziś mierzymy się jako pracodawcy i pracownicy musimy być elastyczni, aby dostosować do nowych okoliczności nasz zakład pracy i relacje domowe.”



– rekomendowała nasza rozmówczyni.

Jeśli więzi międzyludzkie mamy mocne, to będziemy działali dobrze w różnych sytuacjach. Niestety zapełniające się w ostatnim czasie gabinety psychologiczne pokazują, że stale jesteśmy w kryzysie psychicznym, podupadamy na samopoczuciu. Brak możliwości zamknięcia tego negatywnego cyklu powoduje przeciążenie. Zamykanie parków i lasów w okresie pandemii było chyba najgorszym co mogło się wydarzyć dla naszego zdrowia psychicznego i fizycznego. Dbanie o poczucie bezpieczeństwa naszego ciała jest istotne. Neurocepcja to automatyczny proces w naszym ciele polegający na skanowaniu rzeczywistości – sygnałów bezpieczeństwa

i niebezpieczeństwa. Tak radykalne ograniczenia w przemieszczaniu się i penalizowanie sportu potęgowało nasze poczucie zagrożenia.

Z punktu widzenia układu nerwowego szpitale w USA, które są kolorowe są przyjazne dla oka – „to nie jest fanaberia, to jest kreowanie pozytywnej neurocepcji u pacjentów” – podkreśla rozmówczyni. Temu służą zapachy, oświetlenie, kolory – wszystko co tworzy atmosferę bezpieczeństwa. Jeśli ktoś ma ład wewnętrzny w sobie, adekwatny do sytuacji, poziom lęku, ma dużo ciepłych kontaktów relacyjnych, to będzie dobrze funkcjonował podczas pracy zdalnej. Warunki jakie mamy w domu też będą wpływały na to, jak postrzegamy warunki pracy. Każdy mózg jest inny i potrzeby każdej osoby są inne. Kluczowa jest elastyczność w tym zdywersyfikowanym świecie. Możliwość wyboru jest dziś fundamentalną sprawą dla naszego komfortu.

Jak zapewniała nasza rozmówczyni:



„Wszystkie wyniki / odpowiedzi które Państwo uzyskali [czasem sprzeczne odpowiedzi na pytania] są właściwe i poprawne. One były wskazywane przez osoby o dużej odmienności.”



Choć są i zagadnienia uniwersalne, takie jak higiena pracy. Unieruchomione mięśnie oczu mrożą resztę naszego ciała w bezruchu. Umysł działa w połączeniu z nogami. Jeśli dużo pozostajemy w bezruchu to wpływa to na nas destrukcyjnie. Potrzebujemy więc higieny i dyscypliny pracy podczas pracy zdalnej – aby ćwiczyć, robić przerwy i pozwalać naszemu ciału odpocząć.

W Akademii Wychowania Fizycznego i Sportu w ostatnim czasie dość szczegółowo analizowane jest połączenie umysłu z ciałem. Z pracy badaczy jasno wynika, że systematyczny ruch stabilizuje



psychikę. Postawa ciała którą utrzymujemy przez większą część dnia wpływa na nasz umysł. Jeśli wymusimy rodzaj uśmiechu to prostuje się automatycznie nasza postura ciała – to nie jest naturalnie recepta na wszystko – czyli wyłącznie mechaniczne naśladowanie tych schematów. Ale udział ciała w naszym dobrostanie jest ogromny – a dobrostan jest stanem działania. Możemy na jego rzecz wiele zrobić. Umysł czeka na to co zrobi ciało. W tradycyjnym biurze dużo łatwiej jest o elementy społeczne, skrzyżowanie wzroku. Bycie razem jest największym zasobem regulującym układ nerwowy.



„Jak Państwo mnie widzą tylko w wycinku ekranu – to tak jakbyśmy dawali komputerowi jedynie fragment danych do analizy. Nie widzę Pana gestów, postawy ciała. Mózg jest zaprogramowany, aby skanować całość komunikatów i ten deficyt prowadzi do nieprawidłowości w funkcjonowaniu mózgu – przegrzewa się.”



– podkreśliła psychotraumatolożka.

Po czym dodała:



„Przez wiele lat byłam również pracodawcą, przedsiębiorcą – rozpoznanie komu służy które rozwiązanie – a więc czy praca stacjonarna, czy zdalna, danie możliwości wyboru – to jest kluczowe. Różne lęki na stałe nam towarzyszą. My w gabinetach widzimy, że problemów z którymi sobie ludzie nie radzą jest coraz więcej. Praca zdalna sporo tych problemów potrafi rozładować, ale i część tworzy. Generalizowanie nam nie pomoże. My się przyzwyczailiśmy do tego, że opieramy wnioskowanie na badaniach, ale to tylko statystyka.”



Lęk przed ekspozycją online, poddawanie się pod monitoring, pokazywanie swojego otoczenia, miejsca pracy – to może być niekomfortowe. Coraz częstsze są przykłady osób, które zaczęły pracować zdalnie podczas pandemii i deklarują, że jeśli praca zdalna po pandemii nie będzie możliwa w danej organizacji to zrezygnują z pracy na rzecz innej.





W szkołach część uczniów podczas e-nauczania bardzo się rozwinęła, tak jak część pracowników w okresie pracy zdalnej zwiększyła efektywność. Gdy podróż do pracy bywa dla nas stresem, jesteśmy wrażliwi na generowane z zewnątrz dźwięki – bardzo często świetnie sprawdzimy się w pracy zdalnej ograniczając te interferencje.

Rozsądnym byłoby przyjęcie, że kiedy podczas pracy jedyną formą kontaktu z kimś jest spotkanie online – to w ten sposób je organizujemy. Ale jeśli np. jako terapeuta wolimy mieć pacjenta u siebie, widzieć całe jego spektrum, to zdecydowanie powinniśmy polegać na sobie w tym względzie. I w niemal każdej pracy będzie podobnie. Będą ludzie którzy wolą pracować niewidoczni, w „offie”. Ale przedsiębiorcy często mówią, że ten rodzaj pracy który polega na relacyjności, na budowaniu wspólnej przestrzeni on się im w pracy zdalnej wymyka. Z tym, że nawet przy potrzebie organizacji pracy generalnie stacjonarnie będą istniały wydarzenia, na które nie dotarlibyśmy, gdyby obecność online nie była możliwa. Zawsze musimy oceniać zyski i straty. Ale to możliwość wyboru jest kluczowa. Wiele lęków można w ten sposób ośwoić – jeśli nie czujemy się w pracy oceniani, jest nam udzielany głos, możemy czuć się swobodnie – wówczas jest nam dużo łatwiej zaakceptować formułę współpracy, w której działamy (zdalną lub stacjonarną).

To już przesądzone, że praca zdalna będzie ważną częścią naszego życia zawodowego i osobistego. Dzięki zdalnemu kontaktowi niwelujemy dystans też z bliskimi. Tęsknota jest mniej dotkliwa dzięki połączeniom online.

Z kolei ta łatwość nawiązania łączności z dowolnego miejsca powoduje, że niejednokrotnie mamy problem z brakiem możliwości bycia offline, odcięciem się. Badacze jednak obserwują, że szczególnie dotyka to osób, które wykonując obowiązki stacjonarnie miały w zwyczaju zabierać pracę w teczkę do domu. A więc nie sam tryb pracy zdalnej byłby tu problemem. Bowiem to, że mam nóż to nie znaczy że komuś zrobię krzywdę.

Kluczowe jednak w relacjach z pracownikami jest systematyczne uświadamianie zasad BHP, przypominanie jakie wytyczne pozwolą nam pozostać w dobrym zdrowiu psychicznym i fizycznym. W XX wieku (i wcześniej) uczono nas ignorować sygnały z ciała, często pracować ponad nasze siły. Często organizm przez to nie miał szansy się zregenerować. W pandemii zaczęliśmy się powszechnie zastanawiać, jak my się czujemy sami ze sobą. Dziś analizujemy własne samopoczucie, przyglądamy się naszemu ciału – weryfikujemy jak nam jest.

„I tak trzeba się przyglądać sposobowi w jaki pracuję. W pracy zdalnej jestem sobie żeglarzem, sterem i okrętem. Jeśli jest jakiś czynnik rozpraszający to należy go minimalizować” – doradzała nasza rozmówczyni.

Zgodnie z jej obserwacjami wiele osób mówi, że w pracy jest im się łatwiej skoncentrować na pracy. A w domu robią obiad, pranie, odbierają prywatne połączenia telefoniczne. Ale pytanie, czy faktycznie takie prywatne „przerywniki” osłabiają naszą efektywność? Mając możliwość pracy zdalnej powinniśmy raczej korzystać z tego dobrego, co nam przynosi ta formuła i jednocześnie reagować na to co nas męczy i co nam przeszkadza. Potrzebujemy się ruszać żeby żyć. Przerwy są konieczne. Jak zamieramy w bezruchu – utrzymujemy oczy w jednym miejscu, zastygają też mięśnie – to jest dla organizmu stan napięcia, wyczekiwania na konieczność obrony przed zagrożeniem. Powinniśmy więc szukać rozwiązań jak temu ciału pomóc, aby żyć w poczuciu satysfakcji. I jeśli „prywatne” przerwy w pracy nas w tym wspomagają to powinniśmy to postrzegać jako korzyść, a nie mieć wyrzuty sumienia. Naturalnie ten schemat zachowania jest ważny dla wszystkich rodzajów pracy, z tym że przez lata przyzwyczailiśmy się w pracy realizowanej w sposób tradycyjny do wielu niedogodności.



Rodzice, kobiety w ciąży, czy osoby pracujące dużo zdalnie cenią sobie możliwość wykonywania obowiązków z domu. To nie przypadek, osoby te ze względu na liczne dodatkowe role odczuwają wiele pozytywów dla samopoczucia pracując zdalnie. U dojrzałego pracodawcy będziemy obserwowali otwartość na to „co pracownikowi przeszkadza i jak może w tym pomóc aby miał on komfort działania”. Często gdy wprowadzamy coś nowego – zakładamy podświadomie że to niewiadome nam zabierze coś dobrze nam znanego. Podobnie część pracodawców początkowo postrzegała pracę zdalną, jako utratę kontroli nad efektywnością pracownika. Ale w biurze pracownicy też często miewają „słabsze dni”, gdy ich poziom energii jest bardzo niski. Praca zdalna pozwala nam wykorzystać te momenty, w których mam 100% skupienia i zaangażowania – zamiast być przymuszonym do wykonywania zadań w ściśle sprecyzowanym czasie.

Ponadto osoby wysoko wrażliwe, których system przetwarzania dźwięków nie działa selektywnie mogły być w pracy tradycyjnej oceniani jako wolniejsi i mniej efektywni. Nie każdy potrafi się skupić tu i teraz. Są ludzie którym będzie przeszkadzał ekspres do kawy, czyjeś szurające krzesło. Obserwujemy w tym względzie rewolucję samoświadomości. Młode pokolenie to ludzie, którzy wiedzą w czym jest im dobrze, wiedzą kiedy są efektywni, nie chcą być zamknięci na 8h mimo, że bonusem mogłoby być to, że wyjdą o 16:00 i będą mogli zapomnieć o obowiązkach zawodowych.



A jednocześnie są zawody i branże, w których zmiana pokoleniowa może nie wpłynąć na inny sposób wykonywania pracy – przykładem są lekarze, psychoterapeuci, ale też np. wszelkiego rodzaju serwisanci. Możliwość osobistego kontaktu, dotyku jest nie do przecenienia.

Niektóre osoby, które czują się zagubione przy pracy zdalnej – pozbawione tradycyjnego biura uległy dezorientacji. Czasem jest tak, że miejsce pracy jest jedynym środowiskiem, gdzie jesteśmy zrozumieni. Gdzie indziej mamy poczucie zagubienia, ale w pracy czujemy się kompetentnie. I te osoby mogą się czuć zdeorientowane podczas pracy zdalnej, będą miały kłopot z organizacją pracy, popadną w depresję. Z drugiej strony są osoby, które zdecydowanie w domu są w stanie zrobić więcej w krótszym czasie i będą dodatkowo usatysfakcjonowani, że im się to udało i wygospodarowali czas na coś więcej. W pracy czasem przepalamy czas, który jest bezpowrotnie stracony.

Naturalnie predyspozycje osobiste muszą się też zgrywać z warunkami otoczenia w którym działamy. Konieczna jest dla człowieka nauropercepcja bezpiecznego miejsca, gdzie nie muszę zbierać dźwięków, zapachów, które by mi przeszkadzały w myśleniu. Jeśli w domu istnieją komfortowe warunki, w których praca nam po prostu idzie, to nie ma nic wspanialszego. I na zasadzie przeciwieństwa, jeśli w domu mamy jeszcze większy tygiel niż w klasycznym miejscu pracy, to dramatycznie się umęczymy. Zebranie tych spostrzeżeń przez pracodawców w zaleceniach dla pracowników wydaje się być ważne i konieczne. Szczególnie teraz, gdy w firmach będą powstawały regulaminy pracy zdalnej.

Rynek pracownika ewidentnie obecnie poszukuje tych bardziej elastycznych form zatrudnienia: freelancing, praca platformowa, te nowe rozwiązania się też intensywnie rozwijają. Cora więcej pracowników ma zauważalnie większe doświadczenie w tych alternatywnych metodach. Ludzie



szukają takiego rodzaju współpracy, aby być panem własnego czasu. Chcą samodzielnie podejmować decyzje kiedy pracować, kiedy załatwić obowiązki prywatne, a kiedy spędzić czas z rodziną. Coraz częściej też jako jednostka dostrzegamy, że praca jest istotną częścią naszego życia, włączamy ją do całości kalkulując co nam się opłaca emocjonalnie, psychicznie, ekonomicznie. Dostrzegamy jak ważne są relacje w życiu i nimi kierujemy się podejmując decyzje.

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY ZDALNEJ

Inspektorka BHP biorąca udział w webinarium ZPP mówiła z kolei o zaleceniach i praktykach, które warto wprowadzić do dzisiejszego stosunku pracy z pracownikami. Pracodawca powinien zastanawiać się, co może zrobić, aby ten dobrostan umysłowy zespołu był zachowany. Należy pamiętać o tym, że każda zmiana potrzebuje procesu adaptacji, a praca zdalna była dużą zmianą dla nas wszystkich. Potrzebowaliśmy czasu, aby tą pracą sobie zarządzić, stworzyć odpowiednie warunki i się zaadaptować. Gdy to się już zadziało powinniśmy powrócić do podstaw. Dla przykładu przepisy dotyczące pracy z monitorem ekranowym wskazują nam, jakie możemy podjąć działania profilaktyczne, abyśmy dbali o swoje zdrowie. W początkowym okresie pracy zdalnej mogliśmy nie brać pod uwagę zapisów np.: *Ustawy o pracy z ekranami monitorowymi*, bo „pracowaliśmy kątem przy stole w kuchni” lub w pozycji półleżącej na kanapie. Powinniśmy teraz przywołać dobrze znane nam z pracy biurowej zasady i m. in. stosować 5 minutowe przerwy po każdej godzinie pracy. Zgodnie z dobrymi praktykami BHP przerwa ta ma nas wyrwać z wymuszonej pozycji ciała. Rozciąganie, poprawianie krążenia krwi prostymi ćwiczeniami – warto o tym pamiętać niezależnie od tego z jakiego miejsca pracujemy.

Jak już było to wspomniane wyżej, oczy się spinają tak samo jak inne mięśnie, a więc mięśnie twarzoczaszki też potrzebują wytchnienia. Jeśli przez kilka godzin będziemy patrzeć w jeden punkt możemy zaobserwować w lustrze jak bardzo marszczy nam się czoło. Wystarczy wtedy zdjąć okulary (jeśli ktoś używa), spojrzeć w najdalszy punkt za oknem a pozwolimy naszym oczom i mięśniom twarzy odetchnąć. Ćwiczenie to poleca m. in. ZUS – jako przeciwdziałanie rentowne i zapobieganie wypaleniu zawodowemu. „Zdziwiona mina” pojawia się jak patrzymy w dal i wtedy mięśnie się rozluźniają. O tym planowym i systematycznym „dziwieniu się” warto pamiętać.

Oprócz tego że możemy zadbać o przerwy i ćwiczenia, po 6h ciągłej pracy mamy prawo oczekiwać dłuższej przerwy. Jak również, jeśli mamy pracę bardziej stacjonarną – wymagać od pracodawcy zapewnienia ergonomicznego stanowiska pracy. Szalenie istotne jest też doświetlenie stanowiska pracy światłem dziennym i sztucznym. To wszystko będzie się przekładało na efektywność pracy i nasze nastawienie. I tak samo podczas pracy zdalnej nie wolno nam o tych aspektach zapominać.

Jak podkreślała rozmówczyni ZPP:

„Pamiętajmy też o komunikacji. Wszystko to co pracodawca może zrobić korzystnego – będzie zapewne do tego dążył, ale musi być między nami komunikacja. Każda z osób będzie potrzebowała innych warunków pracy, aby mieć komfort. Komfort psychiczny, że ktoś reaguje na nasze potrzeby już poprawia nasz dobrostan. Czasem minimalne wsparcie pracownika już rozwiązuje sprawę, nie angażując znaczących finansów.”



NOWELIZACJA KODEKSU PRACY

Pewnym wyzwaniem w kontekście nowych przepisów dotyczących pracy zdalnej jest z pewnością sposób dokonania kontroli stanowiska pracy w domu u pracownika i nowe obowiązki, jakie nałożono na pracodawcę i pracownika między innymi w zakresie BHP. Jak podkreśliła uczestniczka webinarium, inspektorka BHP:

„Musimy pamiętać o tym, że jest to nowelizacja, która wprowadziła nową sytuację. Powinniśmy więc od podstaw zaplanować cały proces. W pierwszej kolejności następuje porozumienie z pracownikami, czyli oszacowanie ryzyka zawodowego, aby je aktywnie redukować, ustalić system monitorowania pracy, sposób weryfikacji czasu pracy, opis stanowiska pracy.”

Jeśli w przedsiębiorstwie nie ma związków zawodowych lub przedstawiciela pracowników, to te elementy określić należy w regulaminie pracy zdalnej. Regulamin wydaje się być dokumentem uniwersalnym, ogólnym, z którym zapoznajemy pracownika wraz z rozpoczęciem pracy. Regulaminy pracy zdalnej będą najprawdopodobniej w firmach występowały najpowszechniej.

Pracodawca ma obowiązek zapewnić higieniczne warunki pracy niezależnie od miejsca wykonywania zadań służbowych, a więc: sprzęt, ergonomiczne stanowisko pracy. Przed uzyskaniem zgody na pracę zdalną pracownik z kolei potwierdza oświadczeniem, że jego warunki lokalowe są dobre dla pracy zdalnej – więc część odpowiedzialności spoczywa również na pracowniku. Pracodawca następnie zapewnia oprogramowanie, w tym antywirusowe, ustala jak będzie monitorował naszą pracę (czy np. za pośrednictwem systemów informatycznych). W takim

wypadku pracownika należy uprzedzić 14 dni przed przeprowadzeniem/uruchomieniem takiego monitoringu. Ale pracownik może też wykonywać rejestr zadań.

Pracownik z kolei ma obowiązek udostępnienia miejsca pracy (po uprzednio wyrażonej zgodzie) do kontroli. Ale jeśli jest to biuro wirtualne, możliwości lokalowych nie ma, to pracodawca powinien mieć możliwość weryfikacji stanu faktycznego. W opinii rozmówczyni ZPP nowelizacja kodeksu pracy w tym zakresie jest bardzo dobra, bo dotychczas pracownik mógł wykonywać pracę zdalną z dowolnych miejsc i to negatywnie mogło to wpływać na efektywność, ale i na więcej wypadków podczas pracy, czy na wycieki poufnych informacji.





Kwestia rozwiązań prawnych w zakresie kontroli w obszarze BHP w domu budzi póki co kontrowersje. Dla pracodawców będzie to dodatkowym obowiązkiem, który dodatkowo jest mocno utrudniony, bo realizowany w domu pracownika. Z kolei pracownicy niekoniecznie chętnie będą wpuszczali przedstawiciela pracodawcy, aby tę kontrolę mógł przeprowadzić. Sporo zależy jednak od charakterystyki pracy i specyfiki miejsca pracy. Pracodawca musi chronić mienie i informacje, jest administratorem danych osobowych i musi zapobiegać wyciekom. Wszystko to może skłonić pracowników do uszanowania konieczności poddania się kontroli.

„W świetle nowych regulacji dobrowolnie podejmujemy decyzję o pracy zdalnej i w tym sensie godzimy się na konsekwencje, w tym związane z kontrolami. Pracodawca ma obowiązek dokumentowania, że ma pieczę nad pracownikami i jeśli kontrola jest jedynym sposobem na udowodnienie, że ma te kwestie dobrze zorganizowane, to nie powinien z tego narzędzia rezygnować”

– rekomendowała inspektorka BHP.

Wraz z nowelizacją pojawiły się też nowe okoliczności dla czynników ryzyka, które pracodawca powinien uwzględnić. Dokumentacja oceny ryzyka zawodowego jest obowiązkiem pracodawcy musi on też wyczerpująco informować pracownika o nich. Układ mięśniowo szkieletowy, uszkodzenia wzroku, kondycja psychosomatyczna – te czynniki w ocenie ryzyka już do tej pory istniały. Nowym elementem będzie opis stanowiska pracy wykonywanej zdalnie, w tym co należy do naszego stanowiska, a więc uwzględnienie elementów nowego miejsca wykonywania pracy zdalnej. W domu będą występowały inne czynniki zagrożenia i należy je zinwentaryzować.

DOBRE PRAKTYKI

Co możemy zrobić jako pracownicy, aby zapewnić sobie bezpieczeństwo? Jak zaleca uczestniczka webinarium:

„Słuchać siebie nawzajem z pracodawcą, komunikować się. Należy stosować się do zasad BHP, do których dotąd byliśmy przyzwyczajeni. Ale nowe czynniki zewnętrzne będą miały również wpływ. Ograniczmy pośpiech, wysyłajmy systematycznie informacje zwrotne, organizujmy regularne spotkania służące komunikacji, usprawnianiu pracy. Niech pracownicy czują że dbamy o ich komfort pracy zdalnej, że to jest dla nich korzyść. Pracowników chętnych do pracy zdalnej będzie zdecydowana większość, ale chcemy być wspólnotą, razem tworzymy atmosferę bezpieczeństwa. Regulamin pracy zdalnej powinien być dokumentem dynamicznym, uzupełniany, aktualizowanym zgodnie z potrzebami i nowymi obserwacjami.”



**ZWIĄZEK PRZEDSIĘBIORCÓW
I PRACODAWCÓW**

ul. Nowy Świat 33
00-029 Warsaw, Poland
P: +48 22 826 08 31
E: biuro@zpp.net.pl

www.zpp.net.pl
NIP: 522-295-88-64

Projekt „Potrzeby i wyzwania związane z wdrażaniem w przedsiębiorstwach prywatnych modelu pracy zdalnej”