

PRACA ZDALNA PO PANDEMII



PODSUMOWANIE WEBINARIUM – PRACA ZDALNA PO PANDEMII #15

ZMIANY RYNKU PRACY PO PANDEMII W WYNIKU WPROWADZENIA PRACY ZDALNEJ

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



WSTĘP

W dniu 12 stycznia 2023 r. odbyło się 15. webinarium poświęcone pracy zdalnej. Jego celem było omówienie zmian rynku pracy po pandemii w wyniku wprowadzenia pracy zdalnej w czasie pandemii i to, jak wyglądają regulacje prawne obecnie oraz czy praca zdalna stała się oczekiwanym standardem wypierającym pracę stacjonarną.

Praca zdalna upowszechniła się w okresie pandemii i wiele branż korzysta z niej na co dzień. W wielu miejscach stała się nawet podstawową metodą wykonywania pracy. W szczególności korzystają z niej branże takie jak IT, czy też inne „kreatywne” działalności. Wielu pracowników i pracodawców podkreśla, że obecnie nie wyobrażają sobie powrotu do stanu sprzed pandemii. Niemniej jednak wiele firm ma negatywne doświadczenia ze stosowaniem pracy zdalnej i obecnie odchodzą od tego modelu. Na zlecenie Związku Przedsiębiorców i Pracodawców powstało badanie „Oczekiwania, potrzeby i postawy pracowników dotyczące pracy zdalnej” zrealizowane w ramach dofinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego projektu „Potrzeby i wyzwania związane z wdrożeniem w przedsiębiorstwach prywatnych modelu pracy zdalnej”. Wyniki wskazują, że pracownicy bardzo sobie cenią pracę zdalną i wyrażają pochlebną opinię jej temat.

Prowadzący webinarium wskazał, że z wyników badań wynika, że przed pandemią z pracy zdalnej korzystało około 4% ankietowanych, w czasie pandemii około 14% procent respondentów, a w ostatnim czasie około 10% pytanych. Można zatem wyciągnąć wnioski, że praca zdalna zyskała na znaczeniu w odniesieniu do czasu przed pandemią. Zapytano zatem uczestników webinarium – jakie zauważyli w tym aspekcie zmiany na rynku pracy i czy faktycznie, według ich opinii, praca zdalna zyskała na znaczeniu.



WNIOSKI I KLUCZOWE TEZY

- Duże znaczenie na rynku pracy ma obecnie praca wykonywana hybrydowo tzn. częściowo w formie zdalnej a częściowo stacjonarnie;
- Praca wykonywana w formie zdalnej po czasach pandemicznych stanowczo zyskała na popularności, a na rynku bez problemów w wielu branżach można tego rodzaju oferty;
- Pandemia zmieniła ogólną ocenę wykonywania pracy. Coraz więcej pracowników nie chce pracować w pełnym wymiarze czasu pracy, jeśli wiązałoby się to z tak zwanymi „pustymi godzinami”;
- Najchętniej z pracy zdalnej korzystały kobiety, rodzice czy też osoby niepełnosprawne i ich opiekunowie. Te grupy osób zostały też uprzywilejowane w nowych przepisach;
- Pracownicy „wiedzy”, czyli pracownicy wykorzystujący w pracy swoją wiedzę, z chęcią wykorzystują możliwość pracy zdalnej;
- Brak kontaktów międzyludzkich stanowi zasadniczy problem przy wykonywaniu pracy w formie zdalnej. Przedsiębiorcy, którzy stawiają na ten sposób relacji z pracownikiem muszą budować organizację pracy tak, aby umożliwić pracownikom budowanie więzi zarówno między sobą, jak i z firmą.



GŁOS EKSPERTA ZPP

Ekspertka Związku Przedsiębiorców i Pracodawców wskazała, że czas pandemii i lockdownu spowodował, że praca zdalna zyskała bardzo na popularności i znaczeniu. Głównie z uwagi na fakt, że trzeba było ad hoc poradzić sobie z nowymi warunkami rzeczywistości i móc zachować ciągłość działania firm w obliczu licznych obostrzeń dotyczących kontaktów międzyludzkich.

Wskazano, że po pandemii powrócono częściowo do biur, ale wiele branż pozostało przy pracy zdalnej. Przypuszcza się, że w przyszłości wielu firmach będzie dominować model hybrydowy. To znaczy, że praca będzie wykonywana częściowo zdalnie, a częściowo stacjonarnie. W tym aspekcie duże znaczenie będzie mieć podejście samych pracodawców do tego, na jaką formę będą się decydować. **Pracodawcy mają natomiast często skrajnie odmienne podejście do pracy zdalnej, które w dużej mierze spowodowane jest różnymi doświadczeniami z okresu pandemii.** Co więcej wielu z nich wskazuje, że nowe regulacje prawne mogą doprowadzić do zwiększenia kosztów pracy zdalnej i hybrydowej, a to może zniechęcić wiele firm do działania w tym trybie. Dla wielu pracodawców praca zdalna jednak przyniesie korzyści finansowe w postaci zmniejszenia kosztów prowadzenia działalności związanych np. z potrzebą wynajęcia biura. Popularność pracy zdalnej będzie zatem zależała w dużej mierze od indywidualnych warunków funkcjonujących w danej firmie, czy branży.

Ekspertka ZPP wskazała, że pracownicy „wiedzy”, czyli tacy, którzy wykorzystują swoją wiedzę do pracy, będą z pewnością pracować zdalnie. Jednak w wielu branżach, między innymi tam, gdzie pracownicy muszą swoje obowiązki wykonywać przy liniach produkcyjnych, praca zdalna jest w obecnych warunkach niemożliwa.

Zdaniem ekspertki wyniki wielu badań wskazują, że praca zdalna na stałe zagości na rynku pracy, szczególnie w wersji hybrydowej.

Podczas webinarium zabrała głos przedstawicielka Związku Przedsiębiorców i Pracodawców Zachodniopomorskie, która wskazała, że według ich obserwacji – pracownicy bardzo sobie cenią pracę zdalną, a w szczególności hybrydową. Można stwierdzić, że zarówno model zdalny jak i hybrydowy staje się coraz popularniejszy.



Mimo wielu zalet pracy zdalnej i jej dobrego postrzegania przez wielu pracowników, istnieje również znaczna grupa osób, które nie chcą pracować zdalnie, nawet jeśli mają taką możliwość. Wiele z nich wskazuje, że podczas pracy zdalnej rozpraszały ich na przykład liczne obowiązki domowe. Podkreślono też aspekt społeczny. Zauważono, jak wielu pracowników było spragnionych kontaktu



ze współpracownikami podczas pandemii. Niemniej jednak sama możliwość wykonywania pracy zdalnej – czy też hybrydowej – stanowi ważny i pozytywny czynnik w pozyskaniu nowego pracownika. Z pewnością pozwala to uzyskać pracodawcy przewagę, szczególnie w branżach konkurujących na najlepszych specjalistów na bardzo trudnym rynku (np. w IT).

BADANIA PRZEDSTAWICIELA SEKTORA NAUKOWEGO.

Prowadzący Webinarium podkreślił, że z badań zleconych przez ZPP wynika, że najlepiej pracę zdalną oceniają kobiety, rodzice czy też osoby niepełnosprawne i ich opiekunowie. Jest to duża szansa na większą aktywizację tych grup na rynku pracy. W tym aspekcie głos również zabrała przedstawicielka środowiska naukowego zajmująca się badaniami dotyczącymi pracy zdalnej. Przedstawiono przykład, że dla wielu pracowników i pracodawców nie jest to nowa forma wykonywania pracy, a sama praca zdalna to nie zawsze potocznie rozumiane „home office”.

Na polskim rynku pracy jest wielu pracowników oraz pracodawców, którzy mają wieloletnią praktykę stosowania takiej formy pracy. Zaznaczono, że praca zdalna to nie tylko „home office”. Pracodawcy mają szereg innych rozwiązań na pracę poza siedzibą firmy. Wskazała ona, że ocena pracy zdalnej jest bardzo różna, niektórzy pracownicy i niektóre firmy w Polsce stosują ją z powodzeniem nawet 20 lat, ale są też pracodawcy i pracownicy mówiący, że choć dostrzegają zalety pracy zdalnej, to po okresie pandemii absolutnie nie chcą do niej wracać. Dla przykładu przeprowadzane przez rozmówczynię badania z okresu pandemii dotyczące sektora publicznego wskazują, że w pierwszej i drugiej fali zarówno pracownicy, jak i pracodawcy wykazali duży entuzjizm dla tej formy wykonywania obowiązków. Natomiast w kolejnych falach doszło do pewnego zmęczenia tą sytuacją i uzyskiwane odpowiedzi nie były już tak entuzjastyczne.

Autorka badań zaznaczyła, że należałoby się również przyjrzeć jak np. pracodawcy podchodzą to kwestii karania i nagradzania pracownika wykonującego pracę zdalną, a jak do pracownika stacjonarnego. Czy są równo traktowani pod tym względem i czy pracodawcy, gdy doświadczali nieprawidłowości, to wyciągali konsekwencje wobec pracowników wykonujących pracę zdalną?

Zaznaczono, że na rynku pracy zauważono ogólnie zmianę oceny pracy. Przede wszystkim pracowników przestaje interesować praca ponad normę oraz w pełnym wymiarze czasu pracy. Coraz częściej skłaniają się do modelu zadaniowego pracy, zamiast sztywno wyznaczonych godzin. Wskazano, że przy omawianiu zalet i wad pracy zdalnej również trzeba brać pod uwagę nie tylko głos pracowników i pracodawców, ale również kontrahentów czy klientów.

PRACA ZDALNA NA UCZELNIACH WYŻSZYCH.

Podczas webinarium poruszono temat tego, jak wygląda praca zdalna w kontekście uczelni wyższych. Podkreślono trzy ważne aspekty: techniczny, organizacyjny oraz ludzki. Problematykę tą podjęła kolejna rozmówczyni w trakcie webinarium.

W aspekcie technicznym wskazała, że wiele osób korzystających z narzędzi pracy na odległość ma problemy z obsługą techniczną sprzętu wymaganego do uczestniczenia w zajęciach na uczelni. Podkreśliła także, że istnieje zapotrzebowanie na dodatkowe szkolenia w temacie umiejętności korzystania ze sprzętu komputerowego, czy też aplikacji wymaganych do korzystania z zajęć w formie zdalnej.



Nasza rozmówczyni wskazała również, że wielu studentów zgłasza swoje obawy, czy aby na pewno taka forma wykonywania zajęć ma odpowiednią merytoryczną wartość. Ponadto **jest wiele kierunków studiów, gdzie za pomocą zdalnych narzędzi nie można przeprowadzić zajęć z uwagi na specyfikę przedmiotów.**



Istotne jest, że przy organizowaniu zajęć w formie zdalnej zaobserwowano odczucia braku relacji międzyludzkich. W tym aspekcie pojawiło się wiele problemów i jak się okazało – nie wszyscy mają odpowiednie kompetencje do prowadzenia zajęć online. Co interesujące pojawiał się problem, w którym pracownik dydaktyczny był bardzo dobrze dobiegany przez studentów w trakcie wykładów stacjonarnych, a jego zajęcia były bardzo wysoko oceniane. Natomiast ta sama osoba w trakcie zajęć zdalnych była odbierana przez studentów źle, do tego stopnia, że powstawały na tym tle konflikty.

Goszcząca na webinarium przedstawicielka uczelni zauważyła również, że **dla studentów zdalna dydaktyka stanowi jednak dużą wartość dodaną z uwagi na fakt, że nie muszą ponosić między innymi kosztów podróży czy zakwaterowania i mają możliwość podejmowania studiów z innych miejscowości.** Znacząco ułatwia to dostępność do edukacji, szczególnie osobom z miejscowości oddalonych od dużych ośrodków miejskich oraz nie posiadającym dużego zaplecza finansowego.

NOWELIZACJA KODEKSU PRACY

Podczas webinarium omówiono również zwięźle nowelizację Kodeksu pracy w zakresie pracy zdalnej i tego, jak ona wpłynie na rynek pracy. Co do zasady wskazano, że praca zdalna nie jest zupełnie nową instytucją, gdyż wcześniejsze akty prawne – jak ustawy covidowe – wprowadzały już możliwość jej wykonywania.

Podkreślono, że ważnym i pozytywnym aspektem jest unormowanie prawne na stałe formy pracy zdalnej w Kodeksie pracy. Przede wszystkim wskazano jednak, że **wprowadzono definicję**



pracy zdalnej jako miejsce wskazane przez pracownika za obopólną zgodą. Wprowadzono szereg zasad i obowiązków pracodawcy pod względem wprowadzenia pracy zdalnej (poprzez porozumienie ze związkami, czy tworzenie regulaminu). Uregulowano obowiązki pracodawcy w aspekcie finansowym, takie jak zwrot kosztów energii czy sprzętu komputerowego. Niestety, uregulowania te w wielu aspektach są krytycznie oceniane przez przedsiębiorców.

Wskazano, że zgodnie z nowelizacją Kodeksu pracy – **pracodawca musi przygotować analizę ryzyka pracy zdalnej i pracownik musi się z nią zapoznać.** Musi też tak organizować pracę zdalną, aby zapewnić ochronę bezpieczeństwa informacji, w tym danych osobowych, a także zadbać o przestrzeganie przez pracownika zasad BHP. Pracownik ma obowiązek złożyć oświadczenie, że zapoznał się z ryzykiem pracy zdalnej, oraz że będzie przestrzegał zasad bhp i RODO – a także informacji uzyskanych od pracodawcy.

W nowelizacji pojawiły się **narzędzia pracodawcy, za pomocą których może on dokonać kontroli wykonywania pracy zdalnej.** Jeżeli wystąpią naruszenia ze strony pracownika, to pracodawca może albo wyznaczyć termin do naprawy naruszeń, albo cofnąć zgodę na wykonywanie pracy zdalnej.

Ważną regulacją jest też to, że **pracodawca może skierować pracownika z własnej inicjatywy na pracę zdalną, a także, że pracownik może wykonywać pracę zdalną okazjonalnie na wniosek, oraz że ma w tej kwestii do dyspozycji 24 dni w ciągu roku** (wynikać to może z potrzeb pracownika). Pracodawca wniosku o okazjonalną pracę zdalną nie uwzględnić, choć warto mieć na uwadze, że nie wiąże się ona z licznymi obowiązkami pracodawcy, jak np. koniecznością wypłaty ryczałtu za zużycie mediów.

PRACA ZDALNA W BRANŻY PR

Przedstawicielka branży PR wskazała, że bardzo istotnym aspektem podczas pracy zdalnej są tematy interpersonalne. Jest wielu pracowników, którzy na pracy zdalnej są wydawniejsi, ale zgłaszają, że brakuje im spotkań z innymi pracownikami.

Zauważono, że wielu osobom poza biurem brakuje przestrzeni do spotkań z innymi pracownikami, którą wykonują swoje obowiązki stacjonarnie.

Z pewnością wyzwaniem dla pracodawców jest stworzenie wirtualnej przestrzeni do spotkań dla pracowników. Obecne możliwości technologiczne pozwalają na takie rozwiązania. Jest to szczególnie ważne, by budować relację między pracownikami.

Dla przedsiębiorców istotne znaczenie ma fakt, czy w danej firmie zdołano zbudować wcześniej kontakty interpersonalne. **Tam gdzie zbudowano przyjazną i „koleżeńską” atmosferę, a więzi między pracownikami są silne, paradoksalnie trudniej jest wprowadzać pracę zdalną.** Może być to również problem dla nowych pracowników, którzy świadcząc usługi poza siedzibą pracodawcy mogą czuć się wyobcowani i trudniej będzie budować im identyfikację z daną firmą.

Warto również na pracę zdalną spojrzeć w szerszym kontekście. Na przykład poprzez fakt, że wpisuje się ona w trend zmniejszenia emisji CO₂ (np. poprzez ograniczenie w przemieszczaniu się pracowników za pomocą samochodów). Ten sposób współpracy wpisuje się również w trend pro-społeczny, który ma na celu ułatwianie życia pracownikowi, zwiększanie elastyczności zatrudnienia i umożliwienie budowania równowagi życia zawodowego i prywatnego dla jak najszerszego grona osób.



Ostatni wart poruszenia aspekt, to praca zdalna jako narzędzie zarządzania przedsiębiorstwem. Następuje zmiana pokoleniowa i rynek pracy, szczególnie w branżach mających problem ze znalezieniem pracowników, wychodzi naprzeciw nowym oczekiwaniom tych osób, które oczekują większej elastyczności, szczególnie młodemu pokoleniu.

PRACA ZDALNA W NGO

Kolejny gość webinarium, przedstawiciel NGO zabrał głos wskazując, że kontakt międzyludzki jest bardzo ważny. Dostrzegł on, że w wielu przypadkach podczas pracy zdalnej obniżona została wartość pracy, czy też współpracy. Podkreślił znaczenie spotkań nieformalnych z kontrahentami, gdzie uzyskuje się wiele informacji potrzebnych w biznesie – a za pośrednictwem narzędzi komunikacji na odległość trudno o taką interakcję z klientami i partnerami.

W jego opinii również **młodzi ludzie rozpoczynający karierę zawodową oczekują integracji z innymi pracownikami, zbierania doświadczeń, czy mentoringu, a temu sprzyja bardziej praca stacjonarna, niż zdalna.**

PODSUMOWANIE

Podsumowując webinarium można stwierdzić, że praca zdalna po pandemii z całą pewnością zyskała na popularności. Uregulowania prawne, które zostały zaproponowane w nowelizacji Kodeksu pracy w pewnych aspektach odpowiadają oczekiwaniom rynku, a w innych nie. Częściowo korzystają również z doświadczeń występujących w praktyce od lat, nawet przed okresem pandemii.

O ile jest dużo zwolenników pracy zdalnej – zarówno po stronie pracowników, jak i pracodawców – o tyle trzeba podkreślić, że aspekt międzyludzki stanowi obecnie duży problem przy jej wprowadzaniu. Pracodawcy korzystający z pracy zdalnej stoją przed wyzwaniem stworzenia organizacji pracy umożliwiającej budowanie więzi między zatrudnionymi osobami, a także budowanie więzi z samą firmą.



**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”