



PODSUMOWANIE WEBINARIUM – PRACA ZDALNA PO PANDEMII #5

OCENA STOSOWANIA PRACY ZDALNEJ PO PANDEMII ORAZ PROPONOWANYCH ROZWIĄZAŃ PRAWNYCH



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



WSTĘP

Popularność pracy zdalnej zdecydowanie wzrosła, czego przyczyną była pandemia Covid-19 oraz wprowadzane w tym czasie obostrzenia. Niestety, nie każdy przedsiębiorca miał możliwość całkowitego przeniesienia działalności na płaszczyznę wirtualną, jednak wielu zaczęło dążyć do zwiększenia znaczenia tej formy pracy w ich firmach. Doświadczenia wielu pracodawców wskazują, że praca zdalna sprawdza się nie tylko w branży kreatywnej i usługowej, ale również w wielu innych, choćby w przemyśle – w tym zakresie, na tych stanowiskach, które np. nie wymagają obecności pracownika przy linii produkcyjnej. W trakcie webinarium przedsiębiorcy będący przedstawicielami różnych branż przedstawili swoją perspektywę pracy zdalnej po pandemii, a także ustosunkowali się do niektórych propozycji rozwiązań zawartych w projekcie ustawy wprowadzającej normy w tym zakresie do Kodeksu pracy.



WNIOSKI I KLUCZOWE TEZY

- Pandemia wpłynęła na zwiększenie popularności pracy zdalnej. W wielu branżach stała się ona standardem, ale w innych powszechne jej stosowanie jest niemożliwe z uwagi na charakter pracy.
- W Parlamencie trwają prace nad nowelizacją Kodeksu pracy, która wprowadza regulacje dotyczące pracy zdalnej. Nowe przepisy zaczną obowiązywać w 2023 roku. Część z proponowanych rozwiązań budzi jednak kontrowersje.
- Większość uczestników webinarium uważa, że w pewnych szczególnych sytuacjach powinno się umożliwiać pracownikowi wykonywanie pracy zdalnie, o ile istnieją do tego warunki i nie będzie to sprzeczne z interesem przedsiębiorcy.
- Przedstawiciele różnych branż zauważają zarówno pozytywne, jak i negatywne jej skutki. Czasem doświadczenia pracodawców są całkowicie odmienne. Niektórzy uczestnicy webinarium wskazują np., że może ona prowadzić do zwiększenia, a inni, że do zmniejszenia efektywności pracy.
- Uczestnicy webinarium krytykowali niektóre propozycje rozwiązań prawnych, np. w zakresie kontroli przez pracodawcę pracy zdalnej, przestrzegania przepisów BHP i bezpieczeństwa informacji. Wskazują, że praktyczne realizowanie takiej kontroli jest bardzo trudne i wiąże się z nadmiernym obciążeniem przedsiębiorców. Wysnuwają własne pomysły dotyczące tego, w jaki sposób taka kontrola mogłaby być realizowana.



EFEKTYWNOŚĆ PRACOWNIKÓW W TRAKCIE PRACY ZDALNEJ

Opinie co do efektywności pracy zdalnej są podzielone. W znacznej mierze wynikają one z dotychczasowych doświadczeń poszczególnych pracodawców, szczególnie z okresu pandemii. Bezdyskusyjne jest natomiast, że nie każda praca jest w ogóle możliwa do wykonywania zdalnie, a tym samym w wielu branżach może być ona stosowana jedynie sporadycznie, dla niektórych stanowisk. Forma ta sprawdza się zdecydowanie lepiej w branżach kreatywnych i usługowych, niż np. w przemyśle, gdzie przynajmniej pewna część pracowników musi pracować fizycznie w siedzibie firmy. Ponadto wydajność pracy zdalnej jest zależna od wielu czynników, m.in. branży przedsiębiorstwa, indywidualnych cech charakteru pracownika, czy nawet jego warunków domowych.

Skuteczny pracownik zdalny musi wyróżniać się pewnymi cechami, które umożliwiają większą samodyscyplinę, skupienie oraz samodzielność pracy. Osoba, której z trudnością przychodzi praca bez atmosfery miejsca pracy, nie będzie czuła wystarczającej motywacji do pracy z zaciśniętym domowym oraz będzie rozkojarzona. W rezultacie wykona mniej pracy lub pracę gorszej jakości. Wykonując pracę spoza siedziby pracodawcy trzeba posiadać odpowiednią motywację i umiejętność oddzielenia pracy od obowiązków domowych.

Biorąc pod uwagę wyniki badania *Oczekiwania, potrzeby i postawy pracowników dotyczące pracy zdalnej* zrealizowanego na zlecenie Związku Przedsiębiorców i Pracodawców w ramach projektu *Potrzeby i wyzwania związane z wdrożeniem w przedsiębiorstwach prywatnych modelu pracy zdalnej*, zauważymy, że 14 procent ankietowanych pracowników udzieliło odpowiedzi, według której praca zdalna pozwala lepiej się skupić oraz jest bardziej efektywna, natomiast

20 procent udzieliło odpowiedzi, że praca zdalna jest raczej nieefektywna i rozleniwia. Zatem postrzeganie efektywności pracy zdalnej przez samych pracowników jest odmienne. Wskazać również należy, że co do zasady pracownicy mający doświadczenia pracy zdalnej w ostatnich miesiącach udzielają odpowiedzi bardziej pozytywnych niż pozostali ankietowani.

Wysoka produktywność pracowników zdalnych jest możliwa między innymi w przedsiębiorstwach branży kreatywnej. Praktyka jednego z uczestników webinarium działającego na rynku prasowym wskazuje, że wybuch pandemii był chwilą, w której wydawanie gazety w formie papierowej przestało przynosić oczekiwane zyski. W obliczu coraz większej ilości obostrzeń spadło zainteresowanie fizycznym, a wzrosło elektronicznym nośnikiem informacji. W tym momencie kluczowym stało się znalezienie nowej formuły komunikacji z czytelnikami. Wszystko to spowodowało, że wprowadzony jeszcze przed pandemią plan transformacji cyfrowej musiał zostać znacząco przyspieszony. Codzienne osobiste spotkania okazują się zbędne, ponieważ mogą zostać z powodzeniem przeniesione na platformy do komunikacji na odległość. Praca w systemie zdalnym umożliwia pracownikom lepsze skupienie się oraz ograniczenie czasu spędzonego na zbędne i kosztowne czynności, na przykład dojazd do pracy. Niekiedy możliwy jest również samodzielny dobór godzin pracy, dzięki któremu pracownik lepiej gospodaruje swoim czasem i osiąga lepsze wyniki.

Możliwości pracy zdalnej w branży przemysłowej/produkcyjnej jest znacznie ograniczona. Swoje doświadczenia w tym zakresie przedstawił kolejny przedsiębiorca będący gościem webinarium. Niewykonalne (przynajmniej w tej chwili i w powszechnym zakresie) jest wytwarzanie w sposób zdalny, natomiast produkcja nie ogranicza się tylko do tej czynności. W czasie pandemii w sposób zdalny funkcjonowały między innymi działy handlowe, obsługi sprzedaży, „kreatywne” oraz inne, które nie wymagają fizycznej obecności w zakładzie produkcyjnym. Ograniczenie kontaktów osobistych było konieczne ze względu na wprowadzone regulacje, a także oczekiwania klientów.



Wprowadzono odpowiednie narzędzia pracy, które pozwalały ograniczać do minimum kontakty osobiste między pracownikami oraz klientami. Organizacja różnego rodzaju spotkań w sprawach zarządzania firmą również okazała się możliwa do realizacji na odległość. W trakcie pandemii spotkania znacząco zmieniły swoją formę, stały się lepiej zorganizowane i krótsze, a przepływ informacji uległ polepszeniu.

Jak wskazują uczestnicy webinarium, kwestią czasu jest automatyzacja i robotyzacja pracy, również w zakładach produkcyjnych, w takim stopniu, aby umożliwić niektórym z pracowników pracę zdalną. Takowe plany były rozwijane jeszcze przed pandemią i bez wątpienia widoczny jest postęp w tym zakresie. Według opinii jednego z uczestników webinarium nie jest to zagrożenie dla stanu zatrudnienia, a wręcz przeciwnie, szansa dla pracowników do przebranżowienia się na niekoniecznie fizyczną pracę.

OBECNE ZAINTERESOWANIE PRACĄ ZDALNĄ WŚRÓD PRACOWNIKÓW

Nawet po okresie pandemicznym wciąż pozostaje pewna część pracowników, którzy pracują zdalnie. Forma ta jest określana przez pracowników jako wygodna i często generująca niższe koszty. Pomimo sporego zainteresowania ilość pracowników zdalnych jest niższa niż w trakcie obowiązywania obostrzeń związanych z pandemią. Obecnie są to przede wszystkim ci pracownicy, dla których praca zdalna jest możliwa do wykonywania w sposób tak samo lub bardziej efektywny niż stacjonarnie. Na odległość swoje obowiązki często wykonują także ci, którzy mają szczególne potrzeby osobiste związane z sytuacją rodzinną bądź zdrowotną.

Pracownicy zwracają dużą uwagę na możliwość (lub jej brak) pracy zdalnej już na etapie rekrutacji na dane stanowisko. Oferty pracy pojawiające się obecnie na rynku przeważnie wskazują, jaka jest przewidywana forma pracy – stacjonarna, hybrydowa czy zdalna.

Uczestnicy webinarium wskazują, że relacje międzyludzkie w przedsiębiorstwach ulegają pogorszeniu. Praca zdalna nie jest więc pozbawiona minusów. Kontakt oraz wymiana informacji wyłącznie elektronicznie zaburza komunikację i bez wątpienia różni się od spotkań bezpośrednich. Niektórzy uczestnicy webinarium twierdzą, że ludzie są niejako stworzeni do tego, aby funkcjonować i współpracować w grupach. Kontakt wzrokowy pomaga zachować higienę psychiczną oraz higienę pracy w zespole. Ponownie pojawia się zagadnienie cech indywidualnych pracownika, ponieważ praca zespołowa będzie na niektórych działać w sposób dyscyplinujący, a na innych rozpraszający. Istnieją również przedsiębiorstwa, w których współpraca zespołu nie jest istotna i może być w całości zastąpiona pracą indywidualną bez negatywnych skutków.

Zwrócono uwagę, że przedstawiciele „pokolenia Z” (osób urodzonych od roku 1995 do roku 2012) częściej skłaniają się ku pracy zdalnej, a stanowią oni coraz większy procent pracowników. Jako pokoleniu dorastającemu w świecie technologii łatwiej przychodzi im praca zdalna. Kwestią do dalszej analizy i obserwacji pozostaje to, czy będzie to utrzymujący się trend, czy może w pewnym momencie praca stacjonarna zostanie przez nich doceniona, choćby ze względu na możliwość utrzymywania kontaktów międzyludzkich poza światem wirtualnym.



**OCENA UCZESTNIKÓW WEBINARIUM
ROZWIĄZAŃ PRAWNYCH ZAWARTYCH
W PROJEKCIE USTAWY WPROWADZAJĄCEJ
PRACĘ ZDALNĄ DO KODEKSU PRACY.**



OBOWIĄZEK UDZIELENIA MOŻLIWOŚCI PRACY ZDALNEJ W SZCZEGÓLNYCH PRZYPADKACH

Uczestnicy webinarium zauważają pewne zagrożenie w regulacji, która miałaby nakładać na pracodawcę obowiązek udzielenia możliwości pracy zdalnej niektórym grupom pracowników. Choć wskazują także na korzystne aspekty takiego rozwiązania np. fakt, że dzięki temu pracownik nie byłby zmuszony do przejścia na urlop, lecz mógłby kontynuować pracę i pogodzić ją ze szczególną okolicznością, w której się znajduje.

Przykładowo, jeżeli opieka nad chorującym bliskim jest możliwa do pogodzenia z pracą zdalną, to na pewno będzie korzystniejszym rozwiązaniem dla obu stron, niż całkowita rezygnacja danego pracownika z pracy. Wobec tego przedsiębiorcy wychodzą naprzeciw potrzebom pracownika i umożliwiają pogodzenie pracy z obowiązkami poza nią.



KWESTIA KONTROLI PRACY ZDALNEJ

Egzekwowanie uprawnienia pracodawcy do kontroli przestrzegania zasad pracy zdalnej, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegania norm bezpieczeństwa i ochrony informacji jest znacznie utrudnione w warunkach pracy zdalnej. Praca w takiej formie wymaga budowania większego zaufania pracodawców do pracowników.

Za niezbędne szeroko uznaje się stworzenie systemu kontroli czy monitorowania pracy w taki sposób, aby upewnić się, że interes pracodawcy nie będzie zagrożony. Wielu przedsiębiorców wprowadza mechanizmy kontroli pracy. Przeważnie polegają na instalacji oprogramowania czy aplikacji umożliwiających monitorowanie aktywności na komputerze, z którego pracownik korzysta w czasie pracy.

W myśl projektowanych przepisów mających wprowadzić pracę zdalną do Kodeksu pracy i które mają wejść w życie już w 2023 roku pracodawca będzie miał możliwość kontroli pracownika we wskazanym powyżej zakresie. Kontrola będzie odbywać się w porozumieniu z pracownikiem w miejscu wykonywania pracy zdalnej oraz w godzinach pracy pracownika, z poszanowaniem prywatności pracownika. Uczestnicy webinarium jednogłośnie stwierdzili, że fizyczna i osobista kontrola pracy zdalnej nie jest odpowiednią formą, a nawet wysnuli własne, przeciwstawne pomysły.

Niektórzy pracodawcy nie widzą potrzeby kontroli i monitoringu pracy zdalnej, lecz brakuje im możliwości utrzymywania kontaktu wzrokowego. Komunikacja przebiega w prostszy sposób, gdy istnieje możliwość zobaczenia, czy pracownik jest akurat zajęty zadaniem, rozmową czy też ma po prostu przerwę. Rozwiązaniem może być stosowanie systemu wizyjnego, dzięki któremu pracownik i pracodawca mogą połączyć się do rozmowy. Celem takowego rozwiązania nie jest



nadzór, lecz ułatwienie pracy obu stronom. Ważne jest również, by istniała możliwość rozmowy bez wcześniejszego umawiania się na spotkanie, by można było skonsultować pewne kwestie, czy wprost „pokazać coś” w sposób szybki i bezproblemowy na odległość. Takie rozwiązanie jest dużym ułatwieniem w pracy zdalnej.

Niewątpliwie zaletą pracy stacjonarnej jest możliwość komunikacji na miejscu oraz praktycznie bez zwłoki. Zazwyczaj wystarczy udać się do sąsiedniego pomieszczenia. Pracodawcy wskazują, że prościej jest zakomunikować swoje potrzeby utrzymując kontakt wzrokowy, niż gdy należy wysłać maila, zadzwonić czy umówić się na spotkanie na platformie komunikacyjnej.

W opinii uczestników webinarium nie powinno się narzucać na pracodawcę obowiązku, według którego miałby on fizycznie wejść do domu pracownika i poddawać inspekcji jego domowe stanowisko pracy. Taka sytuacja, nawet po uprzednim umówieniu dogodnego terminu spotkania, może budzić zastrzeżenia co do zachowania prywatności pracownika. Jednocześnie można wysnuć wyobrażenie, że kontrola planowana w czasie nie odnosiłaby zamierzonych skutków.

Większość uczestników webinarium wierzy, że o wiele skuteczniejszym rozwiązaniem byłoby umożliwienie przeprowadzania kontroli zdalnej. Jest to możliwe, najprościej, przy użyciu kamery. Ukazanie widoku ekranu, pracownika, a także jego stanowiska pracy, tzn. biurka i jego okolic, byłoby stosunkowo szybkie i nieskomplikowane.

Z drugiej strony pojawia się opinia całkowicie negatywna, według której obowiązek kontroli pracy zdalnej – zarówno fizycznie, jak i przy użyciu kamery – byłby wyłącznie dokładaniem obowiązków pracodawcom. Podkreślany jest argument, iż taka kontrola prawdopodobnie nie przynosiłaby oczekiwanych skutków.

Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy są niezadowoleni z tej propozycji regulacji prawnej. Niesie ona za sobą utrudnienia i niedogodności dla obu stron, a także pozostawia pracodawcę przed dylematem jak dokonać kontroli bez żadnych naruszeń. Tworzy się dodatkowy obowiązek, którego egzekwowanie nie jest do końca jasne.

Uczestnicy webinarium będący przedsiębiorcami zgodzili się co do tego, że najkorzystniejsze byłoby skonstruowanie przepisów w ten sposób, aby pracownik wziął na siebie odpowiedzialność i aby była ona sankcjonowana. Rolą pracodawcy w takim procesie miałoby być zapewnienie niezbędnych informacji, a nawet, jeżeli obie strony wyraziłyby do tego chęć, umożliwienie udziału w odpowiednim szkoleniu. Przygotowany w ten sposób pracownik musiałby jedynie właściwie przygotować stanowisko pracy, podpisać stosowne oświadczenie woli oraz przystąpić do pracy zdalnej. Z badań ZPP wynika, że pracownicy pracujący zdalnie byłiby skłonni przystać na takie rozwiązanie i przyjąć na siebie odpowiedzialność.

Według aż 65 procent badanych to pracownik podczas pracy zdalnej musi dołożyć wszelkich starań, aby jego praca była wykonywana zgodnie z zasadami BHP. Pracodawca ma w tym zakresie ograniczoną możliwość interwencji, a tym samym powinien mieć mniejsze obowiązki. Jednocześnie ma prawo kontrolować przestrzeganie BHP przez pracownika, ale nie ma do tego bezwzględne obowiązku. W takim rozwiązaniu, w przypadku nieszczęśliwych wypadków, pracownikowi należą się świadczenia, jednak w momencie, kiedy wypadek nastąpił na skutek uchybienia ze strony pracownika, pracodawca nie powinien ponosić za to odpowiedzialności.



PODSUMOWANIE

Pomimo zakończenia pandemii praca zdalna wciąż zachowuje sporą popularność, zwłaszcza wśród młodych ludzi. Przedsiębiorcy uczestniczący w webinarium są pozytywnie nastawieni do pracy zdalnej, jednak widzą w niej również pewne zagrożenia – zwłaszcza w zakresie efektywności pracy, a także ograniczenia relacji międzyludzkich.

Uczestnicy webinarium wskazują, że w wielu branżach praca zdalna jest już praktycznie normą i może ona przynosić nawet lepsze rezultaty niż stacjonarna. Z oczywistych jednak względów w wielu innych branżach np. w produkcji nie może ona być powszechnie stosowana.

Choć regulacje dotyczące pracy zdalnej są oczekiwane przez przedsiębiorców, to wskazują oni jednak na liczne wątpliwości w tym zakresie. Jednogłośnie skrytykowane zostało rozwiązanie prawne, które miałooby wprowadzać fizyczną kontrolę wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, kontrolę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub kontrolę przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji.

Należy odpowiednio dostosowywać regulacje ustawowe do mechanizmów, które już szeroko funkcjonują na rynku, nie zaś wprowadzać swego rodzaju rewolucję. Tymczasem propozycje zawarte w projekcie ustawy zdaniem uczestników webinarium są mocno osadzone w realiach pandemicznych i w wielu aspektach są kontrowersyjne.



**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”