

2,5 mln Polaków jest zatrudnionych w branżach, w których mogą pracować zdalnie. Pracodawcy od blisko dwóch tygodni – w związku z rozprzestrzenianiem się koronawirusa – mogą narzucić im taki obowiązek. Z badań Pracuj.pl wynika jednak, że taka elastyczna forma zatrudnienia już wcześniej była pożądana przez pracowników, z których aż 82 proc. postrzega ją pozytywnie. Dla wielu firm i menedżerów przymusowe home office będzie stanowić sprawdzian, który pokaże, na ile są gotowi do pracy w takim elastycznym modelu. Długofalowo obecna sytuacja może zaś przyczynić się do wzrostu popularności tej formy zatrudnienia.

Z szacunków firmy Antal wynika, że około 2,5 mln Polaków jest zatrudnionych w branżach, które mają możliwość pracy zdalnej. Od 8 marca obowiązuje specustawa dotycząca SARS-CoV-2, która przewiduje, że w związku z rozprzestrzenianiem się koronawirusa pracodawcy mogą wysyłać pracowników na tzw. home office.

– Taki zapis jest zgodny z Kodeksem pracy, który podaje, że to pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy (art. 207 par. 1), a pracownik ma obowiązek dostosowania się do wiążących poleceń pracodawcy – podkreśla cytowana w komunikacie Anna Jabłońska, dyrektor zarządzająca CWS, przewodnicząca Koalicji Bezpieczni w Pracy. – Jednocześnie praca zdalna czy też telepraca wymaga zgodnego oświadczenia woli stron, pracownika i pracodawcy, jednak na podstawie najnowszej ustawy jednostronne polecenie będzie wiążące.

Ustawa nie określa maksymalnego okresu wykonywania pracy zdalnej. To pracodawca podejmuje decyzje w tym zakresie.

– Może to być czas oznaczony, jednakże uzasadniony przeciwdziałaniem SARS-CoV-2. Jednocześnie należy wskazać, że art. 3 ustawy utraci moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy. Wydaje się zatem, że czas, na jaki pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej, nie może wykraczać poza ten okres – wyjaśnia Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Praca zdalna stała się w tej chwili koniecznością, ale taka elastyczna forma zatrudnienia już wcześniej była pozytywnie oceniana – i pożądana – przez pracowników. Z tego też powodu coraz więcej firm daje taką możliwość zatrudnionym. Z badań Grupy Pracuj.pl wynika, że aż 82 proc. pracowników postrzega tę formę pracy pozytywnie, a 79 proc. chętniej aplikowało na oferty firm dających taką możliwość. Ponad połowa (59 proc.) preferuje też model mieszany, głównie w biurze, ale z możliwością wyboru innego miejsca pracy w razie potrzeby. Praca zdalna jest więc traktowana jako dodatkowy benefit oraz urozmaicenie codziennego rozkładu obowiązków. To też wyróżnik pracodawcy na tle innych – 57 proc. młodych pracowników (w wieku 25–34 lata) zdecydowanie woli pracować w firmie, która daje taką możliwość.

– Dla pracodawców to ważna wskazówka i pozytywny bodziec. Jednocześnie jednak zauważmy, że tylko co trzeci badany chciałby pracować całkowicie zdalnie. Tymczasem wiele firm czeka obecnie co najmniej kilka tygodni takiego funkcjonowania – podkreśla Konstancja Zyzik, Talent Acquisition & Capabilities Development Manager w Grupie Pracuj. – To dla menedżerów duży sprawdzian efektywności i koncentracji zespołów. Dla pracowników z kolei to szansa, by sprawdzić, jak dobrze radzą sobie z pracą zdalną, czy umieją wyłączyć bodźce i są gotowi w przyszłości rzeczywiście wykonywać sprawnie obowiązki w dowolnym miejscu.

Za największą zaletę pracy zdalnej Polacy uważają elastyczność (63 proc.) i brak konieczności tracenia

czasu na dojazdy (62 proc.). Doceniają też możliwość łączenia pracy zawodowej z obowiązkami domowymi (wskazuje na nią aż 63 proc. kobiet). Jednocześnie Polacy dostrzegają też minusy tej formy pracy – połowa wskazywała potrzebę większej samodyscypliny, 45 proc. na ryzyko bycia rozpraszanym przez inne czynności domowe, a 36 proc. uważa, że praca zdalna zaciera granice między życiem zawodowym a prywatnym.

Eksperci firmy Antal podkreślają, że wystarczy kilka elementów, by praca w domu była efektywna i przebiegała sprawnie. **Kluczowe jest m.in. przygotowanie sobie wydzielonego miejsca do pracy i narzędzi, które będą do niej potrzebne, a także zadbanie o rozwiązania, które umożliwią nam kontakt z przełożonymi i współpracownikami. Ważna jest również rutyna, czyli niezaczynanie dnia pracy w piżamie, tylko przygotowanie się tak, jakbyśmy mieli wyjść do biura. Osoby pracujące w domu nie powinny zapominać o regularnych przerwach, bo zbyt długa izolacja i brak odpoczynku mogą prowadzić do szybkiego wypalenia zawodowego.**

Najbliższe tygodnie będą dla pracodawców i menedżerów sprawdzianem, który pokaże, na ile są gotowi do pracy w tym modelu. Z kolei w długiej perspektywie ta sytuacja, czyli masowe wysyłanie pracowników na home office w związku z koronawirusem, może mieć wpływ na modele organizacji działania firm.

– W długofalowej perspektywie można się spodziewać, że trwale wzrośnie zainteresowanie pracodawców oprogramowaniem, systemami i sprzętem umożliwiającymi bardziej elastyczne działania całych zespołów. Zdolność do pracy zdalnej, dobra organizacja pracy i umiejętności miękkie staną się także jeszcze ważniejszymi atutami pracowników – komentuje ekspertka Grupy Pracuj.

Źródło: Newseria