

Praca zdalna okiem przedsiębiorców

Jak pracę zdalną oceniają zarządy firm i czy planują w tym obszarze zmiany?

Marzec 2024



Wprowadzenie

Przywilej, czy nowa rzeczywistość?

Pandemia COVID oznaczała rewolucję w wielu aspektach życia społecznego i gospodarczego. Jednym z nich była popularyzacja pracy zdalnej, do tego stopnia, że to rozwiązanie doczekało się uregulowania stosownymi przepisami – w Polsce w kwietniu 2023 r.

Pracownicy traktują pracę zdalną jako istotny benefit, do wszelkich zapowiedzi zwiększenia wymiaru czasu spędzanego w biurze podchodzą z niezadowoleniem. Wielu deklaruje, że odebranie im możliwości wykonywania zadań z domu, skutkowałoby decyzją o szukaniu nowego, bardziej elastycznego pracodawcy. Chwalą sobie czas i pieniądze zaoszczędzone na dojazdach, a także większą równowagę między życiem zawodowym i prywatnym. Twierdzą, że w domu są bardziej efektywni. Wśród niedogodności wskazują głównie na kwestie społeczne, m.in. słabsze relacje ze współpracownikami.

Punkt widzenia pracodawców nie zawsze jednak pokrywa się z podejściem podwładnych. Jakie jest ich spojrzenie na pracę zdalną? Czy planują zmiany w modelu zatrudnienia w swoich organizacjach?

Zapraszamy do lektury!



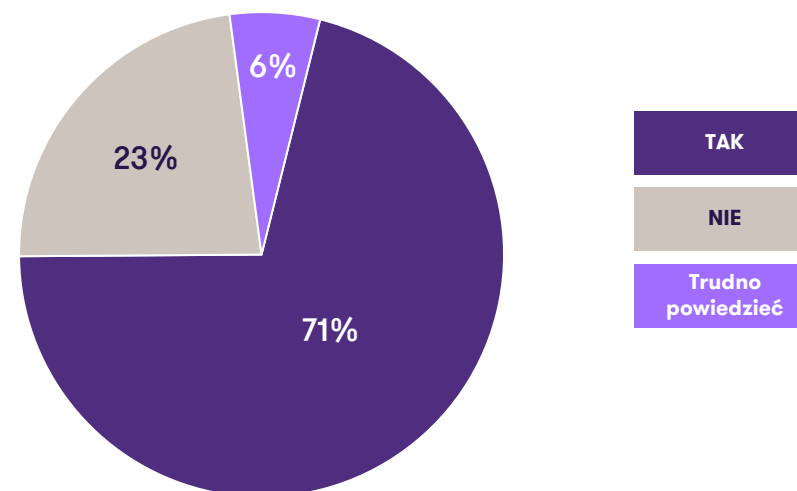
Praca zdalna popularna...

Blisko $\frac{3}{4}$ dużych i średnich firm w Polsce wprowadziło możliwość wykonywania pracy zdalnej przez swoich pracowników.

Z badania przeprowadzonego na zlecenie Grant Thornton wśród właścicieli i członków zarządów dużych i średnich firm w Polsce wynika, że ponad 70% z nich umożliwiło swoim pracownikom biurowym wykonywanie pracy zdalnej. Na taki krok nie zdecydowało się z kolei 23% przedsiębiorstw, a 6% ankietowanych udzieliło odpowiedzi „trudno powiedzieć”.

Praca zdalna stała się popularna w okresie pandemii, ale przepisy które uregulowały ten model wykonywania pracy weszły w życie 7 kwietnia 2023 r. Od tej pory pracownicy mogą ją wykonywać na trzy sposoby - w formie „właściwej”/„systemowej” pracy zdalnej świadczonej całkowicie lub częściowo poza zakładem pracy z miejsca uzgodnionego z pracodawcą, pracy zdalnej na jednostronne polecenie pracodawcy, wykonywanej na czas określony z przyczyn obiektywnych, losowych i niezależnych od pracodawcy, a także okazjonalnej pracy zdalnej w maksymalnym wymiarze do 24 dni w roku wyłącznie na wniosek pracownika.

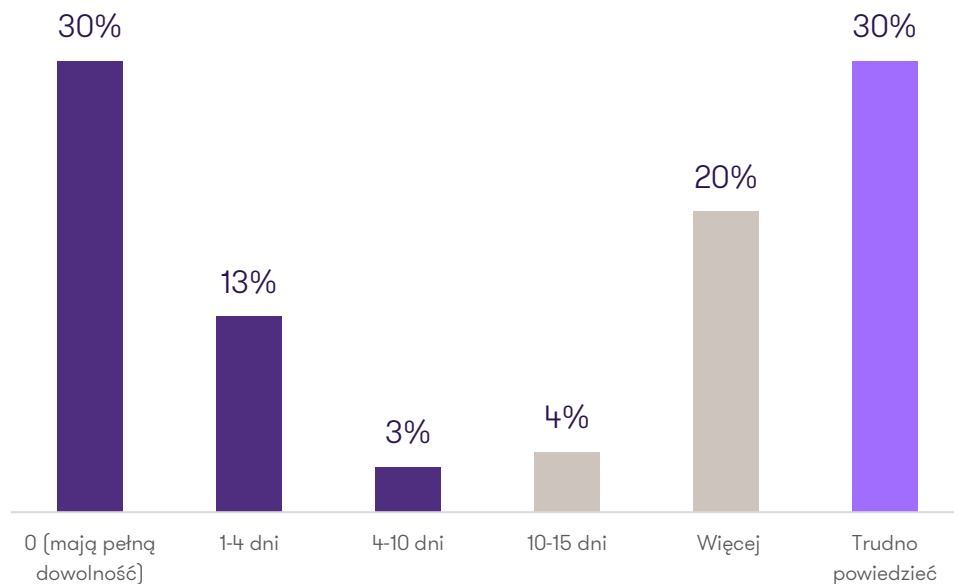
Grafika 1. Czy w Twojej firmie pracownicy biurowi mogą pracować zdalnie?



...ale w formie hybrydowej

Wśród firm, które wprowadziły w swojej organizacji pracę zdalną, jedynie co trzeci pracodawca zdecydował się dać pracownikom pełną swobodę w kwestii wykonywania pracy spoza biura.

Grafika 2. Ile dni w miesiącu pracownicy biurowi MUSZĄ pracować z biura?



Wyniki ankiety wskazują, że co do zasady osoby kierujące polskimi firmami wolą jednak, by ich podwładni pojawiali się w biurze.

W przypadku 13% respondentów wystarczająca częstotliwość to od 1 do 4 dni w miesiącu, 3% zgodziło się na 4-10 dni, a 4% - na 10-15 dni w biurze.

Co piąty pracodawca chce jednak, by pracownicy wykonywali swoje obowiązki z biura jeszcze częściej, co biorąc pod uwagę średnią liczbę dni roboczych w miesiącu (ok. 21) oznacza, że praca zdalna jest w tych organizacjach wykonywana jedynie w pojedyncze dni.

Co ciekawe, aż 30% osób zarządzających firmami nie potrafiło określić, w jakich proporcjach ich podwładni dzielą czas pracy między domem a biurem na przestrzeni miesiąca.

Bez wpływu na wydajność?

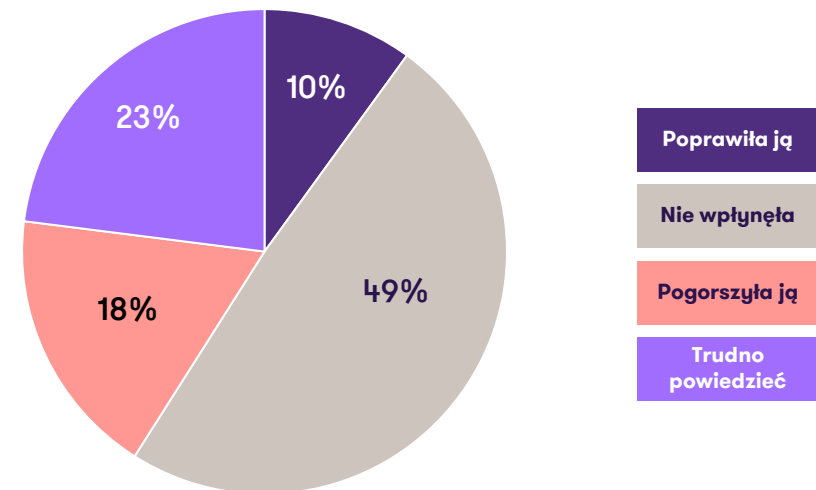
Większość pracodawców przyznaje, że umożliwienie pracownikom pracy zdalnej nie odbiło się negatywnie na efektywności wykonywanej pracy.

Blisko połowa respondentów twierdzi, że tryb pracy zdalnej pozostał bez wpływu na wydajność pracy, a co dziesiąty kierujący spółką zauważył wręcz poprawę jakości wykonywania zadań przez swoich pracowników po wprowadzeniu tej formy zatrudnienia. Co ciekawe, blisko połowa respondentów, którzy udzielili tej ostatniej odpowiedzi pozwalała na dowolność w przychodzeniu do biura lub wprowadziła system 1-4 dni pracy w biurze miesięcznie, z kolei ok. 30% chciało, by pracownicy pojawiali się w biurze niemal codziennie.

Na wydajność pracy po wprowadzeniu pracy zdalnej narzeka 18% ankietowanych. Wśród niezadowolonych pracodawców udział tych najbardziej „liberalnych” w podejściu do miejsca wykonywania pracy oraz tych bardziej „rygorystycznych” jest podobny - wynosi po ok. 30%.

Co czwarty pracodawca nie potrafi określić, jak praca zdalna wpłynęła na jakość obowiązków wykonywanych w jego organizacji.

Grafika 3. Jak wprowadzenie możliwości pracy zdalnej wpłynęła na wydajność pracy?



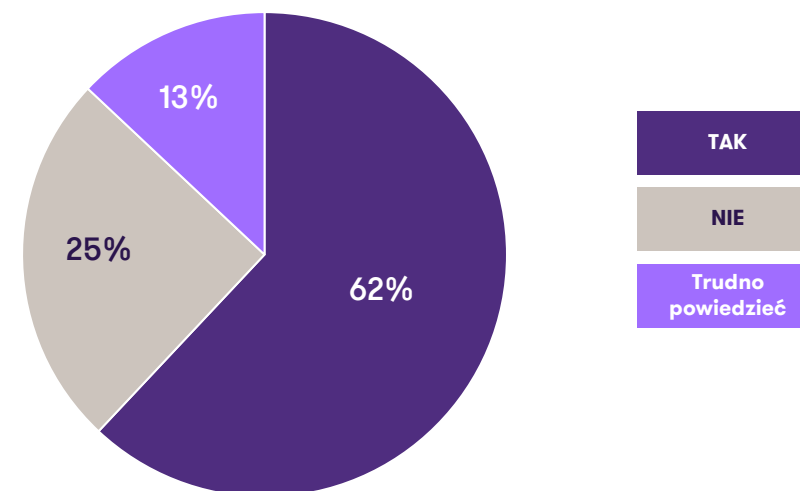
Zdalnie ale bez zasad?

Firmy, które wprowadziły u siebie pracę zdalną, nie zawsze decydują się na przygotowanie regulaminu, który określiłby zasady funkcjonowania tego modelu.

Taki dokument opracowało w swoich organizacjach 2/3 ankietowanych przedsiębiorstw. 25% respondentów się na to nie zdecydowało, z czego blisko połowę stanowią pracodawcy deklarujący wolność wyboru miejsca wykonywania zadań przez pracownika. 13% respondentów nie wie czy w ich organizacjach istnieje regulamin pracy zdalnej.

Przypominamy, że w przypadku właściwej (systemowo wprowadzanej) pracy zdalnej, czyli całkowitej lub częściowej pracy zdalnej, niezbędne jest zawarcie porozumienia z organizacją związkową lub przygotowanie odpowiedniego regulaminu pracy zdalnej wraz z odpowiednimi dokumentami towarzyszącymi, jak dokumenty BHP, odpowiednie oświadczenia pracownika. Możliwe jest również ustalenie zasad w porozumieniu indywidualnie zawieranym z pracownikiem, niemniej muszą się w nim znaleźć prawie wszystkie reguły dotyczące pracy zdalnej, które zostałyby zawarte w regulaminie lub porozumieniu z organizacją związkową. W 2023 r. w blisko 60% kontroli Państwowej Inspekcji Pracy dotyczącej wdrożenia pracy zdalnej przez pracodawców stwierdzono naruszenie przepisów.

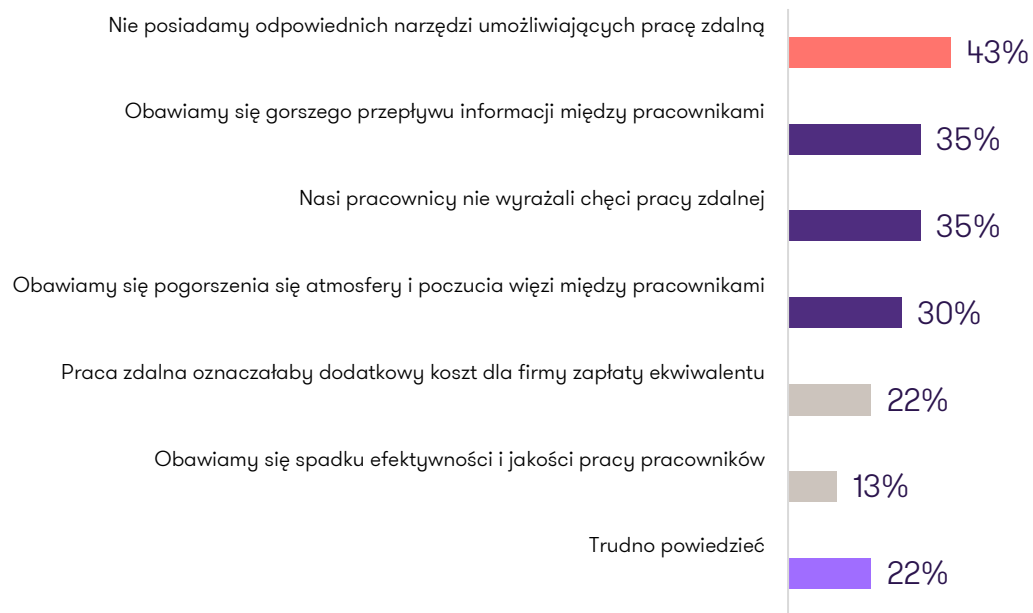
Grafika 4. Czy w Twojej firmie przyjęty został regulamin pracy zdalnej?



Przeszkody czy wymówki?

Firmy, które do tej pory nie zdecydowały się na pracę zdalną, wśród powodów najczęściej wskazują brak odpowiednich narzędzi do jej wykonywania np. laptopów czy systemów kontroli.

Grafika 5. Z jakiego powodu Twoja firma nie wprowadziła możliwości pracy zdalnej pracowników biurowych? [wielokrotny wybór]



Takiej odpowiedzi udzieliło ponad 40% respondentów z tej grupy. Z kolei co trzeci ankietowany wyraził swoje obawy co do gorszego przepływu informacji między pracownikami oraz pogorszenia atmosfery i poczucia więzi między nimi, jeśli taką opcję w swojej organizacji wprowadzi.

Co ciekawe podobny odsetek kierujących firmami zadeklarował, że nie wprowadził pracy zdalnej, gdyż pracownicy nie wyrażali takiej chęci!

Jedynie co piąty pracodawca swój wybór tłumaczy wzrostem kosztów w firmie ze względu na konieczność wypłaty ekwiwalentu pracownikom przebywającym na pracy zdalnej. 13% respondentów obawia się z kolei, że wprowadzenie takiej formy zatrudnienia przyczyniłoby się do spadku efektywności i jakości pracy pracowników.

Co piąty pytany nie potrafił wskazać powodów, dla których w jego firmie nie wprowadzono opcji wykonywania pracy zdalnej.

Wdrożenie pracy zdalnej to złożony proces

Po prawie roku stosowania przepisów o pracy zdalnej budzą one wśród przedsiębiorców mieszane uczucia, a zadowolenie z wprowadzenia stosownych regulacji przyćmiewają liczne problemy związane z ich interpretacją. W praktyce często pojawiają się pytania o kwestie dotyczące sporządzenia obowiązkowych dokumentów niezbędnych do wprowadzenia pracy zdalnej, czy zasad rekompensowania pracownikom kosztów jej wykonywania. Klienci pytają także o zasady wyposażenia miejsca pracy zdalnej w sprzęt biurowy, przestrzegania przepisów BHP, czy kwestie danych osobowych w kontekście pracy zdalnej.

Zagraniczni pracodawcy oceniają polskie przepisy o pracy zdalnej jako raczej skomplikowane. Zwracają uwagę na rozbudowaną dokumentację niezbędną do wdrożenia mechanizmów określonych w Kodeksie pracy oraz kwestie konsultacji z przedstawicielami pracowników.

Prawidłowe wdrożenie pracy zdalnej jest złożonym zadaniem organizacyjnym – wymaga wiedzy prawnej, podatkowej, finansowej, znajomości przepisów dotyczących danych osobowych, ochrony informacji, czy compliance. Dlatego na początku każdego procesu wdrożenia sygnalizujemy naszym klientom, iż prawidłowe implementowanie pracy zdalnej wymaga podejścia holistycznego, co jest kluczowe dla spełnienia wymogów prawnych. Widzimy w naszej praktyce, że pracodawcy często mają przygotowany tylko wycinek całego procesu, np. jedynie regulamin pracy zdalnej bez innych niezbędnych dokumentów, co w razie kontroli będzie stanowił naruszenie przepisów.

Jolanta Zarzecka-Sawicka

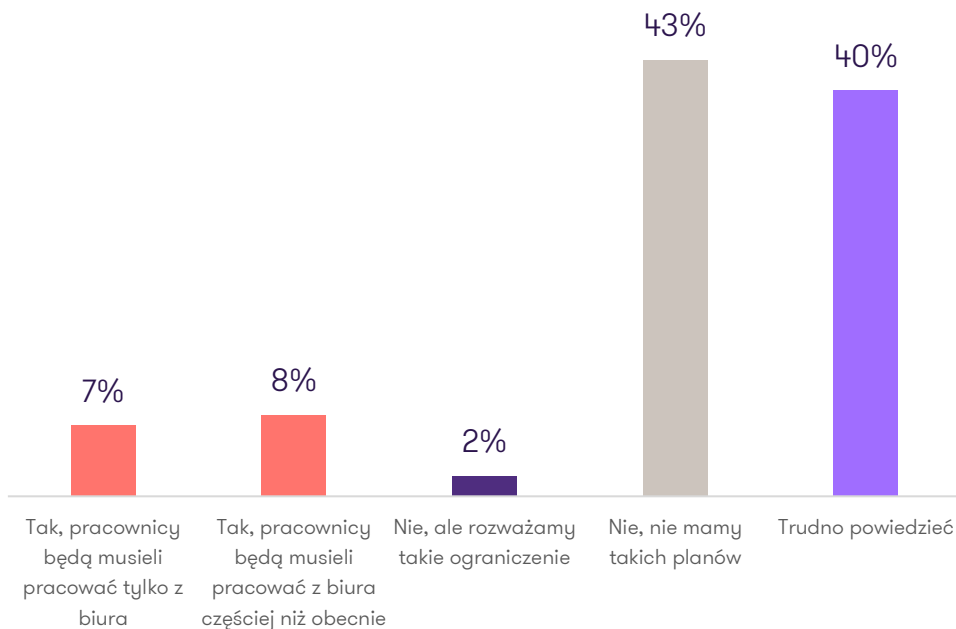
Radca Prawny, Partner, Kancelaria Prawna



Praca zdalna na razie zostaje

Co do zasady pracodawcy w Polsce planują utrzymać w tym roku dotychczasowy model pracy zdalnej wprowadzony w swoich firmach. Na taką opcję wskazuje 43% badanych.

Grafika 6. Czy w 2024 roku możliwość pracy zdalnej pracowników biurowych zostanie w Twojej firmie ograniczona?



Jednocześnie 15% respondentów szykuje w tym roku swoim pracownikom ograniczenia w dostępie do pracy zdalnej, z czego nieco mniej niż połowa planuje całkowity powrót do biur, a pozostali myślą o zwiększeniu liczby dni, w których wymagana będzie obecność w zakładzie pracy.

Jedynie 2% kierujących firmami jak na razie nie wprowadziło zmian w systemie wykonywania pracy spoza biura, ale nie wyklucza takiej możliwości w przyszłości.

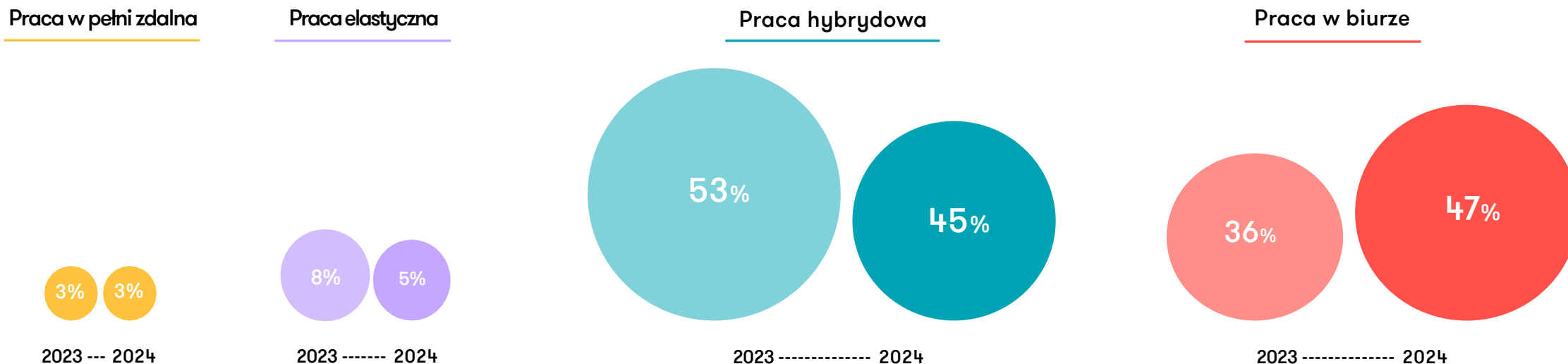
Aż 40% pytanych przyznało, że do tej pory nie zastanawiało się nad zmianą zasad dotyczących pracy zdalnej w 2024 r.

A jaki jest globalny sentyment?

Na świecie wśród pracodawców rośnie liczba zwolenników pracy z biura. W 2024 r. udział przedsiębiorstw działających w tym modelu zwiększył się do 47% z 36% w roku poprzednim.

Z badania International Business Review, przeprowadzonego na zlecenie Grant Thornton International na próbie 10 tys. dużych i średnich przedsiębiorstw na świecie, wynika także, że najmocniej spadła liczba entuzjastów modelu pracy hybrydowej – ich udział skurczył się o 8 pkt. proc. do 45% i tym samym nie jest to już najbardziej popularna wśród pracodawców forma realizacji obowiązków zawodowych. Mniej przedsiębiorstw zapewni także swoim pracownikom elastyczne podejście do wyboru miejsca wykonywania pracy – jedynie 5% wobec 8% rok wcześniej. Na niezmiennym poziomie utrzyma się natomiast odsetek firm, których pracownicy funkcjonują na co dzień w trybie pracy zdalnej – jest ich jednak jedynie 3%.

Grafika 7. Jakie zmiany wprowadzą pracodawcy w modelu pracy zdalnej w 2024 r. na świecie?



Praca zdalna ważnym benefitem pracowniczym

Choć niektórzy wieszczili szybki koniec pracy zdalnej, nasz raport dowodzi, że ta wciąż ma się dobrze. Część pracodawców stara się ją jednak ograniczać. Dlaczego? Zdaniem badanych zapewnia im to większą kontrolę nad procesami oraz lepszą komunikację i budowanie więzi między pracownikami. Co piąty respondent wskazał na spadek wydajności lub jakości pracy zdalnej, co może wynikać z trudności w zarządzaniu rozproszonym zespołem, braku skutecznych narzędzi i procedur do weryfikacji pracy lub kłopotów z wdrożeniem nowych pracowników w zdalnej formule.

Moim zdaniem praca zdalna zostanie z nami jednak na stałe. Możliwość pracy w takiej formule jest bardzo dużym benefitem dla pracowników, choćby z racji oszczędności czasu i kosztów dojazdów. Pracownicy nie będą chcieli łatwo z tego zrezygnować. Dla pracodawców to też konkretne korzyści, na czele z dostępem do szerokiej puli kadr oraz niższymi kosztami biur. Jeżeli więc obie strony potrafią zbudować partnerskie relacje, to taki model może być rozwiązaniem „win-win”.

Konkretny model pracy zdalnej będzie zróżnicowany, zależny od branży i potrzeb firm. Kluczowym wyzwaniem jest znalezienie równowagi między korzyściami wynikającymi z pracy zdalnej, a potrzebami organizacji w zakresie efektywności i jakości pracy oraz pielęgnowania kultury organizacyjnej.

Edward Nieboj

Partner zarządzający, Departament Outsourcingu





O badaniu

Badanie opisane w niniejszym raporcie prowadzone jest na zlecenie Grant Thornton metodą CATI (wywiady telefoniczne) przez firmę Biostat, co roku na grupie właścicieli i członków zarządu 100 średnich i dużych przedsiębiorstw.

Ostatnia edycja badania prowadzona była w styczniu 2024 r.

Zapraszamy do kontaktu

**Edward Nieboj**

Partner Zarządzający
Departament Outsourcingu
Grant Thornton
T +48 693 333 386
E Edward.Nieboj@pl.gt.com

**Jolanta Zarzecka-Sawicka**

Radca Prawny, Partner
Kancelaria Prawna
Grant Thornton
M +48 885 661 238
E jolanta.zarzecka-sawicka@pl.gt.com

Kontakt dla mediów:**Jolanta Tumulec**

Starszy specjalista ds. PR i komunikacji
Relacje Biznesowe
T +48 885 887 286
E jolanta.tumulec@pl.gt.com

O nas

Grant Thornton to jedna z wiodących organizacji audytorsko-doradczych na świecie, obecna w 140 krajach i zatrudniająca ponad 62 tys. pracowników.

W Polsce działamy od 30 lat. Zespół 1000 pracowników wspiera naszych klientów w obszarach takich jak doradztwo prawne, doradztwo podatkowe, doradztwo finansowe, doradztwo transakcyjne, audyt, czy outsourcing kadr i płac oraz outsourcing księgowości.