

# Raport z badania “Wpływ koronawirusa na funkcjonowanie przedsiębiorstw”

przeprowadzone w okresie od 13.03-22.03.2020 r.,  
opracowanie ankiety: Radosław Jankowski, 4 kwietnia 2020 r.

Ze wstępem:

**KANTAR**

Z komentarzem:



Kancelaria  
PwC Legal

## **Wstęp**

Poczucie bezpieczeństwa jest jedną z podstawowych i uniwersalnych potrzeb człowieka. Tymczasem w warunkach pandemii, oprócz obaw bytowych i egzystencjalnych o zdrowie własne czy bliskich, pojawia się wrażenie utraty wpływu na te obszary rzeczywistości, które – zwłaszcza w przypadku osób aktywnych zawodowo – zazwyczaj podlegały ich kontroli.

Konieczność radzenia sobie w sytuacji zagrożenia wywołuje stres, wpływa ujemnie na skuteczność, ale również owocuje spadkiem motywacji i zaangażowania. W efekcie całościowe funkcjonowanie człowieka, nie tylko w warstwie zawodowej, staje się mniej efektywne.

W tym świetle widać, że warto już na początkowym etapie pandemii trafnie zdiagnozować źródła ewentualnych obaw ze strony pracowników, aby zaproponować optymalne warunki pracy i rozwiązania zwiększające szanse na owocne funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Zaprocentuje to nie tylko w okresie pandemii, ale również po niej, w który to okres firma będzie mogła wejść w relatywnie dobrej kondycji.

Niniejsze opracowanie zawiera wyniki pierwszego pomiaru, który ukazuje nastawienie pracodawców i pracowników, z jakim wchodzić oni w fazę przeorganizowania działalności firmy z powodu pandemii. Dostarcza też informacji o wprowadzonych rozwiązaniach i o tym, w jakim stopniu się do nich przystosowano.

Należy oczekiwać dalszych zmian wraz z rozwojem sytuacji epidemiologicznej, ale już na obecnym etapie można powiedzieć, że o przewadze konkurencyjnej świadczyć będzie szybkość i konsekwencja w podejmowaniu kroków adekwatnych do zmieniających się warunków. Dlatego też warto, by pracodawcy uważnie obserwowali nową rzeczywistość, nawet jeśli budzi ona zrozumiałe obawy związane z koniecznością szybkiej adaptacji czy z kadrowymi oraz materialnymi kosztami transformacji.

Nie do pominięcia jest też fakt, że na zaangażowanie i identyfikację z firmą ze strony pracowników istotny wpływ ma uczciwa komunikacja budująca zaufanie do pracodawcy. Istotne jest, by opierać ją na jak najszerzych przesłankach. Lektura niniejszego raportu na pewno ich dostarczy, podobnie jak informacji, które można wykorzystać przy planowaniu działalności firmy w tej niespotykanej sytuacji, jaka stała się udziałem wszystkich: tak pracowników jak i pracodawców, klientów i kontrahentów.

**Beata Wielkopolan**  
Client Director

**dr Izabella Anuszevska**  
Senior Client Director

**KANTAR**

**KANTAR**

**Kontekst:**

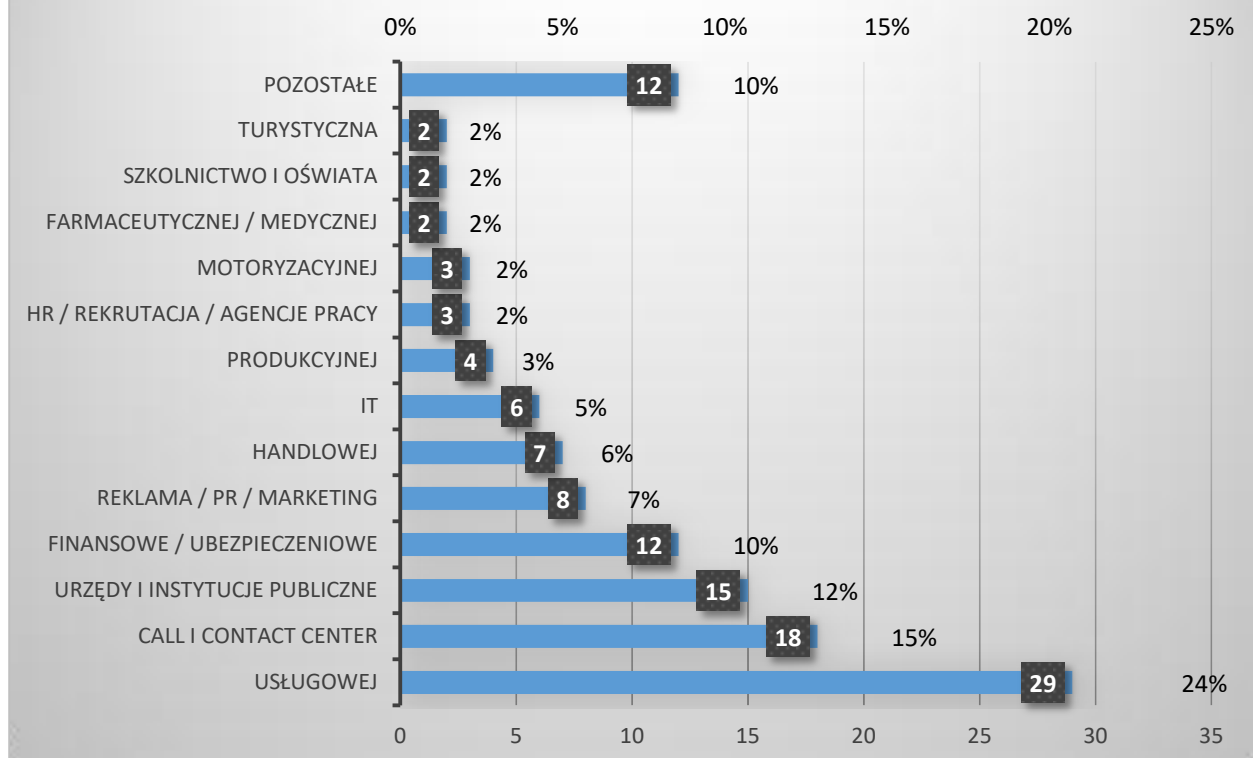
4 marca br. miał miejsce w Polsce pierwszy przypadek koronawirusa. Wtedy jeszcze wiele firm nie zdawało sobie sprawy z czyhających na nie wyzwań, ograniczeń i problemów. Bardzo szybko okazało się, że firmy i ich pracownicy z dnia na dzień musieli przystosować się do zmian o niespotykanej do tej pory skali. Zmiany rozpoczęły się od reorganizacji sposobu realizacji zadań i świadczenia pracy. W licznych przedsiębiorstwach wdrożono system pracy zdalnej. Wiele firm zadbało o środki bezpieczeństwa dla pracowników w postaci środków dezynfekujących i maseczek. Wszyscy żyją w niepewności próbując dostosować się do dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości. Pojawiły się obawy pracowników, czy sytuacja nie spowoduje utraty przez nich wynagrodzenia lub pracy. Czas pokazał, że obawy te były uzasadnione. Wiele przedsiębiorstw z obawą patrzy na swoją płynność finansową, część już rozpoczęła zwolnienia pracowników. Według ankietowanych, którzy udzielali odpowiedzi w drugim i trzecim tygodniu marca, ograniczenia mają potrwać do 6 mc. Wielu patrzyło w przyszłość bardziej optymistycznie i przewidywało powrót do normalności już w maju.

Ankieta miała na celu zbadanie sytuacji w firmach krótko po tym, jak wprowadzono ograniczenia dla wielu firm i instytucji w zakresie prowadzenia działalności, a bezpieczeństwo zdrowia publicznego zaczęło wymagać pozostania w domach i ograniczenia przemieszczania się – także do miejsc pracy, jeśli było to możliwe.

---

W ankiecie wzięło udział 123 pracowników z różnych branż. W tym największą liczbę stanowili pracownicy branż związanej z usługami (29 osób, stanowiących 24% wszystkich ankietowanych), contact center (18 osób, stanowiących 15% wszystkich ankietowanych) oraz urzędami i instytucjami publicznymi (15 osób, stanowiących 12% wszystkich ankietowanych). Łącznie te branże stanowiły ponad 50% wszystkich uczestników badania.

## Przedstawiciele branż biorących udział w ankiecie

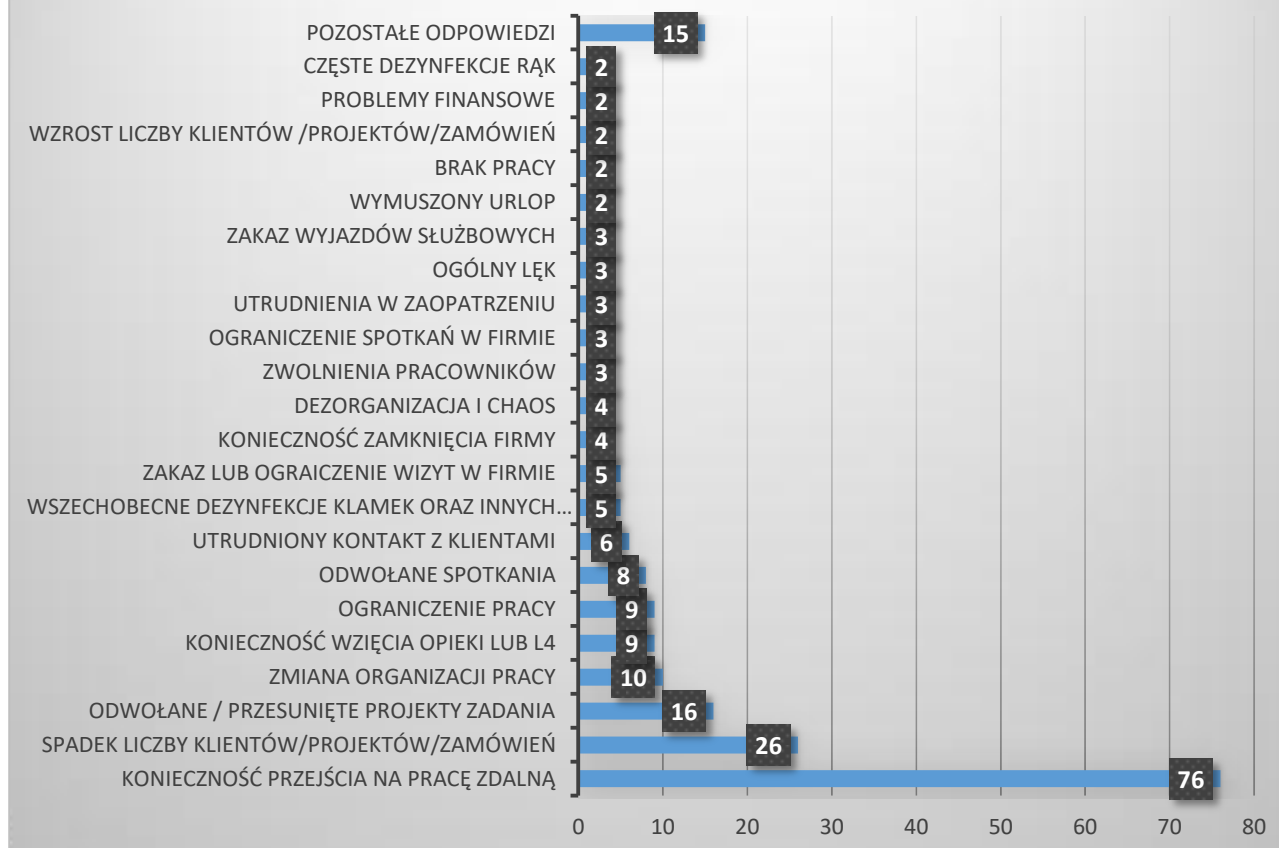


Na kluczowe pytanie: Czy pandemia koronawirusa wpłynęła na organizację pracy w Twojej firmie? aż 119 badanych (97%) odpowiedziało TAK. Przeciwnego zdania były zaledwie 4 os. Co ciekawe, dwie z tych czterech osób odpowiedziały, że pandemia w bardzo dużym stopniu wpłynie na kondycję ich firmy. Świadczy to o tym, że co prawda organizacyjnie nic w tych firmach się nie zmienia lecz skutki pandemii są i będą widoczne.



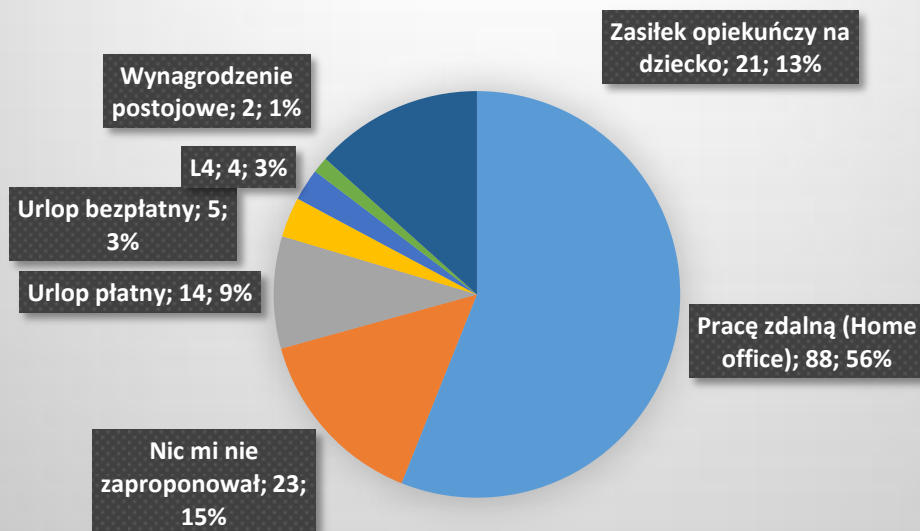
Następnie ankietowani poproszeni zostali o wypisanie, w jaki sposób zaistniała sytuacja wpłynęła na organizację pracy. Pytanie było otwarte tzn., badani mogli wpisać dowolną jedną lub więcej odpowiedzi. Najczęściej ankietowani podawali: przejście na pracę zdalną. Spośród 218 skutków, jakie pandemia wywarła na organizacji pracy, aż 76 wskazań dotyczyło **przejścia na pracę zdalną**. Było to **35% wszystkich odpowiedzi**. Świadczy to o tym, że firmy błyskawicznie zareagowały na zmieniającą się sytuację. Kolejną odpowiedzią (**12% wszystkich wypowiedzi**) był **zauważalny spadek liczby klientów/zamówień** – wskazało to 26 ankietowanych. Kolejnym wskazaniem **były odwołane lub przesunięte projekty na inne terminy** (16 osób podało taki skutek, co stanowi **7%** wszystkich wymienionych przez ankietowanych odpowiedzi).

## W jaki sposób pandemia koronawirusa wpłynęła na organizację pracy w Twojej firmie?



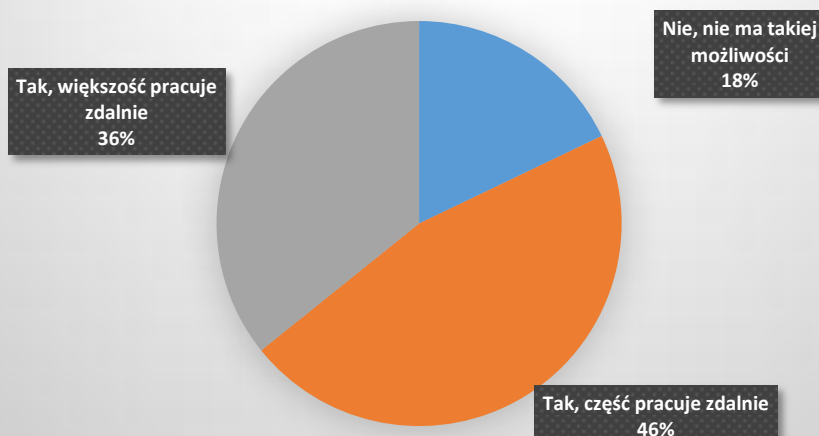
Ankietowani mieli możliwość wskazania, jak na tę dynamiczną sytuację zareagowali pracodawcy w stosunku do swoich pracowników. 56% wszystkich wskazań (88 odpowiedzi) dotyczyło pracy zdalnej. Potwierdza to wcześniej postawioną tezę nt. szybkiego dostosowywania się firm do zmieniającej się sytuacji. 15% ankietowanych uważa, że na dzień wypełniania ankiety pracodawca nic mu nie zaproponował. Pozostałe odpowiedzi były rozwiązaniami, które miały przynieść firmie oszczędności. Proponowano więc pracownikom skorzystanie z zasiłku opiekuńczego, wykorzystanie urlopu, wzięcia L4. 2 osoby wskazały, że pracodawca zaproponował im wynagrodzenie postojowe.

## Czy Twój pracodawca zaproponował Ci, aby w najbliższym czasie wziąć:



101 ankietowanych (82%) odpowiedziało, że wszyscy lub część pracowników w firmie korzysta z pracy zdalnej. Doświadczenie w takiej pracy mają pracownicy dużych i bardzo dużych firm. W tych firmach odpowiednio 87% i 91% ankietowanych miało doświadczenie w tym trybie pracy. Najgorzej sytuacja wygląda w firmach małych oraz mikroprzedsiębiorstwach. W takich firmach ponad 29% nie ma możliwości przejścia na pracę zdalną. Może to świadczyć o pracy w specyficznej branży, ale także o mniejszych możliwościach technologicznych takich firm.

## Czy pracownicy w Twojej firmie korzystają z pracy zdalnej (home office)?

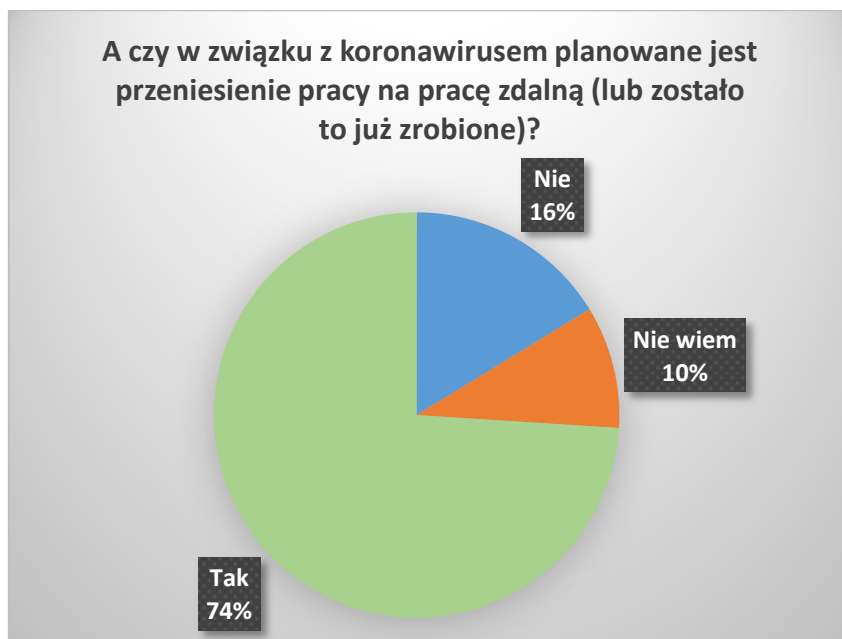


WIELKOŚĆ FIRMY I PRZEJŚCIE NA PRACĘ ZDALNĄ PRACOWNIKÓW		
Odpowiedzi	Odp.	Proc.
<b>Małe / mikro- przedsiębiorstwo do 10 osób</b>	<b>31</b>	
Tak, część pracuje zdalnie	12	38,71%
Tak, większość pracuje zdalnie	10	32,26%
Nie, nie ma takiej możliwości	9	29,03%
<b>Średnie przedsiębiorstwo do 100 osób</b>	<b>43</b>	
Tak, część pracuje zdalnie	21	48,84%
Tak, większość pracuje zdalnie	15	34,88%
Nie, nie ma takiej możliwości	7	16,28%
<b>Średnie przedsiębiorstwo do 250 osób</b>	<b>8</b>	
Tak, część pracuje zdalnie	4	50,00%
Tak, większość pracuje zdalnie	3	37,50%
Nie, nie ma takiej możliwości	1	12,50%
<b>Duże przedsiębiorstwo do 500 osób</b>	<b>15</b>	
Tak, część pracuje zdalnie	7	46,67%
Tak, większość pracuje zdalnie	6	40,00%
Nie, nie ma takiej możliwości	2	13,33%
<b>Duże przedsiębiorstwo do 1000 osób*</b>	<b>3</b>	
Nie, nie ma takiej możliwości	1	33,33%
Tak, większość pracuje zdalnie	1	33,33%
Tak, część pracuje zdalnie	1	33,33%
<b>Duże przedsiębiorstwo powyżej 1000 osób</b>	<b>23</b>	
Tak, część pracuje zdalnie	12	52,17%
Tak, większość pracuje zdalnie	9	39,13%
Nie, nie ma takiej możliwości	2	8,70%

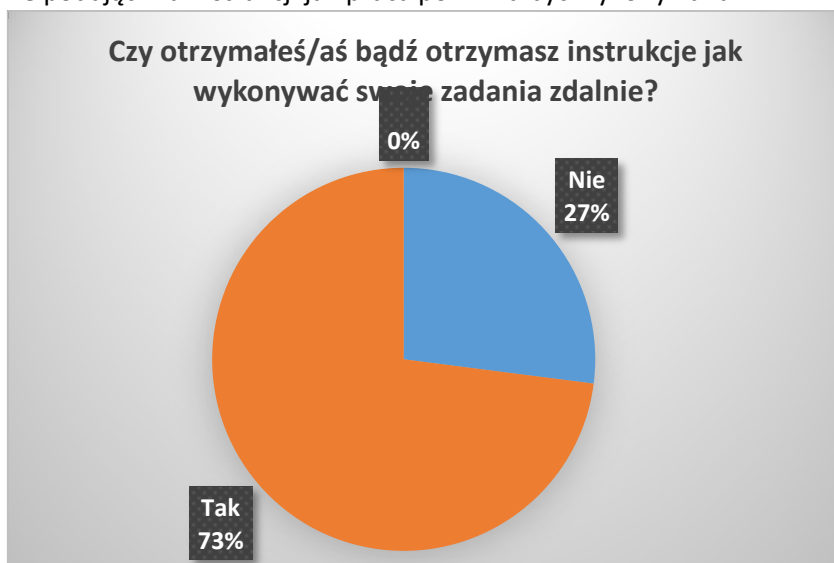
\*Na potrzeby analizy pominięto wskazania przedsiębiorstwa „Duże przedsiębiorstwo do 1000 osób”.  
Wyniki w tym przypadku mogą być niemiernodajne ze względu na bardzo małą liczbę wskazań.

W kolejnym pytaniu respondenci mieli odnieść się konkretnie: A czy w związku z koronawirusem planowane jest przeniesienie pracy na pracę zdalną (lub zostało to już zrobione)? Na w ten sposób zadane pytanie 74% respondentów odpowiedziało TAK. Warto zwrócić uwagę, że przy poprzednim pytaniu: Czy pracownicy w Twojej firmie korzystają z pracy zdalnej (home office)? mamy różnicę 8 punktów procentowych w odpowiedziach na TAK. Ta różnica zapewne wynika ze specyfiki odpowiedzi przy poprzednim pytaniu. Odpowiedź: Tak, część pracowników przeszła na pracę zdalną świadczy o tym, że niektórzy z pracowników nie przeszli na ten tryb pracy. Nie można zatem tych pytań traktować bliźniaczo. Udzielając odpowiedzi wprost na pytanie: Czy firma chce przenieść pracowników do ich domów? oceniane jest ogólne podejście pracodawcy i zmianę trybu pracy.

Przy wnikliwej analizie tego pytania da się zauważyć, że we wskazaniach na „NIE” (20 takich odpowiedzi; 16%) 13 wskazań pokrywało się z poprzednim pytaniem, w którym respondenci zaznaczyli, że firma nie ma takich możliwości. Zatem można uznać, że tylko 7 pracowników (6%) ma możliwości, a jednocześnie ich pracodawcy nie planują przeniesienia pracy w tryb pracy zdalnej.

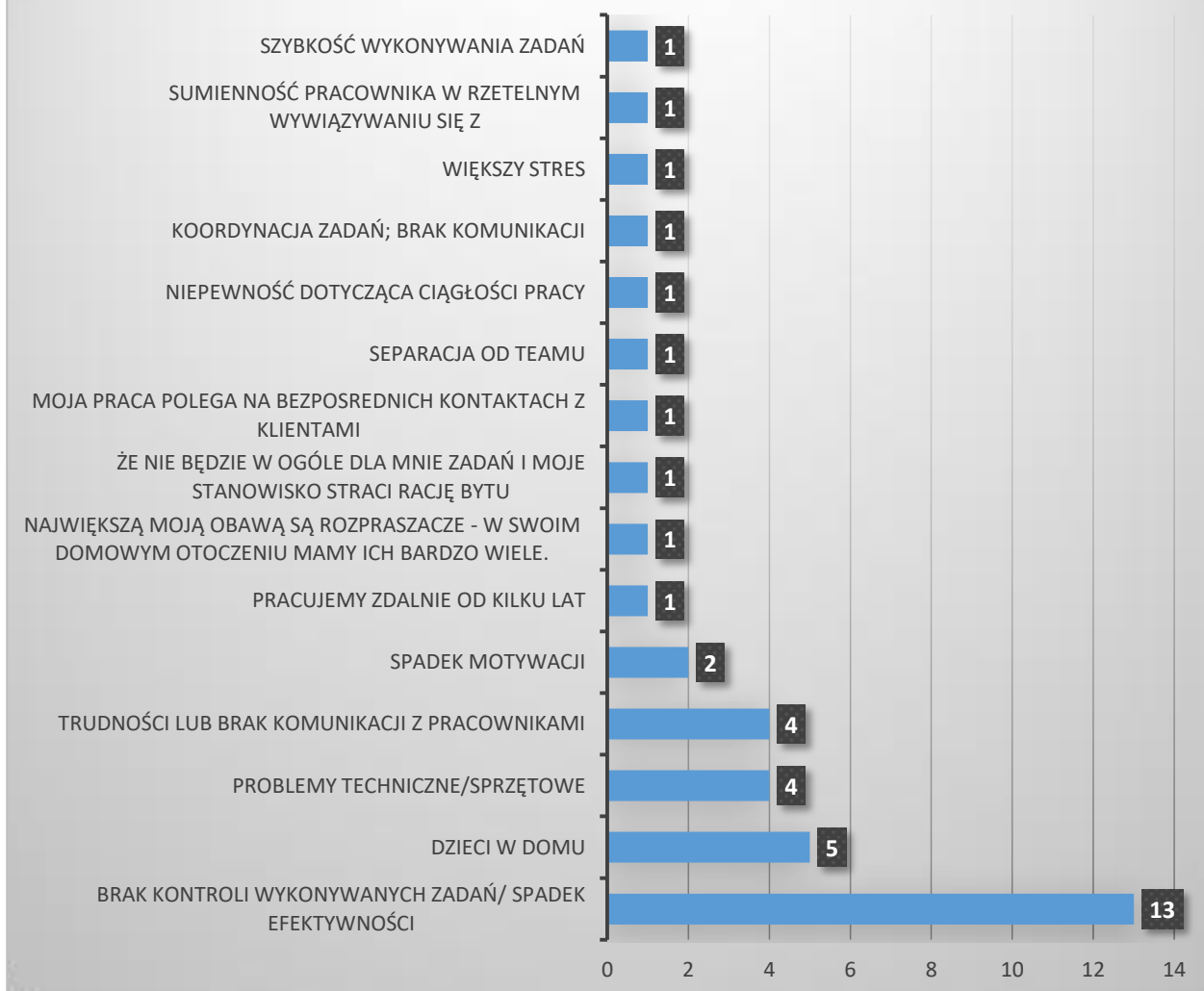


Wśród respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie: Czy otrzymałeś/aś bądź otrzymasz instrukcje, jak wykonywać swoje zadania zdalnie? 73% ankieterów odpowiedziało: TAK. Co ciekawe, analizując wyniki można zauważyć, że wśród pozostałych 27% pracowników (20 odpowiedzi na NIE), którzy nie otrzymali instrukcji, jak mają wykonywać swoją pracę zdalnie, 25% z nich otrzymało instrukcje od swoich przełożonych jak ich praca będzie weryfikowana. Jest to zastanawiające, bo trudno weryfikować wyniki pracy pracownika nie podając mu instrukcji jak praca powinna być wykonywana.



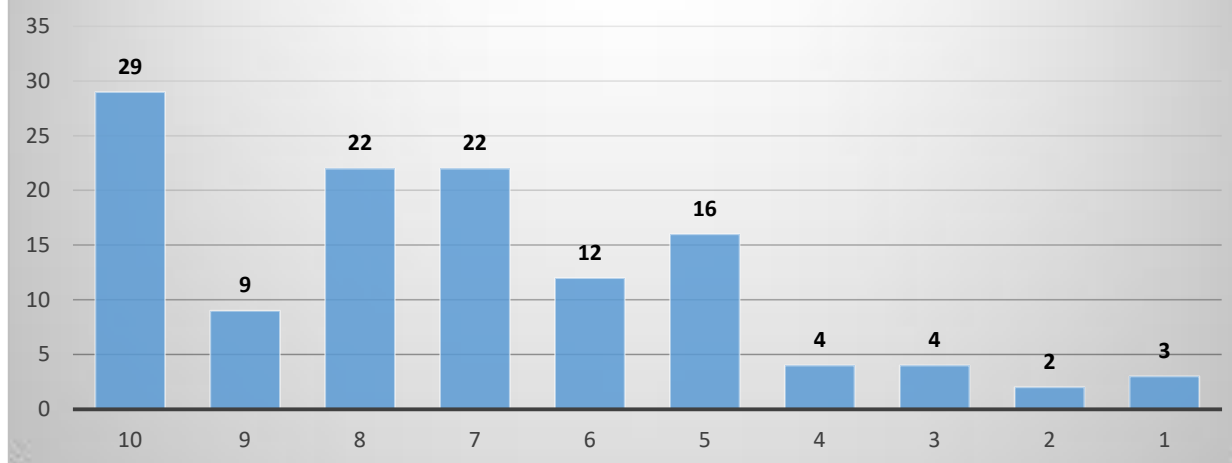
W zdecydowanej większości pracownicy nie mają obaw co do pracy zdalnej. Tak odpowiedziało 63% osób. Wśród najczęściej pojawiających się obaw pojawiła się obawa o brak kontroli pracy. Aż 13 osób wpisało taką obawę. Co ciekawe obawy takie mieli zarówno dyrektorzy jak i pracownicy średniego szczebla. Jako inne obawy pojawiły się: rozpraszające dzieci, trudności techniczne, czy też obawa o brak komunikacji ze współpracownikami i klientami.

## Jakie masz obawy związane z trybem pracy zdalnej?

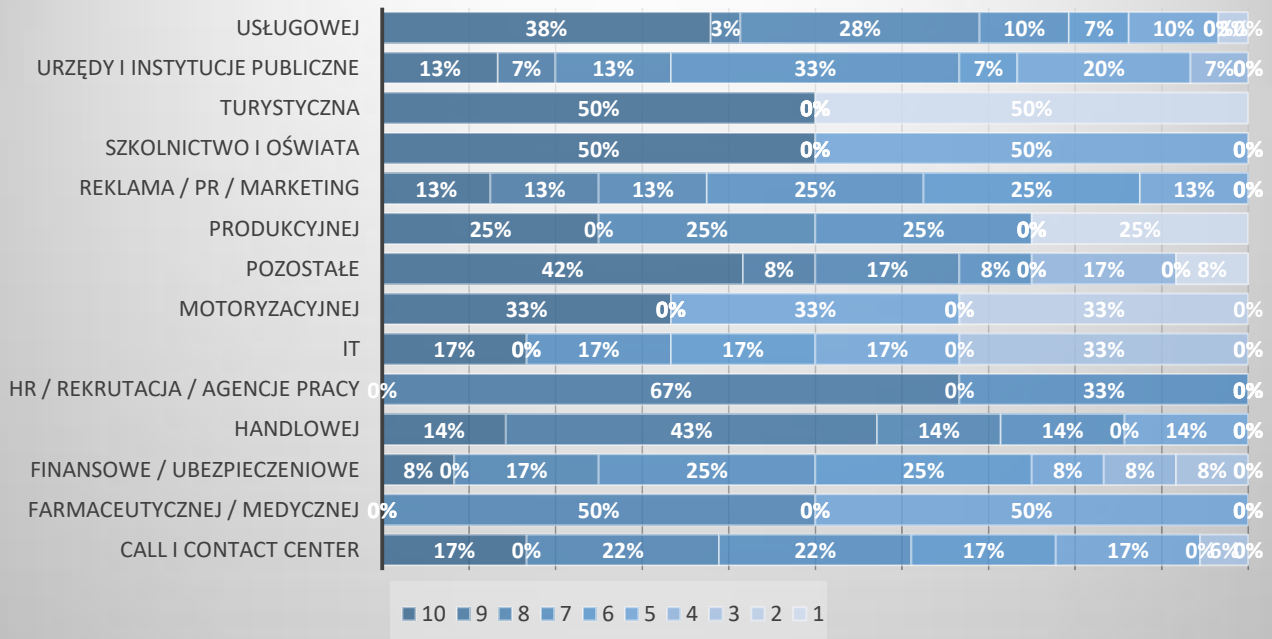


Respondenci bardzo obawiają się o kondycję firm, w których pracują. 67% respondentów (82 wskazania) bardzo obawia się sytuacji w firmie (ocena obawy na poziomie 7-10). Na przeciwnym biegunie jest 7% respondentów (9 wskazań z obawą na poziomie 1-3).

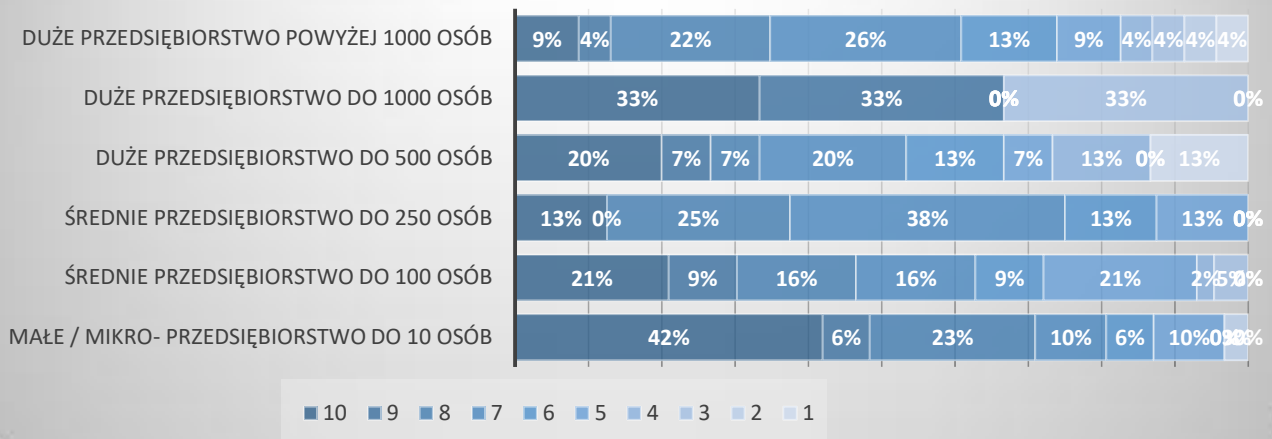
## Jak bardzo w Twojej opinii pandemia odbije się na kondycji Twojej firmy? (10 - bardzo; 1 - w ogóle)



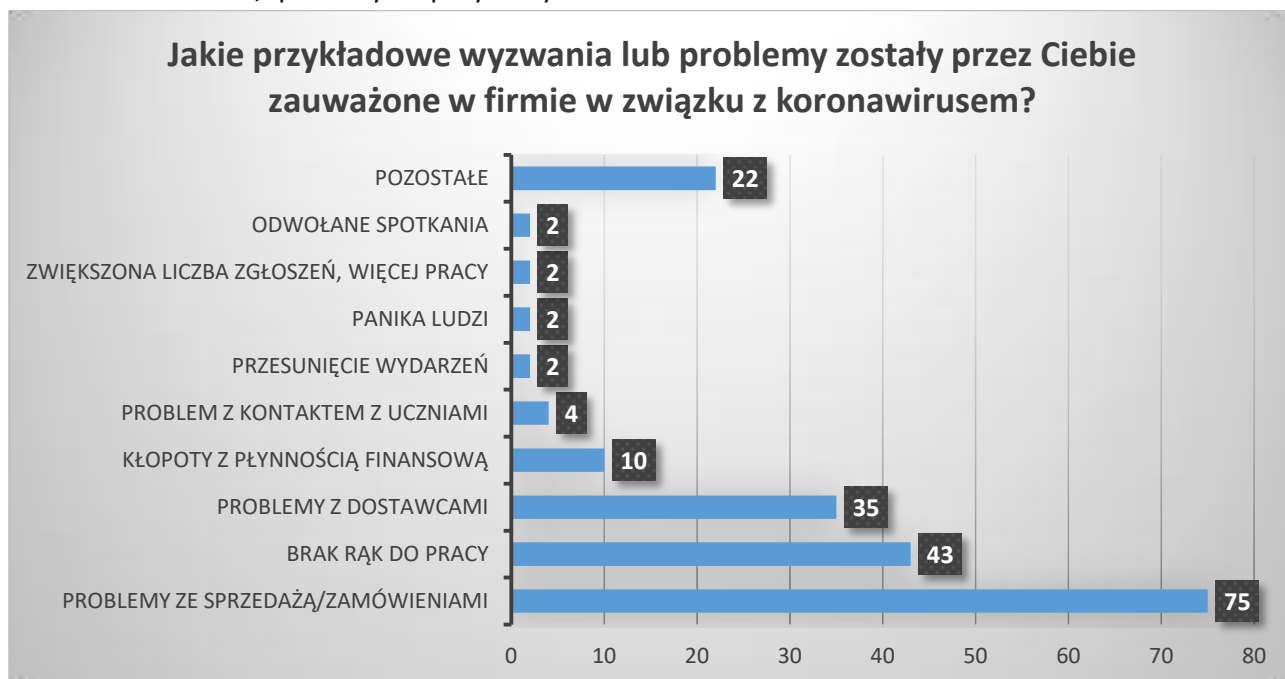
**Jak bardzo w Twojej opinii pandemia odbije się na kondycji Twojej firmy?  
(10 - bardzo; 1 - w ogóle)**



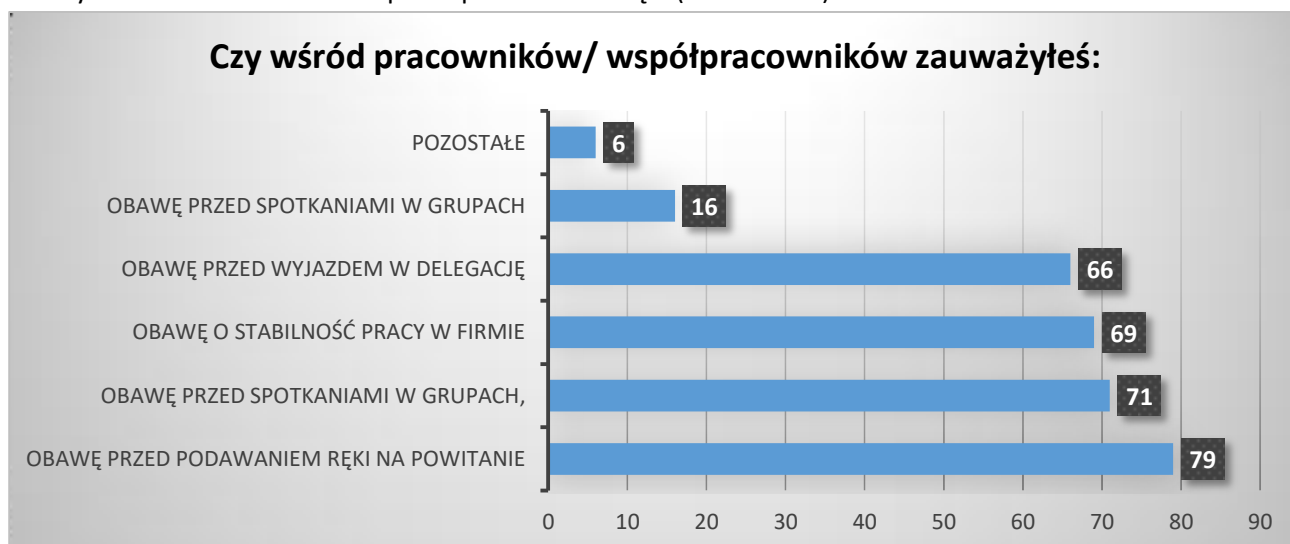
**Jak bardzo w Twojej opinii pandemia odbije się na kondycji Twojej firmy?  
(10 - bardzo; 1 - w ogóle)**



Respondenci wskazali również największe problemy i wyzwania w związku z pandemią. 38% wszystkich wypowiedzi dotyczyło problemów ze sprzedażą. Co ciekawe, wielu pracowników dostrzega problem związany z brakiem rąk do pracy (22% wskazań). Może to być spowodowane zarówno koniecznością odesłania pracownika na urlop przez pracodawcę, wzięcia L4 lub opieki nad dzieckiem, ale również wzrostem zamówień/sprzedaży w specyficznych branżach.



Według odpowiedzi 73% respondentów firmy zainwestowały w środki ochrony typu maseczki i płyny dezynfekujące. 7% badanych na co dzień stosuje wysokie środki ochrony ze względu na profil firmy. 20% badanych nie zauważyło, by ich firma zadbała o bezpieczeństwo i zdrowie pracowników w tym aspekcie. Ankieta pokazała, że pracownicy mają pewne obawy co do standardowych zachowań w firmie. Największe obawy wzbudza obecnie strach przed podawaniem ręki (79 wskazań).



Aż 70% respondentów uznało, że kwestia pandemii i szybko zmieniająca się sytuacja jest dla nich bardzo stresująca (wskazania z oceną 7-10). Przy czym ocenę najwyższą, określającą najwyższy poziom stresu wskazało aż 39 respondentów (32% wszystkich badanych).

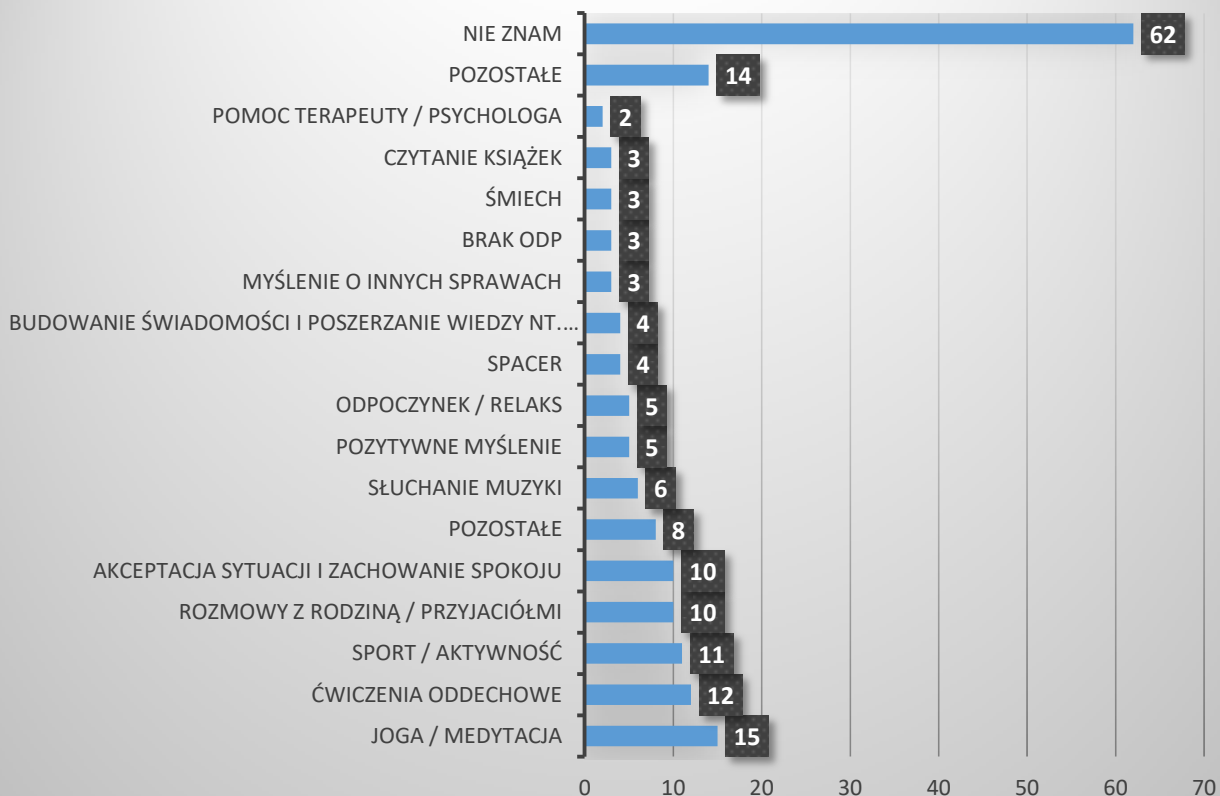


Firmy mają problem z rozładowaniem stresu i zapobieganiem mu u swoich pracowników. Zaledwie 51% respondentów wskazało, że firma podjęła działania, by przeciwdziałać panice i stresowi. W pytaniu jakie działania podjęła firma, w której ankiетowany pracuje (pytanie otwarte) zdecydowana większość 27% odpowiedzi dotyczyło udzielania częstych informacji o sytuacji i zmianach (19 odpowiedzi). Dla ankiетowanych ważny jest też aspekt bezpieczeństwa i higieny 22% (12 wskazań) oraz możliwość pracy zdalnej 12% (9 odpowiedzi).



Na stres najlepszą metodą zdaniem ankiетowanych jest joga/medytacja. Pytanie dotyczyło metod radzenia sobie w sytuacji stresowej i było pytaniem otwartym. Większość, bo aż 62 respondentów twierdzi, że nie zna żadnej metody radzenia sobie ze stresem. Natomiast wśród najczęściej pojawiających się odpowiedzi poza jogą i medytacją były ćwiczenia oddechowe oraz sport /inna aktywność.

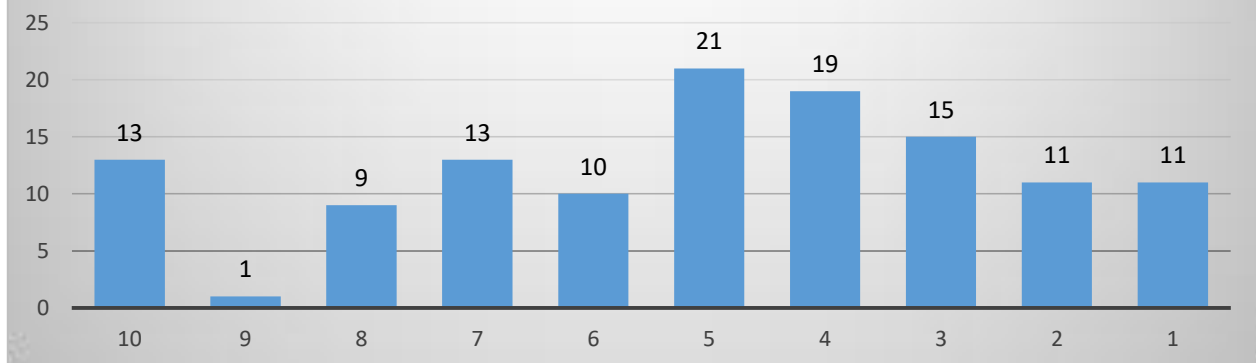
## Jakie znasz metody radzenia sobie w sytuacji stresowej?



Mimo obaw o przyszłość i panującemu stresowi aż 37% ankietowanych uznało, że firma funkcjonuje bardziej intensywnie niż obecnie (46 ankietowanych dało ocenę 6-10). Normalnie funkcjonuje u 17% respondentów. Na zwolnionych obrotach firma działa u 37% badanych. Natomiast całkowicie zablokowane działania wskazuje 9% badanych (11 ankietowanych).

## Jak pandemia wpływa na funkcjonowanie Twojej firmy?

(1 = Blokuje całkowicie działania; 5 = Działamy normalnie;  
10 = Działamy nawet bardziej intensywnie)



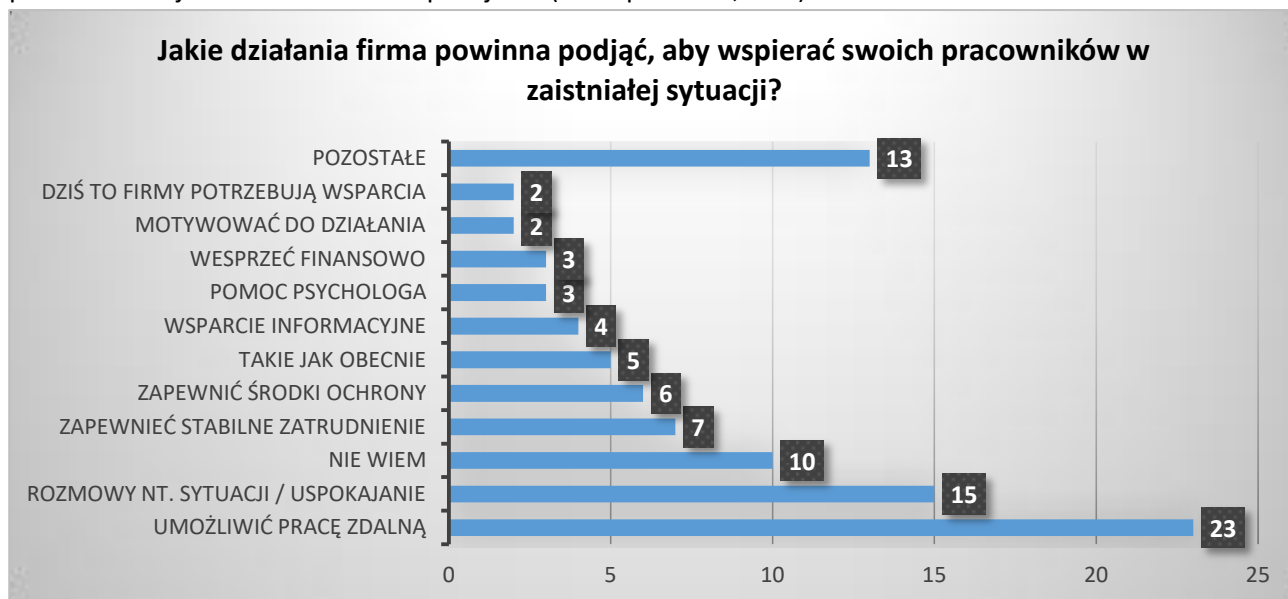
Analizując obawy pracowników w aspekcie obawy o wypłatę wynagrodzenia aż 25% respondentów boi się, że może go nie otrzymać. 31% obawia się utraty premii. Jeszcze ciekawiej wygląda sytuacja, analizując temat w zależności od wielkości firm. Im mniejsza firma tym większe obawy. Aż 52% respondentów

(16 ankietowanych) pracujących w małych firmach obawia się utraty wynagrodzenia. W przypadku średnich firm jest to 23% (10 osób).

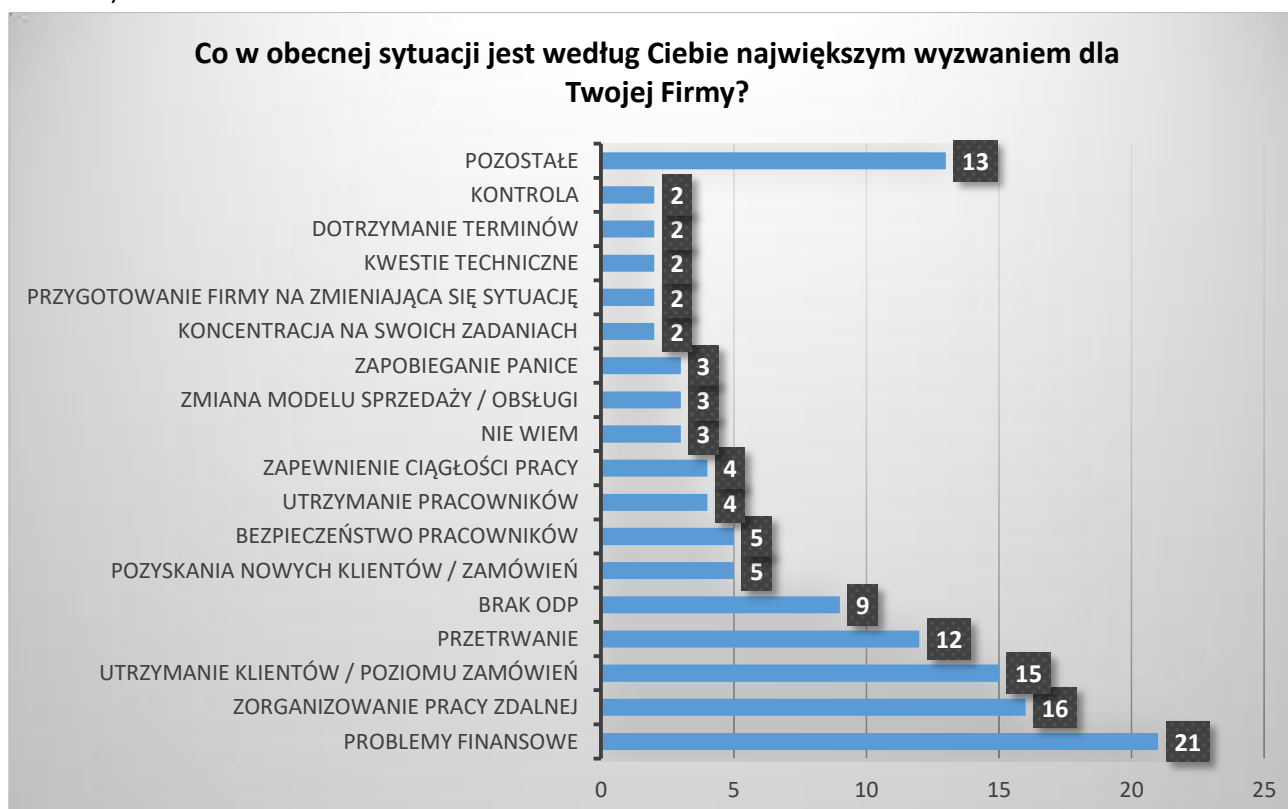


Uważasz, że istnieje realne zagrożenie, że możesz nie otrzymać wynagrodzenia, jeżeli sytuacja szybko się nie uspokoi?		
Odpowiedzi	Odp.	Proc.
<b>Małe / mikro- przedsiębiorstwo do 10 osób</b>	<b>31</b>	
Nie	2	6,45%
Nie wiem	7	22,58%
Raczej dotyczy to premii i dodatków niż wynagrodzenia	6	19,35%
Tak	16	51,61%
<b>Średnie przedsiębiorstwo do 100 osób</b>	<b>43</b>	
Nie	11	25,58%
Nie wiem	10	23,26%
Raczej dotyczy to premii i dodatków niż wynagrodzenia	12	27,91%
Tak	10	23,26%
<b>Średnie przedsiębiorstwo do 250 osób</b>	<b>8</b>	
Nie	2	25,00%
Nie wiem	3	37,50%
Raczej dotyczy to premii i dodatków niż wynagrodzenia	2	25,00%
Tak	1	12,50%
<b>Duże przedsiębiorstwo do 500 osób</b>	<b>15</b>	
Nie	6	40,00%
Raczej dotyczy to premii i dodatków niż wynagrodzenia	7	46,67%
Tak	2	13,33%
<b>Duże przedsiębiorstwo do 1000 osób</b>	<b>3</b>	
Nie	1	33,33%
Raczej dotyczy to premii i dodatków niż wynagrodzenia	1	33,33%
Tak	1	33,33%
<b>Duże przedsiębiorstwo powyżej 1000 osób</b>	<b>23</b>	
Nie	8	34,78%
Nie wiem	4	17,39%
Raczej dotyczy to premii i dodatków niż wynagrodzenia	10	43,48%
Tak	1	4,35%

Wśród osób, które odpowiedziały na pytanie: Jakie działania firma powinna podjąć, aby wspierać swoich pracowników w zaistniałej sytuacji? (pytanie otwarte), najczęstszą odpowiedzią było umożliwienie pracy zdalnej. W ten sposób odpowiedziało 25% ankietowanych (23 odpowiedzi). Niezwykle ważna dla pracowników jest też rozmowa i uspokajanie (15 odpowiedzi; 16%).



Największym wyzwaniem jest pokonanie problemów finansowych. Aż 17% (21 odpowiedzi) respondentów wskazało to jako największy problem w obecnej sytuacji. Na drugim miejscu znalazło się zorganizowanie pracy zdalnej (tak uznało 13% ankietowanych) i było to jedyne wyzwanie, które nie było pośrednio lub bezpośrednio związane z finansami wśród najczęstszych wskazań. Trzecim największym wyzwaniem według respondentów jest utrzymanie klientów, ponieważ bez nich firma długo nie przetrwa. Na kolejnej pozycji respondenci uznali, że sytuacja jest tak poważna, że wyzwaniem dla nich jest przetrwanie (10%; 12 wskazań).

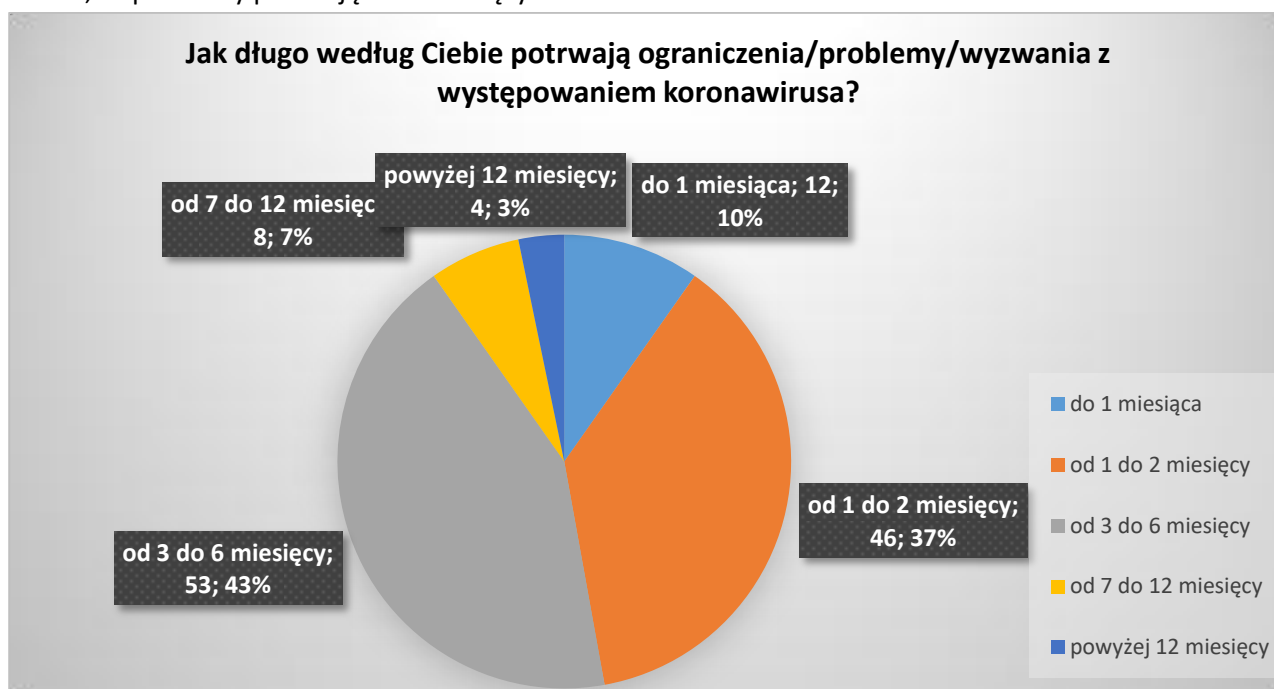


Ankietowani mieli możliwość wskazania zmian, jakie należałoby zgłosić ustawodawcom przy okazji panującej pandemii. Wśród propozycji najczęstszą było zawieszenie lub umorzenie podatków/składek ZUS. Ten pomysł przedstawiało aż 38 ankietowanych. Kolejny pomysł dotyczył również kwestii finansowej - pomoc

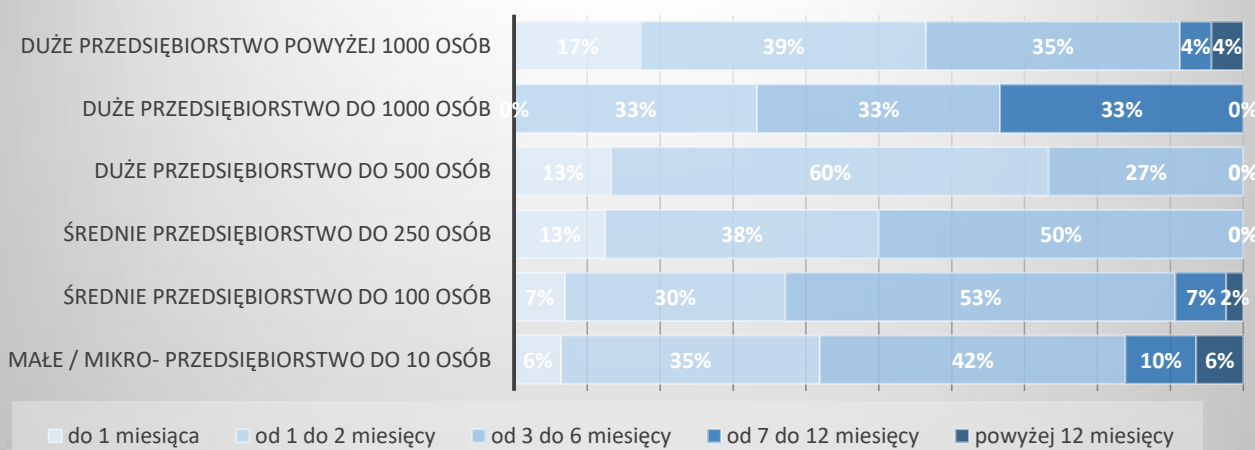
w spłacie kredytów/pożyczek (8 ankietowanych uznało, że tę kwestię należałoby poprawić na czas pandemii). Wśród innych, dość egzotycznych pomysłów, pojawiło się dodatkowe wynagrodzenie za trudności związane z pracą zdalną oraz zamknięcie dużych fabryk.

Co jest największym problemem, który warto zgłosić ustawodawcom i regulatorom rynku (jakie szczególne przepisy należy zmienić lub zawiesić, zmodyfikować)?		
Najczęstsze propozycje:	Odp.	Proc.
Zawieszenie lub umorzenie podatków/składek ZUS	38	27,94%
Pomoc w spłacie kredytów/pożyczek	8	5,88%
Regulacje dot. pracy w obecnej sytuacji	3	2,21%
Regulacje dot. pracy na umowie zlecenie	2	1,47%

Niemal tyle samo respondentów uważa, że problemy związane z pandemią koronawirusa potrwać 1-2 miesiące (37%), co 3-6 miesięcy (43%). Jeśli ograniczenia i problemy miałyby zniknąć w okresie 3-6mc wówczas mówimy tutaj o horyzoncie czerwiec –sierpień. Interesująco wygląda analiza w oparciu o wielkość przedsiębiorstwa. Tutaj im mniejsza firma, tym widać większy pesymizm. W przypadku małych firm aż 16% ankietowanych uważa, że ich problemy mogą potrwać 7 miesięcy albo i nawet ponad rok. Największymi optymistami są duże firmy. 73% ankietowanych reprezentujących duże firmy zatrudniające do 500 os. uważa, że problemy potrwać do 2 miesięcy.

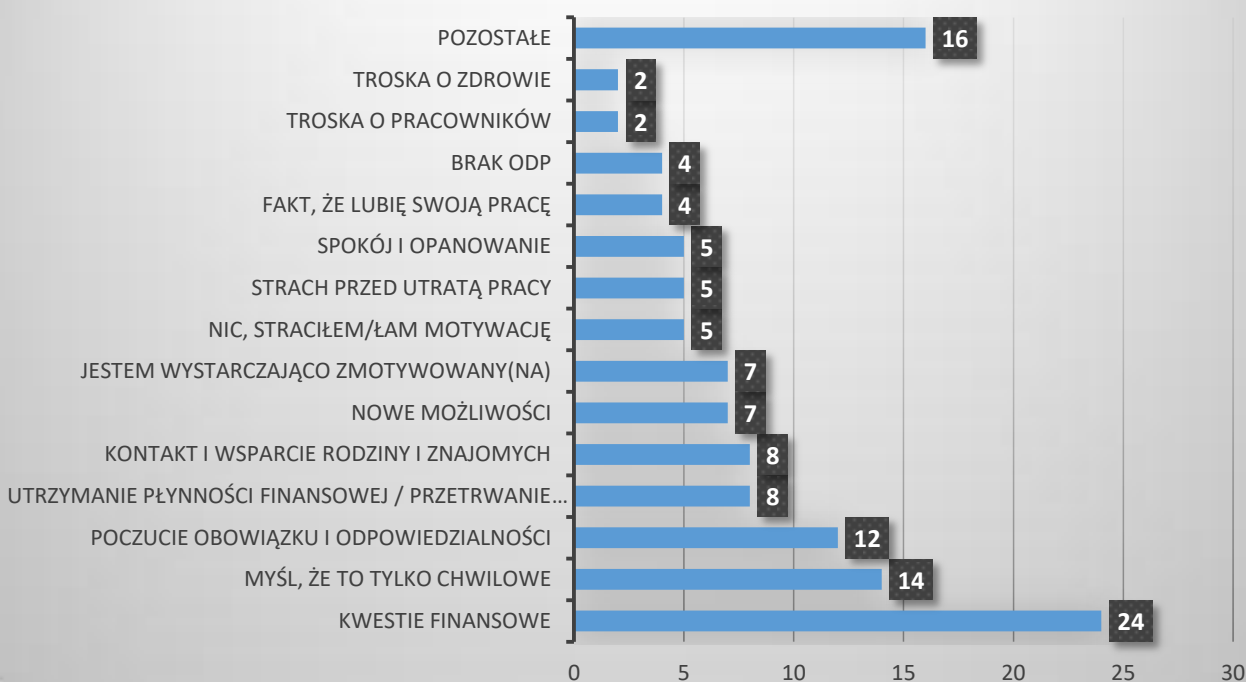


## Jak długo według Ciebie potrwać ograniczenia/problemy/wyzwania z występowaniem koronawirusa?

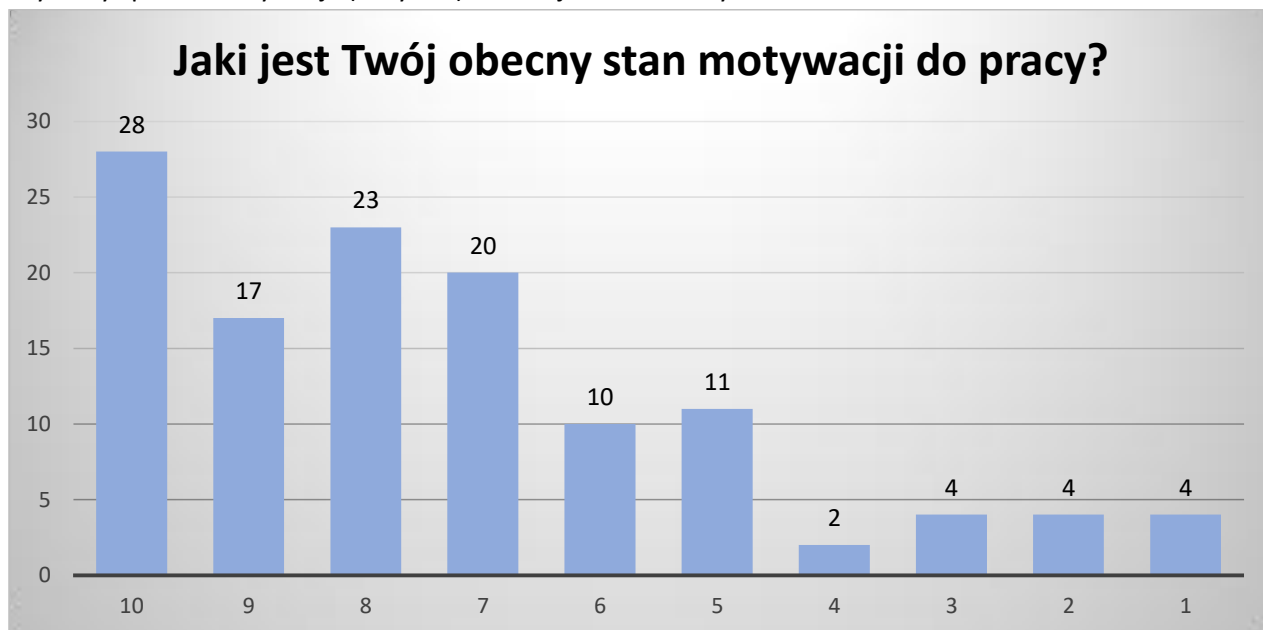


Największą motywacją są pieniądze. To szeroko pojęte kwestie finansowe najbardziej motywują ankietowanych do pracy w obecnej sytuacji. Wskazało tak 20% respondentów (24 ankietowanych). Na kolejnym miejscu znalazły się: myśl, że to tylko chwilowe oraz: poczucie obowiązku i odpowiedzialności (odpowiednio 11% i 10%). Dość zastanawiające, że kwestie rodzinne znalazły się na 4 miejscu. Pytanie o motywacje było pytaniem otwartym i wśród nich było jeszcze kilka odpowiedzi związanych z rodziną, ale ich wydźwięk był ekonomiczny, a nie emocjonalny. Ankietowani wskazywali, że motywuje ich konieczność zapewnienia bezpieczeństwa finansowego rodzinie. Wówczas taką odpowiedź zaklasyfikowano jako „finansową”. Inne odpowiedzi dot. rodziny miały wydźwięk emocjonalny, chodziło o rozmowy, kontakt, wsparcie. Te odpowiedzi zaklasyfikowano jako: Kontakt i wsparcie ze strony rodziny i znajomych.

## Co Cię motywuje do pracy w obliczu zmian, których aktualnie doświadczasz?

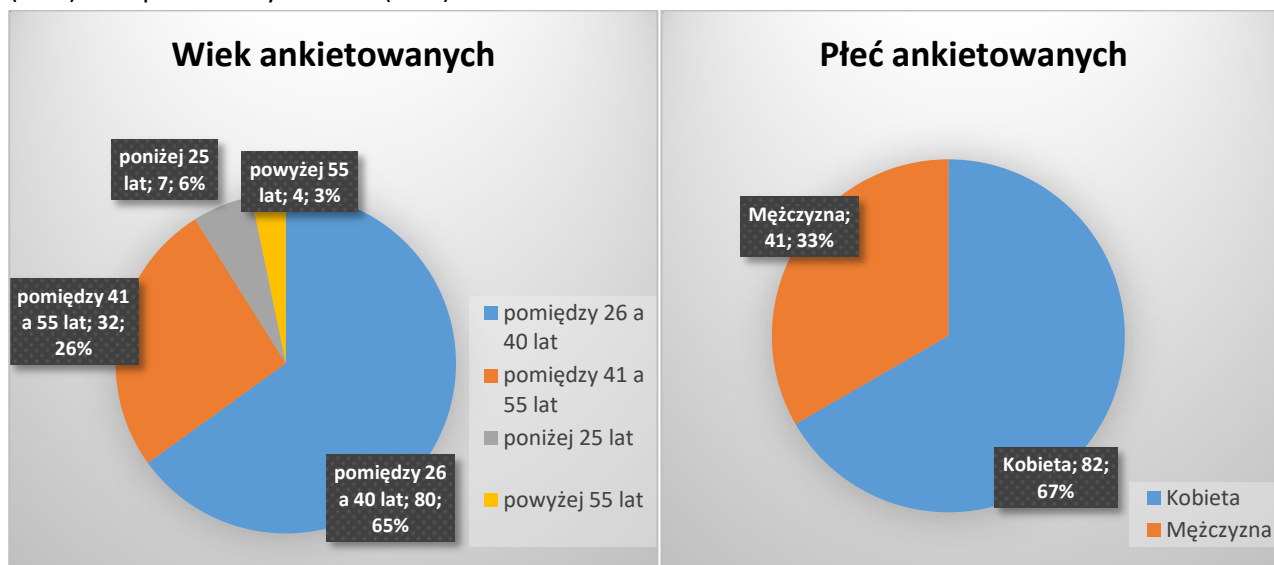


Sposoby na motywację okazują się skuteczne, bowiem aż 72% respondentów ocenia swój stan motywacji wysoko (wskazania 7-10). Najwyżej oceniło stan swojej motywacji aż 23% ankietowanych (28 głosów). Wyraźny spadek motywacji (noty 1-4) wskazuje 11% badanych.

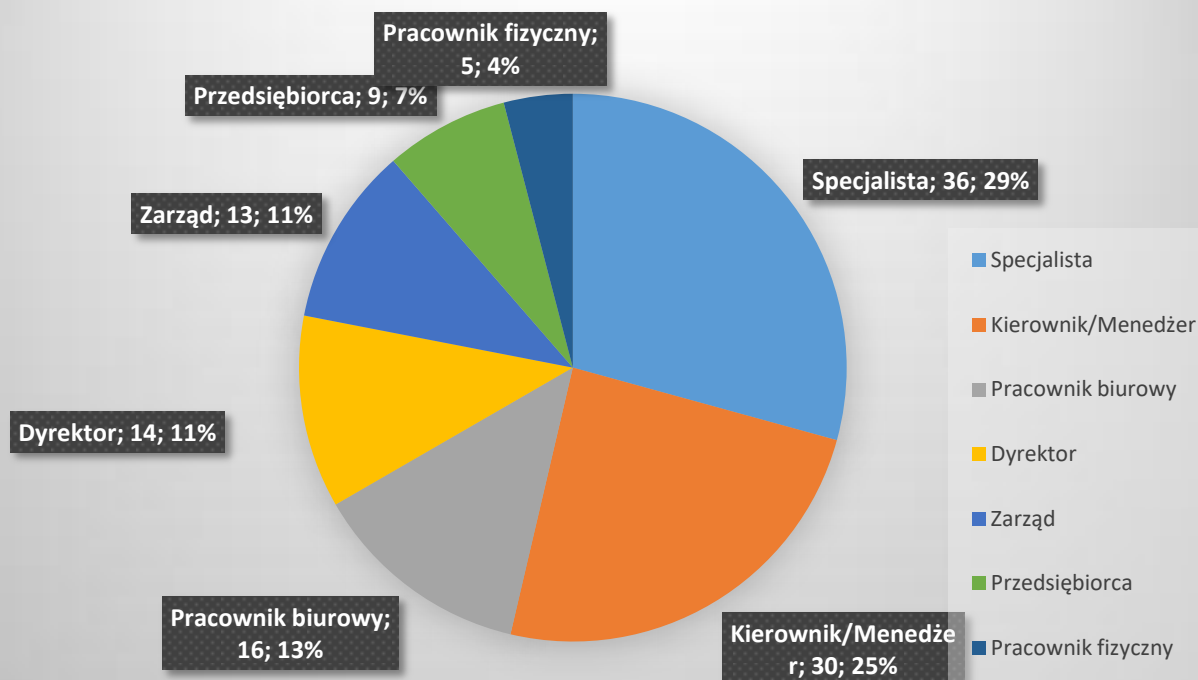


#### METRYCZKA:

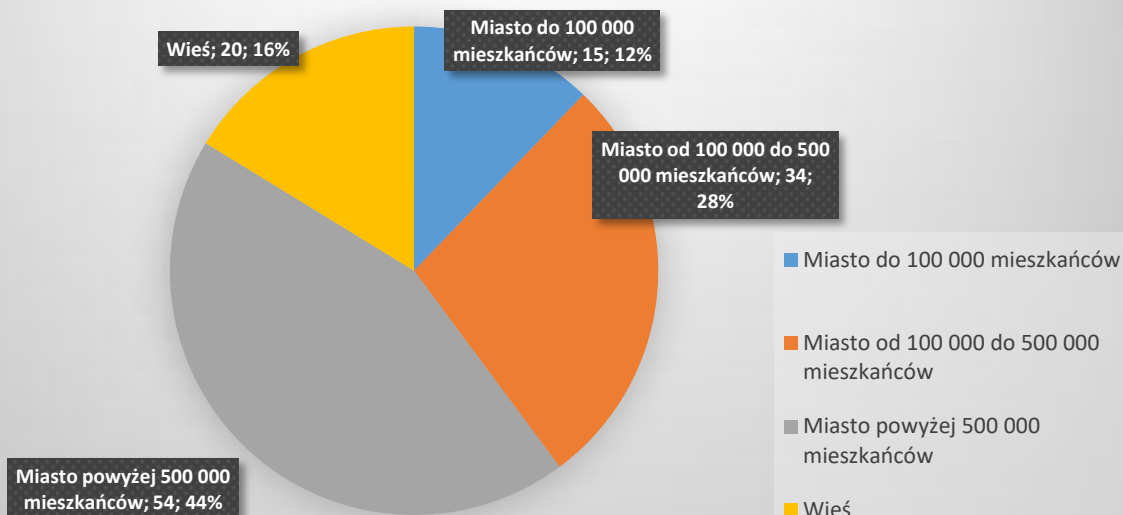
W ankiecie wzięły udział 82 kobiety i 41 mężczyzn. Reprezentowali oni wiele różnych branż i stanowisk. Najliczniejszą grupą byli specjaliści - stanowili oni 29% wszystkich ankietowanych. Następnie kierownicy (25%) oraz pracownicy biurowi (13%).



## Stanowisko ankietowanych



## Miejsce zamieszkania



## Komentarz PwC Legal

Wpływ pandemii koronawirusa łączy się z wieloma zmianami w zakresie organizacji przedsiębiorstw. Wyniki przeprowadzonego badania potwierdzają, że jednym z najważniejszych problemów dla pracodawców i pracowników jest przejście na efektywny system pracy zdalnej.

Odpowiedzi respondentów potwierdzają nasze obserwacje związane z koniecznością uwzględnienia postępującej cyfryzacji w strategii rozwoju przedsiębiorstw. Wykorzystanie nowoczesnych technologii jest priorytetem nie tylko dla dużych organizacji, ale staje się coraz ważniejsze również dla mniejszych firm i mikroprzedsiębiorców.

Wyniki badania potwierdzają, że przejście na pracę zdalną okazało się najłatwiejsze w przypadku dużych przedsiębiorstw, które inwestują swoje środki w odpowiednie rozwiązania technologiczne i dostrzegły konieczność cyfrowej transformacji jakiś czas temu. Zdecydowanie gorzej przedstawia się sytuacja małych i mikro-przedsiębiorstw. Nasze obserwacje wskazują na to, że rozwiązaniem problemów małego biznesu coraz częściej okazują się usługi chmurowe cechujące się skalowalnością (możliwością elastycznego dostosowania do potrzeb biznesu w zakresie kosztów i dostępnych narzędzi pracy), dużą niezawodnością oraz odpowiednim poziomem bezpieczeństwa. Poziom niezawodności dostępnych rozwiązań chmurowych pozwala również na poradzenie sobie z zagadnieniem problemów technicznych/sprzętowych wskazywanych przez ankietowanych jako jeden z obszarów budzących największe obawy związane z trybem pracy zdalnej.

Odpowiedzi respondentów wskazują również na to, że pracodawcy dostrzegają potrzebę udzielenia pracownikom stosownych instrukcji dotyczących zasad wykonywania pracy zdalnej (73% ankietowanych otrzymało tego rodzaju wytyczne). W tym kontekście, przedsiębiorcy powinni zwrócić szczególną uwagę na aspekty związane z zapewnieniem odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa. Przejście na tryb pracy zdalnej łączy się ze znacznym wzrostem aktywności cyberprzestępców, którzy coraz częściej wykorzystują brak odpowiednich środków zabezpieczenia sprzętu lub systemów informatycznych. W naszej praktyce obserwujemy także wzrost skutecznych ataków phishingowych, wykorzystujących stres, nieuwagę lub brak świadomości pracowników wykonujących pracę zdalną (np. przypadki podszywania się pod urzędy, kontraktów) w celu zainfekowania sprzętu lub uzyskania dostępu do tajemnic przedsiębiorstwa. Przejście na tryb pracy zdalnej łączy się również z rosnącą liczbą incydentów bezpieczeństwa oraz przypadków naruszenia ochrony danych osobowych.

Największe obawy ankietowanych dotyczące pracy zdalnej łączą się z problemem braku kontroli wykonywanych zadań i spadkiem efektywności. Wspomniane zagadnienie łączy się z wprowadzaniem przez pracodawców nowych zasad prowadzenia monitoringu czasu pracy i wykonywanych zadań. Nowe środki kontroli wymagają jednak od przedsiębiorców zapewnienia ich zgodności z wymogami prawa pracy i ochrony danych osobowych. W tym kontekście szczególnie istotne może okazać się wprowadzenie odpowiednich zmian do obowiązujących regulaminów pracy, czy też opracowania odpowiednich polityk i procedur (np. polityka Bring Your Own Device).

**Gerard Karp**

Adwokat, Head of TMT/IP  
and Data Protection

**Konrad Dobrowolski**

Adwokat, Zespół TMT/IP  
and Data Protection



Kancelaria  
PwC Legal



Kancelaria  
PwC Legal