**Rynek pracy po 7 miesiącach pandemii**

**Czy wszyscy zdali egzamin z home office?**

**W ciągu ostatnich siedmiu miesięcy na polskim rynku pracy zaszły nieodwracalne zmiany. Mowa tu nie tylko o zawirowaniach w poszczególnych branżach, ale też wielkiej, zdalnej rewolucji, która dokonała się na naszych oczach. Gumtree.pl sprawdziło, co dokładnie zmieniło się w podejściu do pracy zdalnej od początku pandemii koronawirusa. O ile wielu pracodawcom udało się pokonać przejściowe problemy związane z brakiem dostępu pracowników do odpowiednich narzędzi, o tyle w kwestiach organizacyjno-prawnych… nie zmieniło się prawie nic.**

**Kto może pracować zdalnie?**

53% pracowników umysłowych w Polsce cały czas ma możliwość przynajmniej częściowej pracy zdalnej. Jeden na czterech, w związku z pandemią, posiadał taką możliwość, ale w tej chwili jego pracodawca zdecydował o powrocie do pracy stacjonarnej. Pracownicy zapytani o powód braku zgody przełożonych na pracę zdalną, odpowiadają najczęściej, że wynika to ze specyfiki branży (55%). W co piątym przypadku (21%) pracodawca nie podał powodu, zaś jeden na sześciu (17%) miał stwierdzić, że w czasie pracy zdalnej nie ma dostatecznej kontroli nad podwładnymi. 13% badanych odpowiedziało, że ich pracodawca uznał, iż praca zdalna jest nieefektywna. Co ciekawe, taki argument padał najczęściej w przypadku osób pracujących na stanowiskach menedżerskich.

*– Praca zdalna zadomowiła się w wielu firmach na dobre, choć bardzo często stosowany jest model hybrydowy – stacjonarno-zdalny. Wyniki badania pokazują jednak wyraźnie, że część polskich przedsiębiorstw traktowała i wciąż traktuje pracę zdalną jako rozwiązanie tymczasowe, doraźne, stosowane wyłącznie w oparciu o analizę sytuacji epidemiologicznej –* wyjaśnia**Katarzyna Merska**, Koordynator ds. Komunikacji Gumtree.pl.

**Wciąż po godzinach i bez pisemnych ustaleń**

W czasie analizy wyników badania przeprowadzonego w kwietniu i maju 2020 roku, wyszła na jaw niepokojąca tendencja. Okazało się, że aż 72% pracowników deklaruje, iż ich pracodawcy sporadycznie lub regularnie kontaktują się z nimi i zlecają zadania również poza wyznaczonymi godzinami pracy. Psychologowie alarmowali, że może to prowadzić do zacierania się granic między pracą a życiem prywatnym. Gumtree.pl sprawdziło, czy w ciągu ostatnich miesięcy zaszły na tym polu zmiany.

W październiku nieznacznie spadł odsetek pracowników, którzy potwierdzają, że ich przełożeni zlecają im pracę po godzinach i wyniósł on w sumie 65%. 27% badanych stwierdziło przy tym, że zdarza się to regularnie (31% w maju), a 38%, że sporadycznie (41% w maju).

*– Niestety, wciąż wielu przełożonych w Polsce nie widzi problemu w kontaktowaniu się z podwładnymi po godzinach. Niezmiennie pokutuje myślenie, że home office to elastyczna forma pracy, bo przecież pracownicy mają w domach stały dostęp do służbowego laptopa czy telefonu –* tłumaczy**Katarzyna Merska** z Gumtree.pl.

Działające w Polsce firmy w większości przypadków wciąż nie rozwiązały kwestii uregulowania pracy zdalnej formalnie, na piśmie. Mimo że od końca czerwca obowiązują w ramach Tarczy 4.0 tymczasowe przepisy, regulujące w lakoniczny sposób pracę zdalną, nie znalazły one odzwierciedlenia w postaci aneksów do umów. Obecnie tylko czterech na dziesięciu polskich pracowników umysłowych deklaruje, że możliwość pracy zdalnej jest w ich przypadku uregulowana na piśmie (spadek o 6 pkt. procentowych w stosunku do maja 2020), podobny odsetek pracujących mówi o uregulowaniu ustnym, natomiast co piąty zapytany twierdzi, że kwestia ta nigdy nie była poruszana z pracodawcą, mimo że ten dopuszcza, bądź dopuszczał w czasie największych obostrzeń, możliwość pracy zdalnej.

*– Tymczasowy charakter rozwiązań nie sprzyja formalnemu uregulowaniu pracy zdalnej w regulaminie pracy lub w umowach z pracownikami. Szczególnie w dużych firmach operacja nie jest prosta. Wobec rządowych zapowiedzi nowych przepisów pracodawcy wolą czekać* – wyjaśnia **Mateusz Żydek**, ekspert rynku pracy Randstad Polska.

Polscy pracownicy nie mają jednak wątpliwości, że praca zdalna powinna być uregulowania nie tylko w treści umów, ale też w Kodeksie pracy. Uważa tak aż 85% osób biorących udział w badaniu Gumtree.pl. Jak poinformował rząd, już trwają konsultacje społeczne w tej sprawie, gotowy jest również roboczy projekt przepisów, które mają zastąpić obecne regulacje odnoszące się wyłącznie do tzw. telepracy.

Jako najbardziej kluczowe aspekty, które powinny być ujęte w nowych przepisach, respondenci wymieniają: sposób rozliczania pracy zdalnej (69%), wymiar godzinowy pracy zdalnej (66%), ustalenie zasad korzystania ze służbowego sprzętu (59%), a także wymóg uregulowania pracy zdalnej w umowie (55%). Co na to prawnicy?

***–*** *Nowelizacja Kodeksu pracy powinna dotyczyć przynajmniej podstawowych kwestii, czyli zobowiązania do uzyskania zgody obu stron na wykonywanie pracy zdalnej oraz do czynienia ustaleń w formie pisemnej, a także ustalenia sposobu rozliczania pracownika z czasu poświęconego na pracę oraz tego, w jakiej formie powinien to ewidencjonować. Ponadto nadal brakuje przepisów dotyczących ponoszenia kosztów eksploatacji mediów w miejscu świadczenia pracy zdalnej* **– wymienia Aleksandra Kolbus-Kucharska,** prawniczka, ekspertka prawa pracy z Kancelarii Świostek Kupski Adwokaci.

**Szerszy dostęp do narzędzi**

Jest jednak pewna kwestia, która w stosunku do początku pandemii zmieniła się na plus. Chodzi o dostęp do narzędzi pracy w czasie home office. Między majem a październikiem wzrosła liczba pracowników, którzy mają dostęp do służbowego komputera (62% w październiku vs 51% w maju), telefonu komórkowego (42% w październiku vs 35% w maju) oraz internetu opłacanego przez pracodawcę (34% w październiku vs 24% w maju).

Warto jednak przypomnieć, że zgodnie z regulacjami Tarczy 4.0, potrzebne w pracy zdalnej narzędzia, materiały oraz obsługę logistyczną powinien zapewnić pracodawca. Obecnie obowiązująca ustawa mówi jednak, że pracownik może używać własnych narzędzi, o ile umożliwiają poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic chronionych prawnie.