

Grażyna Spytek-Bandurska

*Instytut Polityki Społecznej
Uniwersytet Warszawski*

Telepraca w Polsce — aspekty prawne i społeczne

Streszczenie

Celem artykułu jest przedstawienie aspektów prawnych i społecznych telepracy w Polsce jako jednej z atypowych form wykonywania pracy, przyczyniających się do uelastyczenia zatrudnienia i zmiany zachowań stron kreujących stosunek pracy. Autorka omawia przepisy prawa pracy dotyczące telepracy z uwzględnieniem odmienności wynikających stąd, że jest ona świadczona regularnie poza zakładem pracy, zaś pracownik przekazuje wyniki swojej pracy za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Ważną część opracowania stanowi omówienie społecznego kontekstu wprowadzania telepracy. Autorka zwraca uwagę na szanse rozwoju telepracy w Polsce, która może sprzyjać aktywizacji zawodowej niektórych kategorii bezrobotnych. Autorka wskazuje na mocne i słabe strony telepracy, ilustrując to wynikami badania opinii wyrażanych przez pracodawców. Omawiane badania empiryczne zostały przeprowadzone przez Autorkę w 2012 roku. Ich celem była identyfikacja praktycznej roli telepracy w zatrudnieniu.

Słowa kluczowe: telepraca, telepracownik, bezrobotny, elastyczne formy zatrudnienia

Wprowadzenie

Przedmiotem opracowania jest analiza telepracy jako jednej z atypowych form zatrudnienia, której zalety powinny zachęcać pracodawcę do oferowania pracy osobom, których

sytuacja na rynku pracy jest szczególnie trudna. W artykule omawiam regulacje prawne dotyczące telepracy. Przedstawiam społeczny kontekst upowszechniania telepracy i wskazuję na możliwości tej formy zatrudnienia jako czynnika poprawiającego sytuację bezrobotnych mających największe problemy z pozyskaniem zatrudnienia. Ponadto prezentuję wyniki własnych badań empirycznych, które rozpoczęły się latem 2012 roku i dotyczyły roli telepracy stanowiącej szansę na aktywizację zawodową. Uważam, że w obliczu przemian, jakie zachodzą współcześnie w życiu społeczno-gospodarczym telepraca stanie się w niedalekiej przyszłości powszechnie znaną w naszym kraju i cenioną formą elastycznego zatrudnienia.

Regulacje prawne telepracy

Telepraca jest nową, atypową formą zatrudnienia, której uregulowanie zainicjowało w Unii Europejskiej porozumienie ramowe z 16 lipca 2002 roku zawarte przez partnerów społecznych¹. Natomiast do krajowego prawodawstwa wprowadzono ją ustawą z 24 sierpnia 2007 roku nowelizującą Kodeks pracy (dodanie rozdziału IIb)².

Do telepracy można zastosować różne reżimy prawne. Istnieje możliwość świadczenia jej na podstawie umowy o pracę (terminowej, bezterminowej), umów (kontraktów) cywilnych (zlecenia, o dzieło, o świadczenie usług), umowy o pracę nakładczą (chałupnictwo) bądź w ramach samozatrudnienia³. Jeśli strony zdecydują się na nawiązanie stosunku pracowniczego, to muszą w pierwszej kolejności stosować rozwiązania szczególne dotyczące odrębności w zakresie wykonywania telepracy, dopiero w sprawach nienormowanych inaczej przestrzegają przepisów odnoszących się do ogólnych praw i obowiązków wynikających z klasycznego zatrudnienia.

Zgodnie z art. 67⁵ § 1 kp za telepracę uważa się pracę, która jest wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną. Istnieje szczególny tryb wprowadzania telepracy u pracodawcy. Warunki jej stosowania określa się w porozumieniu uzgadnianym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową. Jeśli działa kilka organizacji, to wszystkie powinny uczestniczyć w ustalaniu treści dokumentu. W przypadku niemożności osiągnięcia z nimi konsensusu, pracodawca zawiera porozumienie z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi w rozumieniu art. 241^{25a} kp.

¹ Porozumienie w sprawie telepracy zostało zawarte przez reprezentatywne organizacje pracodawców: UNICE (*Union of Industrial and Employers' Confederation of Europe*), UEAPME (*European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises*), CEEP (*European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest*) i związki zawodowe: ETUC (*European Trade Union Confederation*), EUROCARDES (*Council of European Professional and Managerial Staff*), CEC (*European Confederation of Executives and Managerial Staff*); treść porozumienia przedstawiona w opiniach merytorycznych do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy — Kodeks Pracy oraz niektórych innych ustaw (druk sejmowy numer 1684 z 2007 roku), <http://orka.sejm.gov.pl/rexdomk5.nsf/Opwsdr?OpenForm&1684> [dostęp: 15.12.2012 r.].

² Zob. przypis 1; DzU 2007, r. Nr 181, poz. 1288.

³ Telepraca może być określana jako forma zatrudnienia albo jako sposób świadczenia pracy.

W terminie trzydziestu dni od przedstawienia przez pracodawcę projektu (wstępnych rozwiązań) porozumienia powinno dojść do jego zawarcia. Jeżeli w tym czasie nie nastąpi wypracowanie porozumienia ze stroną związkową, pracodawca samodzielnie określa warunki stosowania telepracy w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte w toku negocjacji. Jeżeli u pracodawcy nie ma związków zawodowych, warunki stosowania telepracy przyjmuje on w regulaminie, po konsultacji treści dokumentu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie u niego przyjętym.

Na każdym etapie zatrudnienia można zostać telepracownikiem. Uzgodnienie między stronami wykonywania telepracy może nastąpić zarówno przy zawieraniu umowy o pracę, jak też w trakcie jej trwania. Jeżeli na etapie rekrutacji jest podejmowana decyzja o wykonywaniu zadań w formule telepracy, w umowie, oprócz obligatoryjnych jej elementów wskazanych w art. 29 kp, dodatkowo należy określić specyficzne warunki świadczenia pracy. W trakcie zatrudnienia zmiana sposobu wykonywania pracy może nastąpić na mocy porozumienia stron. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wnioski pracownika, który chce przejść na telepracę. Natomiast pracodawcy nie wolno powierzać telepracy doraźnie na podstawie art. 42 § 4 kp, to jest w okolicznościach uzasadnionych jego potrzebami, na okres nieprzekraczający trzech miesięcy w roku kalendarzowym, mimo że nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Podjęcie telepracy wymaga poinformowania pracownika o jednostce organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko telepracy, a także wskazania osoby lub organu dokonujących czynności za pracodawcę, odpowiedzialnych za współpracę z telepracownikiem oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy. Przekazanie powyższych informacji powinno nastąpić na piśmie w ciągu siedmiu dni od zawarcia umowy o pracę albo najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez telepracownika wykonywania pracy w tej formie.

W razie stwierdzenia nieprzydatności osoby, zaniechania obowiązków ciążyących na pracodawcy lub wystąpienia innych powodów, istnieje możliwość odstąpienia od świadczenia telepracy. W terminie trzech miesięcy od dnia jej podjęcia każda ze stron może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie stosowania tej formy i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Wówczas są one obowiązane wspólnie ustalić termin, od którego nastąpi powrót, nie dłuższy jednak niż trzydzieści dni od otrzymania wniosku. Inaczej jest w sytuacji niezachowania wymaganego terminu przez którąkolwiek ze stron. Wówczas pracodawca powinien w miarę możliwości uwzględnić wniosek pracownika. Z kolei sam może doprowadzić do przywrócenia dotychczasowych warunków w trybie wypowiedzenia zmieniającego określonego w art. 42 § 1-3 kp. Jeśli pracownik nie zgodzi się na propozycję pracodawcy, zatrudnienie ustaje z upływem okresu wypowiedzenia.

Na pracodawcy spoczywają dodatkowe obowiązki związane z organizacją telepracy. Do jego powinności należy: dostarczenie telepracownikowi sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy spełniającego wymagania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; ubezpieczenie sprzętu; pokrycie kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu; zapewnienie telepracownikowi pomocy technicznej i niezbędnych szkoleń w zakresie obsługi sprzętu, chyba że strony w odrębnej umowie postanowią inaczej.

Pracodawca jest zobligowany określić zasady ochrony danych przekazywanych telepracownikowi oraz przeprowadzić, w miarę potrzeb, instruktaż i szkolenie, a także dostarczyć informacji niezbędnych do kontaktowania się za pomocą środków komunikacji elektronicznej albo podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość (np. numer telefonu, e-mail). W przypadku, gdy praca odbywa się w domu, pracodawca realizuje wobec telepracownika, w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków jej wykonywania, obowiązki bezpieczeństwa i higieny pracy, z wyłączeniem: dbałości o właściwy stan pomieszczeń pracy (art. 212 pkt 4 kp); pieczy nad obiektami budowlanymi (art. 213-214 kp); konieczności zapewnienia odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych (art. 233 kp). Dodatkowo zaleca się, aby pracodawca uświadomił telepracownika, jakie zagrożenia występują, czym one skutkują i kogo mogą ewentualnie objąć (np. domowników, gości).

Mając na uwadze efektywność i solidność wykonywanych zadań, pracownik powinien wiedzieć, jakimi zostaje obciążony obowiązkami wynikającymi z telepracy. Wymaga się od niego potwierdzenia na piśmie zapoznania się z zasadami ochrony danych i zobowiązania do ich przestrzegania, a także przekazania informacji potrzebnych do wzajemnego komunikowania się z pracodawcą drogą elektroniczną albo innymi środkami porozumiewania się na odległość.

Wobec uprawnienia pracodawcy do kontrolowania pracy w miejscu jej wykonywania telepracownik współdziała z nim i stosuje się do wszelkich zaleceń. W szczególności gdy praca odbywa się w domu, umożliwia on przeprowadzenie kontroli: wykonywania pracy; w celu inwentaryzacji, konserwacji, serwisu lub naprawy powierzonego sprzętu, a także jego instalacji; w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Swoją zgodę wyraża na piśmie albo za pomocą środków komunikacji elektronicznej lub indywidualnego porozumiewania się na odległość.

System monitorowania telepracy świadczonej w domu nie może być uciążliwy. Pracodawca nie korzysta ze zbytnej swobody podejmując czynności kontrolne. To oznacza, że musi dostosować sposób ich przeprowadzania do miejsca i charakteru pracy. Nie może naruszać prywatności telepracownika i jego rodziny ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych, w sposób zgodny z ich przeznaczeniem. Pierwsza kontrola, w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, następuje na wniosek telepracownika, przed rozpoczęciem przez niego wykonywania pracy.

Wzajemne zobowiązania pracodawcy i telepracownika mogą być określone w odrębnej umowie. Zatem strony mają prawo przyjąć odmienne postanowienia w sprawach dotyczących: zasad porozumiewania się (kontaktowania) pracodawcy z telepracownikiem, w tym sposobu potwierdzania jego obecności na stanowisku pracy; sposobu i formy kontroli wykonywania pracy przez telepracownika; zakresu ubezpieczenia i zasad wykorzystywania przez telepracownika sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy stanowiącego jego własność i spełniającego wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy, a także wysokości przysługującego mu ekwiwalentu pieniężnego, chyba że wynika ona z porozumienia lub regulaminu w sprawie stosowania telepracy. Przy jej ustalaniu należy brać pod uwagę w szczególności normy zużycia sprzętu, ilość wykorzystanego materiału na potrzeby pra-

codawcy oraz udokumentowane ceny rynkowe. W umowie mogą być poddane rozstrzygnięciu inne jeszcze kwestie (np. obieg dokumentacji).

Z faktu bycia telepracownikiem osoba nie powinna ponosić negatywnych konsekwencji. W szczególności brak zgody na świadczenie telepracy, jak również jej zaprzestanie nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę. Nie wolno traktować takiej osoby mniej korzystnie w zakresie nawiązania i rozwijania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż innych pracowników zatrudnionych przy takiej samej lub podobnej pracy, uwzględniając odrębności związane ze specyfiką wykonywania telepracy. Nie może ona być w jakikolwiek sposób dyskryminowana z powodu podjęcia telepracy, jak i jej odmowy.

Pracodawca jest zobligowany umożliwić telepracownikowi, na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników, przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń, zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej w tym zakresie działalności (np. telefonów, kopiarek, sal konferencyjnych, stołówek).

Spoleczny kontekst wprowadzania telepracy

W obliczu nasilających się przemian społecznych i ekonomicznych nieuniknione jest odchodzenie od tradycyjnego modelu pracy (najemnej, zależnej, podporządkowanej, bezterminowej, wykonywanej na pełen etat, w stałych godzinach i określonym miejscu) w celu poszukiwania narzędzi umożliwiających wzrost mobilności i wydajności pracowników, lepszego spożytkowania ich potencjału, a także usprawnienia i przyspieszenia procesu przejścia ze stanu bierności do adaptacji i aktywności zawodowej, aby zapobiegać marginalizacji społecznej bezrobotnych (szerzej o tym zob. Kryńska red., 2003; Sadowska-Snarska red., 2008; Rymśa red., 2005; Borkowska 2003; Orczyk, Żukowski red., 2007; Machol-Zajda red., 2001; Dral 2009; Kryńska red., 2009).

Elastyczne formy zatrudnienia muszą być jednak odpowiednio skonstruowane, żeby mogły nie tylko zaspokajać rosnące zapotrzebowanie na swobodę działania w zakresie organizacji pracy i zarządzania personelem, ale również pozwalały unikać negatywnych skutków w postaci nadmiernego zwalniania pracowników i wzrostu bezrobocia. Niezbędne jest tworzenie zachęt do inwestowania w kapitał ludzki, a zarazem zachowanie podstawowych standardów ochronnych, które zagwarantują bezpieczeństwo socjalne i równość szans, a także zapobiegną segmentacji rynku pracy i marginalizacji. Z obserwacji polskiego rynku pracy wynika, że pracodawcy nie chcą wchodzić z bezrobotnymi w klasyczny stosunek pracy. Wynika to z obawy, że bezrobotni mogą nie spełniać wszystkich oczekiwań w porównaniu z osobami, które nie mają problemów ze znalezieniem zatrudnienia. Dlatego jedną z opcji wzrostu zatrudnienia jest rozwijanie elastyczności i atypowych form pracy, które nie będą nadużywane, lecz przeciwnie — będą stanowiły kompromis między autonomią woli stron w kształtowaniu podstaw i warunków zatrudnienia a bezpieczeństwem socjalnym (szerzej o tym zob. Spytek-Bandurska 2010).

To podejście komponuje się z promowaną przez Unię Europejską ideą *flexicurity* będącą zintegrowaną strategią równoczesnego zwiększania elastyczności i bezpieczeństwa na rynku pracy, która ma służyć rozwiązywaniu podstawowych problemów związanych z bezrobociem i zagrożeniem pauperyzacją, a także niedostosowaniem kapitału ludzkiego do wyzwań współczesnego świata. Jej celem jest zagwarantowanie obywatelom Unii Europejskiej wysokiego poziomu pewności zatrudnienia, czyli możliwości szybkiego znalezienia pracy na każdym etapie kariery zawodowej i dużych szans rozwoju w warunkach intensywnie zmieniającej się gospodarki, która powinna stać się najbardziej konkurencyjną i dynamiczną, opartą na wiedzy, zdolną do zrównoważonego wzrostu z większą liczbą miejsc pracy oraz większą spójnością społeczną⁴.

Szczególną rolę należy przypisać telepracy oznaczającej każdy rodzaj zajęć wykonywanych poza tradycyjnym miejscem pracy, jeśli jej rezultaty są osiągnane i dostarczane pracodawcy za pomocą technologii informatycznych. Jako nowoczesna forma świadczenia pracy daje ona stronom dużą swobodę i niezależność działania, jest ukierunkowana na efektywność mierzoną wykonanymi zadaniami, a nie poświęconym czasem. Stanowi formę pracy zdecentralizowanej i rozproszonej, związanej z przeobrażeniami we współczesnych stosunkach zatrudnieniowych (szerzej o tym zob. Florek, Pisarczyk red., 2011). Telepraca jest po części odpowiedzią na wyzwania współczesnego rynku pracy, procesy globalizacyjne i rosnącą konkurencję, wzrastające trudności z przemieszczaniem się, nowe oczekiwania społeczne, rozwijające się technologie telekomunikacyjne, poszukiwanie sposobów zwiększania wydajności i redukcji kosztów prowadzenia działalności gospodarczej. Na możliwość szerszego jej zastosowania ma wpływ nie tylko postęp techniczny, informatyzacja i automatyzacja, ale też upowszechnianie nowatorskich metod zarządzania personelem, łatwiejszy dostęp do wiedzy i promowanie kształcenia ustawicznego. W ogólnym rozrachunku telepraca prowadzi do wzrostu dochodów, tworzenia miejsc pracy i zmniejszenia bezrobocia (szerzej o tym zob. Sobczyk 2009; Książek 2004; Krzyśków 2005; Świątkowski 2006).

Należy przy tym podkreślić, że w Polsce telepraca, mimo wielu zalet postrzeganych w różnych aspektach: ekonomicznym, społecznym, psychologicznym, kulturowym, infrastrukturalnym, nie jest szeroko stosowana w ramach prawnego stosunku pracowniczego⁵.

⁴ *Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity*, Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Bruksela, dnia 27 czerwca 2007, http://www.mpips.gov.pl/userfiles/File/flexi_komunikat_ue.pdf [dostęp: 15.12.2012 r.]; Czerwińska 2008.

⁵ Przykładowo z badań przeprowadzonych przez PBS DGA S.A. wśród tysiąca firm w ramach projektu „*Telepraca. Ogólnopolski program promocji i szkoleń dla przedsiębiorców*” z 2005 roku wynika, że jednego telepracownika zatrudniało 66 procent badanych firm, natomiast w 16 procent przypadków zadeklarowano stosowanie telepracy w różnej formie, <http://www.pbsdga.pl/x.php/1,337/Telepraca-1000-firm.htmlf> [dostęp: 15.12.2012 r.]. W lutym 2010 roku Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości przeprowadziła wspólnie z Instytutem Badawczym MillwardBrown SMG/KRC badanie „*Telepraca — nowa forma organizacji pracy w przedsiębiorstwach*”, na próbie ośmiuset respondentów, z którego wynika, że tylko 3,2 procent przedsiębiorców zatrudniało telepracowników, 11,2 procent pracowników deklarowało zainteresowanie stosowaniem pracy zdalnej,

Obecnie telepraca cieszy się dużą popularnością w ramach umów cywilnych, które dają stronom wiele swobody i niezależności, ale nie zapewniają przywilejów pracowniczych. Modyfikacja niektórych rozwiązań Kodeksu pracy⁶ zwiększyłaby, jak się wydaje, zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem osób na podstawie umowy o pracę.

Telepraca szansą dla szczególnych kategorii bezrobotnych

Ze względu na wyjątkowe trudności z pozyskaniem zatrudnienia zostały w polskim prawie wyróżnione kategorie bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy⁷. Należą do nich: długotrwale bezrobotni, osoby do 25. i powyżej 50. roku życia; kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka; bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych, doświadczenia zawodowego lub wykształcenia średniego; samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 18. roku życia; osoby, które po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęły zatrudnienia; niepełnosprawni oraz osoby po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego. W połowie 2012 roku było ich łącznie 1784,9 tys., zaś w styczniu 2013 roku — 2079,5 tys. co oznacza, że dziewięć na dziesięć osób posiadało taki status. Niektórzy bezrobotni spełniali kryteria pozwalające zakwalifikować ich jednocześnie do kilku grup w szczególnej sytuacji. Skalę bezrobotnych uznanych za kategorie wymagające wyjątkowego traktowania na rynku prezentuje tabela 1.

Przedstawiona wielkość i struktura bezrobocia skłania do inicjowania różnych działań aktywizujących na rzecz zwalczania tego zjawiska. Jednym z rozwiązań służących poprawie sytuacji na rynku pracy — w tym poprawie sytuacji bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji — jest promowanie elastycznych, niestandardowych form zatrudnienia, które ułatwiają powrót na rynek pracy, pozwalają przełamać zniechęcenie wywołane bezskutecznością poszukiwania pracy, zwiększają zdolność przystosowywania się do zmieniającego się otoczenia oraz stwarzają warunki do łączenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym. Są one popularne i chętnie stosowane przez pracodawców, co zwiększa prawdopodobieństwo, że zostaną wykorzystane w celu tworzenia miejsc pracy i przeciwdziałania bezrobociu. Do takich form należy, moim zdaniem, telepraca.

Każdy może świadczyć telepracę i dlatego powinna ona znaleźć szerokie zastosowanie. Główną jej zaletą jest uzależnienie od charakteru zadań przypisanych danemu stanowisku, a nie od wyjątkowych kwalifikacji lub cech, jakie są zmuszeni posiadać pracownicy. Należy pamiętać, aby powierzane do wykonania zadania były łatwe do pomiaru (np. wskazywały liczbę opracowanych stron, przeprowadzonych rozmów, udzielonych porad, zrealizowanych badań) i możliwe do przesłania za pomocą środków komunikacji elektronicznej. Narzędziami umożliwiającymi indywidualne porozumiewanie się na odległość jest

zaś 36,6 procent chciałoby pracować w systemie mieszanym, <http://zdalniej.pl/telepraca/raporty/badanie-parp-i-milwardbrown-smgkrc-w-ramach-projektu-ogolnopolskiego-programu-promocji-i-szkolen-dla-przedsiębiorców-telepraca-ii.html> [dostęp: 15.12.2012 r.].

⁶ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy, DzU 1998, Nr 21, poz. 94 z późn. zm.

⁷ Art. 49 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, DzU 2008, Nr 69, poz. 415 z późn. zm.

Internet i telefonia komórkowa, których coraz większe upowszechnienie w naszym kraju sprzyja podejmowaniu pracy na odległość przez coraz liczniejsze osoby. Jak była mowa, telepraca może być podejmowana na podstawie stosunku bądź umów prawa cywilnego. Oznacza to zarówno dla pracodawców, jak i potencjalnych pracowników możliwość wyboru najbardziej dogodnych ram formalno-prawnych, w jakich świadczona może być telepraca.

Tabela 1. Skala bezrobotnych mających szczególną sytuację na rynku pracy w końcu czerwca 2012 roku

Kategorie bezrobotnych	Skala	
	w tys.	procent bezrobotnych ogółem
osoby do 25. roku życia	380,5	19,4
osoby powyżej 50. roku życia	454,7	23,1
długotrwale bezrobotni	1 000,4	50,9
kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka	210,5	10,7
osoby bez kwalifikacji zawodowych	591,3	30,1
osoby bez doświadczenia zawodowego	489,7	24,9
osoby bez wykształcenia średniego	1 090,3	55,5
samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 18. roku życia	174,5	8,9
osoby, które po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęły zatrudnienia	37,8	1,9
niepełnosprawni	106,6	5,4
osoby po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego	2,6	0,1

Źródło: *Rynek pracy w Polsce w pierwszym półroczu 2012 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, Warszawa 19 września 2012 r.

Na polskim rynku pracy można, moim zdaniem, wskazać liczne grupy bezrobotnych, które są predysponowane do świadczenia telepracy. Przykładem jest młodzież, która nie ma problemów z opanowaniem nowoczesnych technologii, interesuje się innowacyjnymi rozwiązaniami teleinformatycznymi, szybko zdobywa doświadczenie i jest podatna na zmiany. Kolejną kategorię stanowią kobiety. Mimo że są obciążone obowiązkami rodzinnymi, nie muszą rezygnować z pracy zawodowej bądź mają szansę szybko ją podjąć, gdyż przebywając w domu celem sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub starszym (chorym) członkiem rodziny, mogą być zatrudnione w formule telepracy. Swobodna organizacja czasu pozwala im łączyć różne zajęcia, w tym wypełniać funkcje opiekuńcze

i wykonywać zadania na rzecz pracodawcy. Ważną grupę mogącą wykonywać telepracę tworzą też osoby niepełnosprawne, zwłaszcza gdy mają problemy z poruszaniem się bądź stan ich zdrowia uniemożliwia wielogodzinne przebywanie na stanowisku pracy. W szczególności telepraca jest adresowana do osób o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

Osoby w wieku przedemerytalnym nie zawsze mogą sprostać wymaganiom pracodawców na skutek zmniejszonej wydajności spowodowanej głównie zmęczeniem i pogarszającą się kondycją zdrowotną. Dlatego starsi bezrobotni są niechętnie zatrudniani w tradycyjnych formach i właściwym dla nich rozwiązaniem staje się telepraca. Umożliwia bowiem zorganizowanie stanowiska pracy w miejscu zamieszkania lub w jego pobliżu, dając większy komfort i swobodę planowania zajęć. Trudności ze znalezieniem pracy mają osoby bez odpowiednich kwalifikacji i wykształcenia. Stąd konieczne jest podejmowanie przez nich kształcenia w celu sprostania potrzebom rynku pracy. To oznacza zmniejszenie szans na podjęcie zatrudnienia w trakcie nauki. Pogodzeniu aktywności zawodowej z doksztalcaniem sprzyja telepraca z uwagi na nienormowany czas pracy i dowolne ustalanie miejsca pracy.

Dzięki wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej i możliwości porozumiewania się na odległość telepraca powinna także znaleźć zastosowanie do osób mieszkających na terenach wiejskich oraz dotkniętych wysokim bezrobociem strukturalnym. Ponadto zasadne jest oferowanie zatrudnienia w formule telepracy osobom pobierającym świadczenia z pomocy społecznej po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego w celu dalszego ich mobilizowania do aktywności zawodowej. W ten sposób są one zachęcane do większej samodzielności i zaradności.

Telepraca stanowi zatem korzystne rozwiązanie dla różnych grup bezrobotnych. Sprzyja rozwiązywaniu wielu problemów utrudniających podjęcie pracy. Jej zaletą jest elastyczne kształtowanie warunków zatrudnienia, w tym dopuszczenie swobody organizacji miejsca i czasu pracy oraz zapewnienie odpowiedniego standardu realizacji zadań, zwłaszcza w domu pracownika. Może ona być wykonywana sporadycznie, regularnie w określonych odstępach czasu (np. trzy dni w tygodniu) lub permanentnie. Brak przeciwwskazań do organizowania jej w mieszkaniu, telecentrach, wirtualnych biurach bądź świadczenia w dowolnym miejscu (np. w terenie, odbywając podróż służbową). Daje ona nie tylko zatrudnienie, ale też uczy zdyscyplinowania, odpowiedzialności i sprawnego zarządzania (Wiśniewski 2010; Strońska 2012).

Doceniając zalety telepracy należy równocześnie pamiętać o jej ujemnych stronach. Zasadniczą barierą są wysokie koszty zastosowania najnowszych technik informatycznych i telekomunikacyjnych. Pracodawcy wskazują na zbyt duże obciążenia związane z odpowiednim wyposażeniem stanowiska pracy, zapewnieniem sprzętu, przeszkoleniem pracowników. Nie potrafią też zidentyfikować zadań, do realizacji których może być wykorzystana telepraca i dlatego nie wyrażają zainteresowania tą formą zatrudnienia. Podobnie bezrobotni pomijają oferty telepracy, gdyż nie znają jej zalet i traktują jako dyskryminujący i niepewny sposób zarobkowania (szerzej o tym zob. Machol-Zajda, Arendt, Daniłowicz 2006, Kryńska red., 2007).

Nieumiejętne organizowanie telepracy może skutkować zaburzeniem życia rodzinnego. Przebywając w miejscu zamieszkania trudno jest na tyle sprawnie zarządzać czasem, aby wypełniać zadania na rzecz pracodawcy i jednocześnie zajmować się domem. Jeśli osoba nie jest dostatecznie zdyscyplinowana, może mieć problemy z zachowaniem prywatności, oddzieleniem spraw zawodowych od życia osobistego. Ponadto nie każdy potrafi funkcjonować w odosobnieniu, bez stałej obecności i nadzoru pracodawcy oraz możliwości utrzymywania bezpośredniego kontaktu z personelem. Stąd do telepracy nadają się osoby samodzielne, kreatywne, potrafiące radzić sobie w trudnych sytuacjach (szerzej o tym zob. Sadowska-Snarska 2006).

Wyniki badań własnych nad stosowaniem telepracy

Telepraca jest szczególną formą organizacji pracy, którą interesują się polscy pracodawcy. Wiele pozytywnych opinii na jej temat zostało wyrażonych podczas wywiadów przeprowadzonych latem 2012 roku w ramach badań empirycznych mających na celu identyfikację praktycznej roli telepracy w zatrudnieniu (tabela 2)⁸. Badania te miały niewielki zasięg i nie dostarczają wyników reprezentatywnych statystycznie, stanowią jednak, moim zdaniem, źródło interesujących obserwacji.

Tabela 2. Stosowanie telepracy przez badanych pracodawców

Zagadnienia dotyczące stosowania telepracy przez pracodawców		Suma 17
Okres stosowania telepracy w firmie	do 1 roku	8
	od 1 roku — do 5 lat	6
	od 5 lat — do 10 lat	2
	powyżej 10 lat	1
Miejsce świadczenia telepracy	mieszkanie pracownika	16
	telecentrum	1

⁸ Projekt badawczy realizowany w IPS WDiNP UW przez dr G. Spytek-Bandurską na temat roli telepracy jako nowoczesnej formy zatrudnienia. Celem badań było wskazanie szans i zagrożeń telepracy oraz perspektyw rozwoju; sprawdzenie, czy spełnia ona zakładane funkcje i zadania, zwłaszcza wobec osób mających szczególnie trudną sytuację na rynku pracy, jakie czynniki zmniejszają jej atrakcyjność, na ile okaże się trwałym elementem naszej rzeczywistości. Część zaplanowanych wywiadów z pracodawcami została przeprowadzona w okresie od czerwca do września 2012 roku w siedemnastu firmach z różnych branż (m.in. informatycznej, finansowej, ubezpieczeniowej, telekomunikacyjnej, handlowej) działających na Mazowszu, reprezentujących głównie sektor małych i średnich przedsiębiorstw. Dobór firm był celowy, oparty na informacjach pozyskanych z różnych źródeł, o stosowaniu telepracy i wykonywaniu jej przez pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Zagadnienia dotyczące stosowania telepracy przez pracodawców		Suma 17
Udział telepracowników w zatrudnieniu ogółem	0–5%	12
	6–50%	5
	51–100%	0
Wymiar czasu pracy, w jakim jest świadczona telepraca	pełny wymiar	14
	niepełny wymiar	3
Kategorie osób zatrudnione jako telepracownicy	Osoby mające szczególną sytuację, w tym: – osoby do 25 lat, – osoby powyżej 50 lat, – kobiety samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia. – niepełnosprawni.	6
	Osoby niemające szczególnej sytuacji.	11
Podstawa prawna zatrudnienia telepracowników	umowa o pracę na czas określony	9
	umowa o pracę na czas wykonania określonej pracy	2
	umowa o pracę na zastępstwo	1
	umowa o pracę na czas nieokreślony	5

Zdaniem uczestniczących w badaniach pracodawców, telepraca stanowi innowacyjną metodę realizacji zadań, wiąże się z alternatywnymi stylami pracy umożliwiającymi wykorzystanie nowoczesnych narzędzi telekomunikacji (sieci komputerowych, szybkiej transmisji danych, telefonii mobilnej) i wykonywanie działań na odległość. Uważają, że rozwój techniki i teleinformatyki oraz promowanie elastyczności w zatrudnieniu przyczynią się do systematycznego wzrostu jej znaczenia, albowiem nie stanowi już problemu wymienianie się na bieżąco z pracownikami informacjami i dostarczanie efektów pracy niezależnie od odległości i aktualnego miejsca ich pobytu. W celu racjonalizacji kosztów i zwiększania konkurencyjności pracodawcy są zainteresowani zatrudnianiem bezrobotnych, którzy chcą pracować w domu i porozumiewać się zdalnie, odpowiadają im niestandardowe warunki pracy i są gotowi na zmianę organizacji swojego życia.

„Moim zdaniem warto korzystać z telepracy, bo daje oszczędności z ograniczenia wydatków na wynajem i bieżące funkcjonowanie biura, które można przeznaczyć na inwestycje. Jest to ważne, jeśli myśli się perspektywicznie, bo wizerunek nowoczesnej i otwartej na nowe rozwiązania firmy, niezależnie od rodzaju działalności, zdecydowanie wpływa na lepszą jej konkurencyjność. Ponadto ma się większe możliwości przy szukaniu specjalistów, bo nie trzeba ograniczać się tylko do lokalnego rynku pracy, ale można zatrudniać pracowników z całego kraju, co jest korzystne, bo wybiera się najlepszych kandydatów, często o mniejszych wymaganiach płacowych. (...) Istotne jest terminowe rozliczanie się z powierzanej pracy, natomiast nie ma znaczenia sytu-

acja prywatna pracownika, która zmniejsza jego dyspozycyjność z powodu wypełniania innych obowiązków. W przypadku wykonywania pracy w centrali firmy, częste nieobecności z powodów osobistych nie byłyby dobrze widziane⁹.

W opinii pracodawców telepraca ułatwia organizację pracy i wpływa na zwiększenie konkurencyjności firm. Korzystne jest bowiem zarządzanie pracownikami według osobistych potrzeb i preferencji. Na uwagę zasługuje optymalizacja stanu zatrudnienia, niższy wskaźnik fluktuacji personelu i redukcja kosztów związanych z rekrutacją. Szczególnie ważna jest dyspozycyjność pracowników i zmniejszenie absencji spowodowanej różnymi przyczynami (stanem zdrowia, doksztalcaniem się, sprawowaniem opieki), co zwiększa podaż pracy i wyrównuje szanse na pozyskanie zatrudnienia osobom mającym szczególnie trudną sytuację na rynku pracy. Zaletą telepracy jest to, że może mieć szerokie zastosowanie wśród różnych grup zawodowych i społecznych. Pracodawcy nie obawiają się rekrutować kobiet, młodych ludzi czy niepełnosprawnych, jeśli są przekonani, że pracowników trzeba rozliczać z wykonanych zadań, a nie poświęconego czasu. Nie mniej jednak warto podkreślić, że w badanej próbie przedsiębiorstw tylko w co trzecim telepracę powierzano osobom zaliczanym do kategorii będącej w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Następuje wzrost zadowolenia pracodawców z elastyczności pracy, która przekłada się na większą wydajność, wyższy stopień lojalności, odpowiedzialność i zdyscyplinowanie personelu. W rezultacie pracodawca może pochwalić się nie tylko sprawną organizacją, ale też właściwą atmosferą w środowisku pracy. Jednak pełne wdrożenie telepracy wymaga przemyślenia na nowo całej dotychczasowej polityki zarządzania personelem i określenia następstw odmiennego funkcjonowania firmy.

„Zatrudniając kobiety na kluczowych, samodzielnych stanowiskach w formule telepracy nie obawiam się, że będą często nieobecne i praca nie zostanie w terminie wykonana. Dzięki systemowi zadaniowemu koncentrujemy uwagę na wynikach pracy, a nie sprawdzaniu, czy pracownik przebywa w biurze. Telepraca ma wiele zalet, na przykład pozwoliła zatrzymać w firmie bardzo dobrą konsultantkę, która chciała wziąć półroczny urlop bezpłatny z powodu wyjazdu za granicę. (...) Innej pracownicy nie zmniejszono wymiaru etatu, kiedy potrzebowała więcej czasu na opiekę nad chorym członkiem rodziny, bo część zadań zaczęła realizować w domu¹⁰.”

Należy wskazać, że opinie pracodawców na temat telepracy są pozytywne, chociaż wynika z nich brak dostatecznej wiedzy o rozwiązaniach prawnych i możliwościach praktycznego jej zastosowania, co przekłada się na niewielką skalę zatrudniania pracowników w tej formule. Doceniają oni, że mogą korzystać z większej elastyczności, ale krytykują brak przejrzystości przepisów i nadmierny ich rygoryzm, zwłaszcza w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Jednocześnie podkreślają, że barierą zniechęcającą do telepracy jest ograniczona kontrola stanowiska w miejscu zamieszka-

⁹ Wypowiedź pracodawcy z branży informatycznej z Warszawy — wywiad z 10 sierpnia 2012 roku.

¹⁰ Wypowiedź pracodawcy z branży ubezpieczeniowej z Warszawy — wywiad z 12 września 2012 roku.

nia pracownika, problemy z odpowiednią ochroną danych i informacji firmy oraz większe prawdopodobieństwo występowania awarii sprzętu i trudności komunikacyjne. Jeśli te zagrożenia zostaną w jakimkolwiek stopniu zminimalizowane, to pracodawcy bardziej zainteresują się telepracą jako dobrym rozwiązaniem dla aktywizacji zawodowej szczególnych kategorii pracowników, bo dostrzegają zalety pracy zdalnej i jej przewagę nad tradycyjną formułą zatrudnienia. Ich zdaniem telepraca może stać się skutecznym narzędziem rozwoju lokalnych rynków pracy i przeciwdziałania bezrobociu. Jednak jej powodzenie zależy od stworzenia nie tylko zachęt dla pracodawców poprzez liberalizację prawa pracy i wprowadzenie przywilejów finansowych (np. ulg, rekompensat), ale też intensyfikacji działań na rzecz innowacyjności gospodarki, zwiększenia dostępności środków komunikacji elektronicznej, budowania spójnego i efektywnego systemu informacyjnego państwa, likwidacji różnicowań infrastrukturalnych regionów, kształcenia społeczeństwa z zakresu wykorzystywania nowych technologii i przygotowania do wykonywania pracy zdalnej, ze szczególnym uwzględnieniem potencjału, jaki tkwi wśród wielu grup bezrobotnych.

Podsumowanie

Telepraca jest formą zatrudnienia, która ma w sobie wartościowy potencjał i z punktu widzenia pracowników, i z punktu widzenia pracodawców. W celu zainteresowania pracowników świadczeniem telepracy należy zapewnić im ochronę prawną, ale jej poziom musi być odpowiedni, oparty na racjonalnych przesłankach, dostosowany do specyfiki zatrudnienia. Telepraca oznacza nie tylko zmianę miejsca wykonywania zadań, ale też przyjęcie niestandardowego sposobu organizacji pracy, charakteryzującego się dużą swobodą i innym ułożeniem relacji między stronami, opartych na autonomii i większej niezależności. Dlatego konieczne jest określenie w sposób odmienny praw i obowiązków, gdyż dotychczasowe regulacje, oparte na klasycznej umowie o pracę, nie sprawdziły się. Należy odejść od nadmiernie osłonowych rozwiązań na rzecz większego ich uelastycznienia i zmniejszenia zakresu uprawnień pracowniczych.

Badani przeze mnie pracodawcy jednomyślnie potwierdzają, że telepraca jest przyszłościową formą zatrudnienia i może przyczynić się do zmniejszenia bezrobocia, zwłaszcza wśród osób mających szczególnie trudną sytuację na rynku pracy. Mimo wielu zalet, jej wykorzystanie jest niewielkie, co wymaga wieloaspektowego spojrzenia na tę instytucję prawną w oparciu o dotychczasową praktykę i opinie zainteresowanych stron. Uważają, że niezbędne jest podniesienie wiedzy i świadomości na temat telepracy, co powiązane jest z mentalnością i sposobem myślenia samych pracodawców, a także obawą przed zmianami i automatycznym pogorszeniem warunków pracy lub płacy wśród pracowników. Adresatami przekazu dotyczącego telepracy powinni być nie tylko pracodawcy i pracownicy, ale także osoby bezrobotne, które powinny być przygotowywane przez służby zatrudnienia do podejmowania zatrudnienia w tej właśnie formie.

Bibliografia

- Borkowska S. red. (2003). *Programy praca-życie a efektywność firm*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Czerwińska K. (2008). *Flexicurity jako koncepcja polityki społecznej i zatrudnienia*, „Polityka Społeczna”, 3.
- Dral A. (2009). *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*. Warszawa: Wydawnictwo Wolters Kluwer.
- Florek L., Pisarczyk Ł. red. (2011). *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*. Warszawa: Wydawnictwo LexisNexis.
- Kryńska E. red. (2003). *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Kryńska E. red. (2009). *Flexicurity w Polsce. Diagnoza i rekomendacje, Raport końcowy z badań*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy.
- Kryńska E. red. (2007). *Kapitał ludzki w małych i średnich przedsiębiorstwach — przystosowania do technologii informatycznych. Wyniki badań empirycznych*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Krzyżków B. (2005). *Prawne aspekty telepracy*, „Bezpieczeństwo Pracy”, 6.
- Książek D. (2004). *Telepraca*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 7.
- Machol-Zajda L. red. (2001). *Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Machol-Zajda L., Arendt Ł., Daniłowicz P. (2006). *Innowacyjność małych i średnich przedsiębiorstw. Raport z badań w województwie warmińsko-mazurskim*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Orczyk J., Żukowski M. red. (2007). *Aktywizująca polityka społeczna*. Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej.
- Rymsza M. red. (2005) *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?* Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Sadowska-Snarska C. (2006). *Elastyczne formy pracy jako instrument ułatwiający godzenie życia zawodowego z rodzinnym*. Białystok: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku.
- Sadowska-Snarska C. red. (2008). *Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia*. Białystok: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku.
- Sobczyk A. (2009). *Telepraca w prawie polskim*. Kraków: Wydawnictwo WoltersKluwer.
- Spytek-Bandurska G. (2010). *Aktywizacja zawodowa szczególnych kategorii bezrobotnych*. Warszawa: Wydawnictwo ASPRA-JR.
- Stroińska E. (2012). *Elastyczne formy zatrudnienia. Telepraca. Zarządzanie pracą zdalną*. Warszawa: Wydawnictwo Poltext.
- Świątkowski A. (2006) *Telepraca — specyfika zatrudnienia na odległość*, „Monitor Prawa Pracy”, 7.
- Wiśniewski J. (2010) *Różnorodne formy zatrudnienia*. Toruń: Wydawnictwo Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa.

Raporty

- Rynek pracy w Polsce w pierwszym półroczu 2012 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, Warszawa 19.09.2012 r., <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-na-ryнку-pracy/rynek-pracy-w-polsce-w-pierwszym-polroczy-2012-r/> [dostęp: 15.12.2012 r.].
- Raport z badań PBS DGA S.A. w ramach projektu: *Telepraca. Ogólnopolski program promocji i szkoleń dla przedsiębiorców*, <http://www.pbsdga.pl/x.php/1,337/Telepraca-1000-firm.html> [dostęp: 15.12.2012 r.].
- Raport z badań PARP i MillwardBrown SMG/KRC: *Telepraca — nowa forma organizacji pracy w przedsiębiorstwach*, <http://zdalniej.pl/telepraca/raporty/badanie-parp-i-millwardbrown-smgkrc-w-ramach-projektu-ogolnopolskiego-programu-promocji-i-szkolen-dla-przedsiębiorców-telepraca-ii.html> [dostęp: 15.12.2012 r.].
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Bruksela, dnia 27.6.2007, *Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity*, http://www.mpips.gov.pl/userfiles/File/flexi_komunikat_ue.pdf [dostęp: 15.12.2012 r.].

Summary

The aim of this article is to present legal and social aspects of telework in Poland as one of atypical forms of work which makes the employment more flexible and changes behaviors of parties creating employment relationship. The author discusses the Labor Code provisions concerning telework, including dissimilarities resulting from the fact that this work is regularly performed outside the place of employment, and the results are sent to employers by means of electronic devices. The discussion of social context of telework introduction constitutes a significant part of this article. The author draws attention to chances of development of telework in Poland, which, to some extent, might diminish unemployment in Poland. Moreover, advantages of telework are supported by results of a survey conducted among employers. Discussed empirical research was conducted in 2012, and its aim was to identify a practical use of telework in employment.

Key words: teleworking, teleworker, unemployed, flexible forms of employment

