

dr DOROTA GŁOGOSZ

Zakład Problemów Rodziny
Instytutu Pracy i Spraw SocjalnychKontakt: glogosz@op.pl

DOI: 10.5604/01377043.1228554

Telepraca

– zatrudnienie przyjazne rodzinie?

Fot. Benny Marty/Bigstockphoto



Wiele projektów i programów promuje telepracę jako formę wsparcia na rynku pracy bezrobotnych opiekunów niesamodzielnych członków rodziny, zwłaszcza dzieci. Ale nie każdy może być telepracownikiem. Niezbędne są pewne cechy osobowości (samodyscyplina, umiejętność organizowania własnego czasu, konsekwencja, lojalności). Telepraca ingeruje w życie rodzinne i również negatywnie wpływa na sposób funkcjonowania gospodarstwa domowego. Ceną za samodzielną pracę bywa też długi czas pracy przy niewspółmiernie niskim wynagrodzeniu. Telepraca to też zagrożenie wyizolowaniem ze środowiska pracy, a w rezultacie brakiem satysfakcji z pracy.

Programy rządowe wspierają telepracę m.in. dla bezrobotnych i długo nieobecnych na rynku pracy opiekunów niesamodzielnych członków rodziny. Jednak pracodawcy niechętnie oferują im taką formę pracy. Obawiają się, że nie będą w stanie sprostać obowiązkowi związanym z pracą bez nadzoru, wykonywanej pod presją pracodawcy i rodzinnych obowiązków.

Słowa kluczowe: telepraca, zatrudnienie przyjazne rodzinie, równowaga praca-życie, elastyczne formy pracy

Telework – family-friendly employment?

Numerous projects and programmes promote telework as a form of support for unemployed carers of dependent family members, especially children. However, not everyone can be a teleworker: some personality traits (self-discipline, loyalty, the ability to organize one's own time and to be consistent) are essential. Telework interferes with family life; it has a negative effect on the functioning of the household. Long work hours and disproportionately low wages are sometimes the price that has to be paid. Telework is also associated with isolation in the work environment, which results in a lack of job satisfaction. Government programmes support telework for unemployed carers, but employers are reluctant to offer this form of employment. They fear that teleworkers will not be able to meet duties resulting from working without supervision, performed under the pressure of employers and family responsibilities.

Keywords: telework/telecommuting, family-friendly employment, work-life balance, flexible employment

na dość ogólne rozpoznanie skutków stosowania tego instrumentu dla łagodzenia konfliktu obowiązków rodzinnych z zawodowymi. Założenia mają najczęściej uzasadnienie w doświadczeniach krajów Europy Zachodniej, gdzie jednak stosowanie telepracy ma inny charakter i jest inaczej uregulowane prawnie. Ponieważ jednak niewiele jest polskich badań nad telepracą (skala zjawiska też jest nieduża), a zwłaszcza jej rodzinnych aspektów, w artykule wykorzystano informacje z badań amerykańskich i zachodnioeuropejskich, a w odniesieniu do Polski także informacje z różnych portali internetowych.

Uregulowania dotyczące telepracy w polskim prawodawstwie, a praktyka jej stosowania

W Polsce uregulowania prawne dotyczące pracy zdalnej zostały zapisane i uchwalone przez Sejm 24 sierpnia 2007 r. w nowelizacji Kodeksu pracy, która weszła w życie 16 października 2007 r. Ustawa o telepracy – dodała w dziale drugim rozdział zatytułowany „Warunki zatrudniania pracowników w formie telepracy”. Cel był szczytny: ucywilizowanie zasad stosowania tej formy pracy i ochrona pracowników przed dyskryminacją, rezultaty jednak okazały się nie całkiem zgodne z oczekiwaniami. Ramy prawne usztywniły nieco to rozwiązanie, ograniczyły jego organizacyjną elastyczność. Sformalizowanie procedur, polegające na możliwości wyznaczenia 3-miesięcznego okresu próbnego³ wykonywania telepracy (mimo możliwości – także sformalizowanej – wcześniejszego wypowiedzenia porozumienia) – spowodowały, że ta forma zatrudnienia nie zyskała wiele na swej atrakcyjności. Wg Diagnozy Społecznej 2013 i 2015 pracownicy często oczekują ułatwień w godzeniu obowiązków rodzinnych z zawodowymi, dzięki możliwości wykonywania części pracy w domu⁴ i zapewne dla wielu osób jest to postulat tożsamy z telepracą [2]. Problem – często sygnalizowany przez osoby już wykonujące telepracę – tkwi właśnie w sformalizowaniu rozwiązania. Pracownicy niejednokrotnie oczekują możliwości pracy w domu tylko częściowo, w pewnych sytuacjach, okresach; tak jak jest to obecnie m.in. przy

³ To niejedyna możliwość, aczkolwiek pracodawcy często na to naciskają.

⁴ W 2013 r. na takie rozwiązanie wskazywało 19,6% badanych mężczyzn i 24,1% kobiet, a w 2015 r. odsetki te wzrosły do 23% mężczyzn i 28,5% kobiet.



telepracy mieszanej. Wpisując telepracę do Kodeksu pracy być może nie zauważono, że jej prekursorzy, mówiąc o korzyściach, wskazywali wyraźnie fakt, że pracownik może, nie korzystając z dni urlopu, odbyć wizytę lekarską czy pójść na szkolną wywiadówkę [3]. Nie było tam raczej mowy o telepracy długookresowej.

Telepraca długookresowa (rozumiana w ten sposób, że *de facto* pracownik świadczy pracę codziennie na rzecz pracodawcy w określonych godzinach, tyle tylko, że zdalnie), niesie bowiem ryzyko społecznej izolacji, z której skutków często pracownicy w ogóle nie zdają sobie sprawy. Izolowanie od środowiska pracy, kolegów, wydarzeń w firmie, oddziałuje negatywnie na wszystkie czynniki decydujące o efektywności telepracy. A. Fiedorowicz i M. Rachid-Chehab piszą, że istnieją osoby, dla których telepraca może być wręcz szkodliwa (tzw. gwiazdy socjometryczne), bo dla nich niezwykle ważne są codzienne bezpośrednie kontakty [4]. Takie osoby mogą czuć się wycopane z powodu całonocnego kontaktowania się z innymi ludźmi na odległość. A to właśnie pozytywne kontakty obniżają m.in. poziom stresu, odpowiadają za budowanie zaufania i więzi społecznych. Telepracownicy m.in. z powodu ograniczonego kontaktu z kolegami z pracy często bardzo krytycznie oceniają jakość swojej pracy i jej rezultaty, co może prowadzić do nadmiernej samoeksploatacji (pracoholizm) i przepracowania.

Firmy stosujące od dawna telepracę obserwując te zjawiska i ich skutki starają się podtrzymywać bezpośredni kontakt z telepracownikami nie tylko w formie relacji służbowych, ale i nieformalnych. Dbają, aby pracownicy ci byli w stałym kontakcie z firmą, zapraszają ich na firmowe konferencje, szkolenia, imprezy integracyjne. Pionierzy telepracy w Polsce podkreślają, że ich telepracownicy obowiązkowo systematycznie spędzają kilka kolejnych dni na pracy w firmie [5]. Co warto zaznaczyć, skutki pracy „w czterech ścianach” zwykle są dla nowych telepracowników zaskoczeniem. Być może zbyt rzadko mówi się o tej pułapce i nikt dobrze nie przygotowuje ich do tego, co będzie ich czekać w sytuacji, gdy zaczną pracować w swoim domu. Nikt też nie pokazuje, jak sobie poradzić z takimi problemami.

Wady i zalety pracy zdalnej

Warto przypomnieć, że telepraca, która zrodziła się w USA, stosowana była i w dalszym ciągu jest głównie jako sposób na utrudnienia, związane z dojazdami do pracy [6]. W dużym uproszczeniu: pracodawcy

chcieli, aby ich pracownicy punktualnie rozpoczęli pracę, bez stresu związanego ze spóźnieniami. Nie wspomniano wówczas o innych aspektach tego rozwiązania, dopiero po blisko dekadzie zaczęto dostrzegać pozostałe, także „prorodzinne” walory telepracy. Zdecydowanie jednak telepraca nie jest instrumentem rozwiązywania wszystkich problemów firm i pracowników. Oczywiście jest, że potencjalny telepracownik powinien posiadać odpowiedni zasób wiedzy informatycznej, ale wymaga się też znajomości zasad wykonywania określonych zadań (np. obiegu dokumentów czy kompetencji różnych komórek tworzących firmę itp.). Z tego m.in. względu pracodawcy nie są raczej skłonni do zatrudniania osób, które dłuższy czas nie miały kontaktu z firmą. Nie zaoferują też telepracy osobie „z zewnątrz”, czyli nowo zatrudnionemu pracownikowi [7]. Pracę w domu powinna bowiem wykonywać osoba zaufana, gdyż nierzadko jej obowiązki łączą się z dostępem do danych poufnych czy nawet tajemnic firmy.

Efektywny telepracownik to też osoba sprawdzona przez pracodawcę pod względem jakości jej pracy (terminowość, dokładność). Tymczasem w Polsce wprowadza się „granty na telepracę”, adresowane do pracodawców na tworzenie miejsca telepracy „dla bezrobotnych rodziców, powracających na rynek pracy, posiadających co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat” oraz dla „bezrobotnych sprawujących opiekę nad osobą zależną, którzy zrezygnowali z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną”. O ograniczonej trafności powyższego rozwiązania świadczą rezultaty: w 2015 r. z grantu na telepracę skorzystało 6 osób – wyłącznie kobiety [8].

W krajach UE większość zainteresowanych podjęciem telepracy to kobiety i osoby mające małe dzieci. W praktyce jednak większość pracujących w tej formie to dobrze wykształceni mężczyźni po 45. roku życia. Zawody, które najczęściej wykonują też w większości nie należą do sfeminizowanych: architekci, dziennikarze, pracownicy z obszaru marketingu, graficy, prawnicy, projektanci, programiści i pracownicy IT, redaktorzy, *copywriterzy*. Coraz częściej telepracownicy wykonują też zawody typowe dla kobiet: tłumacze, urzędnicy administracji publicznej i księgowi oraz osoby prowadzące badania rynku i telemarketing. Wspólnym mianownikiem dla tych prac jest możliwość ustalenia ich zadaniowego lub projektowego typu, w którym rozliczać się można za konkretny rezultat. Pewna

część tych osób wykonuje swoją pracę w tej formie właśnie z przyczyn rodzinnych, oczekując, że w ten sposób uzyska np. możliwość przebywania w domu i bezpośredniego opiekowania się osobami niesamodzielnymi i jednocześnie zarabiania pieniędzy.

Telepraca pojawia się najczęściej w telemarketingu i reklamie oraz przy prowadzeniu badań rynkowych. Zaobserwować można, że oferty zatrudnienia z tego obszaru – prezentowane jako praca „dla każdego” – związane są właśnie z pracą zadaniową. Wymaga się tu bardzo wysokiej efektywności, ale oferuje z reguły niskie płace. Pracownik praktycznie nie może inaczej zwiększyć swej efektywności, jak poprzez wydłużenie czasu pracy. „Walka” o godziwe wynagrodzenie odbywa się kosztem czasu wolnego, w tym czasu dla rodziny⁵. Co więcej, z badań Grażyny Spytnek-Bandurskiej [7] wynika, że telepraca relatywnie rzadko oferowana jest na podstawie stałej umowy o pracę, na czas nieokreślony. Przy tym pewność zatrudnienia to czynnik szczególnie istotny dla osób odpowiadających za warunki życia niesamodzielnymi członków rodziny.

W literaturze dotyczącej telepracy aż do początku bieżącego stulecia rzadko wspomniano o możliwości jej stosowania jako formy wsparcia dla pracowników – opiekunów. Rodzina pojawia się jednak po obydwu stronach oceny telepracy: po stronie plusów i minusów. Dlatego należy mówić o całościowym wymiarze tej formy zatrudnienia, o tym co wspiera, a co zagraża realizacji celu stosowania tej formy pracy [7]. Tymczasem w dokumentach czy publikacjach promujących telepracę bardzo „międko” wskazuje się na potencjalne zagrożenia dla pracownika i jego rodziny. W krajach zachodnich znacznie wyraźniej podkreśla się, że korzyści możliwe są do osiągnięcia tylko pod pewnymi warunkami i w stosunku do niektórych grup pracowników. Co więcej, np. w USA są instytucje publiczne, które kategorycznie zabroniły korzystania z telepracy w celu godzenia obowiązków zawodowych z opiekunkowymi, za wyjątkiem dwóch przypadków:

- gdy wynajęta zostanie opiekunka do dziecka i pracownik, będąc w domu, będzie tylko nadzorować jej pracę, dzięki czemu pełni swoje obowiązki służbowe i jednocześnie będzie blisko dziecka

- gdy opieka sprawowana jest nad chorym nastolatkiem, który przez większą część czasu sam się sobą zajmie, lub nad osobą niepełnosprawną, która jest w większości czynności samodzielna i tylko sporadycznie potrzebuje pomocy rodzica/opiekuna pracującego w domu [9].

Te uregulowania są potwierdzeniem, że pracodawcy mają świadomość pułapek, w które wpadają zdalnie pracujący opiekunowie. Skargi na pracodawców, którzy odmawiają młodym matkom zatrudnienia w formie telepracy pojawiają się na portalu Państwowej Inspekcji Pracy i na różnych forach społecznościowych, grupujących młodych rodziców. Odzwierciedleniem przekonania pracodawców o ograniczonej „prorodzinności” telepracy jest zapewne też mniejszy udział kobiet (tradycyjnie sprawujących w rodzinie funkcje opiekuńcze i silniej niż mężczyźni doświadczających konfliktu praca – rodzina, a więc bardziej skłonnych do wykonywania pracy w domu) niż mężczyźni wśród telepracowników (wg danych GUS w 2015 r. wśród 7,6 tys. osób

⁵ Chodzi tu o kodeksową telepracę, czyli zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. Warto natomiast zwrócić uwagę, że wspomniane oferty pracy zdalnej z domu, często związane są albo z umowami cywilnoprawnymi, albo z samozatrudnieniem, gdzie nie ma już gwarancji płacy minimalnej, natomiast pojawiają się różne koszty.

zatrudnionych w formie telepracy było 3,4 tys. kobiet, czyli niespełna 45%), [10].

Telepraca a rodzina – o tym mało się mówi ...

Wpływ telepracy na rodzinę jest obustronny, często również w kontekście negatywnym. Z międzynarodowych badań „Telepraca i rodzina w Europie” (Manchester Metropolitan University) wynika np., że telepracownicy częściej kłócą się z pozostałymi członkami swojej rodziny niż osoby pracujące w biurze. Do napięć i konfliktów dochodzi najczęściej, gdy pracownik, będąc w domu oświadcza, że musi pracować. Choć generalnie telepraca jest pozytywnie skorelowana z satysfakcją z pracy (0,1), to jednak negatywnie z konfliktami na linii praca-rodzina (-0,13), [11]. Członkom rodziny trudno jest – zwłaszcza w pierwszym okresie – zaakceptować fakt, że czas, który telepracownik oszczędza na dojazdach do firmy, przeznaczany jest na pracę, a nie na życie rodzinne. Co istotne, problem ten silniej dotyka kobiet.

Kobiety telepracownicy przebywając w domu, jednocześnie korzystając z elastycznego czasu pracy, mogą łatwiej łączyć obowiązki zawodowe z rodzinnymi, głównie z wychowywaniem dzieci [12]. To samo może też dotyczyć ojców, którzy przyjmują obowiązki rodzicielskie. Można wręcz wskazać, że swoboda organizacyjna pozwala wówczas funkcjonować człowiekowi w przestrzeni domowej i odpowiednio kształtować czas poświęcony na pracę. W tym przypadku możliwe jest angażowanie się w pracę w godzinach największej wydajności, co z reguły nie pokrywa się ze sztywno ustalonymi godzinami pracy w organizacji „od – do”. Można pracować w najbardziej sprzyjających warunkach w trakcie dnia (np. sen dzieci, przejęcie opieki przez współmałżonka).

W opinii telepracowników czynnikiem najczęściej zakłócającym ich pracę w domu są właśnie obowiązki domowe (31% badanych). Na trudności wynikające z zaabsorbowania opieką nad dziećmi wskazywało 15% telepracowników. Telepraca utwierdza może tradycyjny podział ról rodzinnych i podwójnie obarcza kobiety. Warto nadmienić, że zdwojony wysiłek nie jest rekompensowany korzystniejszymi świadczeniami społecznymi, w szczególności wyższym zabezpieczeniem emerytalno – rentowym. Telepraca może okazać się dla kobiet pomocnym rozwiązaniem, które pozwoli dotrzeć do chwili osiągnięcia wieku emerytalnego [13].

Telepraca wymaga od pracowników m.in. samodyscypliny, systematyczności i umiejętności organizacji własnego czasu. Niezbędna jest zatem umiejętność dokładnego planowania codziennych czynności i konsekwentnego realizowania takiego planu. Domownik potrafi skutecznie zakłócić realizację takich zamierzeń. W konsekwencji telepraca albo przestaje być efektywna, albo będzie okupiona nadmiernym – w stosunku do rezultatów – wysiłkiem. A takie działanie nie może być skuteczne w dłuższym czasie.

Z badań dotyczących relacji między telepracą a życiem rodzinnym [14] wynika, że pracujący w godzinach typowych dla pracy biurowej są mniej zmęczeni. Wykazano, że działania powtarzalne i systematyczne są łatwiejsze do zorganizowania i utrwalenia, co sprzyja wydajności pracy. Jednak przy łączeniu pracy z opieką nad osobą wymagającą stałej opieki telepraca w zaplanowanych sztywno godzinach nie jest jednak zadaniem łatwym, choć na pewno łatwiej wtedy wywiązywać się z obowiązków:

Trudno więc jednoznacznie ocenić, czy rodzina jest zadowolona z tego, że mama/tata/partner/partnerka pracują w domu. Oczywiście jest natomiast, że istotnym wsparciem dla telepracownika jest partnerski podział obowiązków w rodzinie i zastępowanie się w codziennych czynnościach związanych z gospodarstwem domowym i zajęciami opiekuńczymi [15].

Problem przenikania się spraw zawodowych i życia oraz spraw prywatnych pracownika zdalnego (które często wydają się pilniejsze niż praca) można rozwiązać, m.in. poprzez przygotowanie własnego planu zadań zawodowych realizowanych w domu z rozpisaniem na konkretne dni i godziny pracy. Wydaje się, że asertywne odmawianie wykonywania innych aktywności w czasie planowanym na pracę może też być dobrym rozwiązaniem. Zasada w tym przypadku jest prosta – w czasie pracy pracuje; nawet wtedy, gdy jestem w domu [16].

Czy jednak warunek otrzymywania wsparcia od rodziny jest bezpośrednio dostrzegany i oczywisty dla osób, które deklarują, że chętnie zostałyby telepracownikami? Dla niektórych zapewne tak, bo deklarują, że rozpoczęli telepracę – zatrudniają opiekunkę do dzieci. Ale czy np. beneficjenci programów promujących telepracę dla bezrobotnych mogą sobie na taką pomoc pozwolić?

Podsumowanie

Reasumując – czy wobec wymienionych problemów, utrudnień i różnorodnych mankamentów, zidentyfikowanych i potwierdzonych w wielu badaniach i opiniach, zarówno w Polsce, jak i za granicą, telepracę nadal możemy uważać za formę pracy „przyjazną rodzinie”? Pod pewnymi warunkami – z pewnością tak. I jeśli te warunki są spełnione, to na telepracy korzystają wtedy wszyscy: pracodawca, pracownik i jego rodzina.

Nie jest to jednak – co nie dla wszystkich bywa oczywiste – forma pracy dla każdego. I nie chodzi tu tylko o zawód czy charakter pracy, ale przede wszystkim o cechy osobowościowe i możliwości uzyskania wsparcia w łączeniu pracy z obowiązkami domowymi, czy opieką nad członkami rodziny. Ponadto telepraca może lokować pracownika w obszarze zajęć prekaryjnych: niskopłatnych, nie dających satysfakcji zawodowej, odtwórczych, bez szans na awans, szkolenia czy jakkolwiek zmianę na lepsze. Wtedy ludzie czują się oszukani. Próby wydobywania się z tego obszaru skutkują zaburzeniami także w obszarze życia prywatnego – szczególnie rodzinnego. Problemy pojawiają się też w relacjach społecznych telepracowników: w kontaktach z rodziną, na które wcale nie ma tak wiele czasu, jak to się często zakłada, czy w kontaktach z kolegami, znajomymi itp., od których wykonywanie pracy w domu izoluje.

W kontekście kobiet, które znacznie częściej tego doświadczają – pomimo czasowego „wyłączenia” się z tradycyjnego rynku pracy – praca zdalna może umożliwić stały kontakt ze środowiskiem zawodowym, a przez co zapobiegać opóźnieniom w swojej karierze względem mężczyzn, którzy pracując bez przerwy i nabywając kolejne umiejętności oraz doświadczenia, zyskują przewagę konkurencyjną na rynku pracy [17].

Mimo problemów dotyczących telepracy nieuzasadnione byłoby twierdzenie, że ta forma pracy nie może pełnić roli instrumentu zatrudnienia przyjaznego rodzinie. Jednak, aby tak było, potrzebna jest pełna wiedza o jej wadach i zaletach. Konieczne jest informowanie potencjalnych telepracowników także o zagrożeniach wynikających z samodzielności

pracy w domu oraz z funkcjonowania na granicy przenikania się życia zawodowego z rodzinnym. Niezbędne wydają się więc nie tylko akcje promocyjne, ale i solidne szkolenia, dostarczające tzw. umiejętności miękkich oraz wsparcia psychologicznego.

Oprócz nazywania problemów, należy uczyć też sposobów ich rozwiązywania, radzenia sobie z trudnościami, które nie muszą, ale mogą pojawić się przy takiej formie świadczenia pracy. Pomoc (np. trenera rozwoju osobistego) jest niezbędna również w przypadku doświadczonych już telepracowników, łączących pracę np. z opieką. Wsparcie potrzebne jest bowiem nie tylko przy promowaniu i zachęcaniu do podjęcia telepracy, ale i w trakcie jej trwania. Odrębnym problemem pozostaje jednak to, na ile zarówno pracodawcy, jak i służby zatrudnienia są do takiego działania przygotowane.

BIBLIOGRAFIA

- [1] Balcerzak-Paradowska B. (red.) *Zatrudnienie przyjazne rodzinie. Doświadczenia międzynarodowe, realia polskie*. Wydawnictwo IPiSS-CPS Dialog, Warszawa 2014
- [2] Sadczuk K., Grabowska I., Kotowska I.E. *Warunki życia gospodarstw domowych. Rynek pracy [w:] Diagnoza społeczna 2015, Warunki i jakość życia Polaków – raport*. „Contemporary Economics – Quarterly of Univ. of Finance and Management” Vol. 9,4:142 – 144 Warszawa, listopad 2015
- [3] Major D.A., Verive J.M., Joice W. *Telework as a Dependent Care Solution: Examining Current Practice to Improve Telework Management Strategies*. “The Psychologist-Manager Journal” 2008, Vol.11,1: 65-91 Taylor & Francis Group, London 2008
- [4] Fiedorowicz A., Rachid-Chehab M. *Teleproblemy. „Coaching”* 2011,4 (cytat za: MamPracuj.pl, dostęp: 28.05.2016)
- [5] *Laureaci konkursu Pary Prezydenckiej „Pracodawca przyjazny rodzinie”. Opis dobrych praktyk*. KPRP, Warszawa 2015
- [6] Nilles J.M. *Telepraca. Strategie kierowania wirtualną załogą*, WNT, Warszawa 2003
- [7] Spytek-Bandurska G. *Telepraca jako nietypowa forma zatrudnienia w Polsce. Aspekty prawne i społeczne*, IPS UW, Warszawa 2015
- [8] *Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2015 roku*, MRPiPS, Departament Rynku Pracy, Wydział Analiz i Statystyki, Warszawa 2016
- [9] Day F.C., Burbach M.E. *Telework Considerations for Public Managers with Strategies for Increasing Utilization*. „Communications of the IBIMA”, University of Nebraska-Lincoln, Nebraska 2011
- [10] *Rocznik statystyczny pracy 2015*, GUS, Warszawa 2016
- [11] *The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences*. Univ. Minnesota 2007
- [12] *Kierunki działań w Polsce na rzecz równowagi pracy-zycie-rodzina*, (red.) C. Sadowska-Snarska, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2008
- [13] Spytek-Bandurska G. *Telepraca jako nietypowa forma zatrudnienia w Polsce. Aspekty prawne i społeczne*, IPS UW, Warszawa 2015
- [14] Golden T.D. *Altering the effects of work and family conflict on exhaustion: telework during traditional and non-traditional work hours*. “Journal of Business and Psychology”, New York/Heidelberg 2011, DOI 10.1007/s10869-011-9247-0
- [15] Głogosz D., Machol-Zajda L. *Elastyczne formy pracy. Poradnik dla pracowników*. Wydawnictwo WSE w Białymstoku, Białystok 2007
- [16] Gocan I. *Praca w domu – wygodnie i efektywnie?*. „Personel Plus” 2013,7:20
- [17] Piekarska A., Strońska E. *Telepraca – szansa czy zagrożenie? Refleksje nad miejscem pracy w społeczeństwie informacyjnym*, [w:] *Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia* (red.) J. C. Sadowska-Snarska, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2008

Maszyniści kolejowi potrzebują ustawy

Fot. Archiwum CIO-PIB



Głównym tematem obrad Rady Ochrony Pracy w listopadzie br. było bezpieczeństwo pracy na kolei w kontekście przestrzegania przepisów o czasie pracy maszynistów. Jest bowiem niekwestionowanym przez nikogo faktem, że sposób wykonywania i warunki pracy tej grupy zawodowej mają wpływ nie tylko na bezpieczeństwo jej przedstawicieli, ale i wielu innych osób.

– *Właściwie, zgodnie z przepisami zarządzanie czasem pracy wpływa nie tylko na zdrowie pracowników, ale stanowi także jeden z elementów profilaktyki wypadków przy pracy* – podkreślił główny inspektor pracy Roman Giedroń, dodając, że czas pracy, jego wymiar, rozkład, zmienność to kwestie mające szczególne znaczenia w odniesieniu do osób, wykonujących prace wymagające dobrej dyspozycji psychofizycznej. Nie tylko maszyniści, ale i lekarze, ratownicy medyczni czy kierowcy to profesje, od których zależy bezpieczeństwo osób trzecich, a praca wykraczająca ponad przewidziane w odniesieniu do danego stanowiska pracy normy czasu powoduje zmęczenie i spowolnienie reakcji. O ile jednak ta ostatnia grupa zawodowa, podobnie jak piloci w transporcie lotniczym ma adresowaną do niej ustawę o czasie pracy, to maszyniści nie mogą się takich regulacji doczekać, mimo że, jak podkreślano w dyskusji na forum Rady, projekt aktu prawnego jest gotowy od kilku lat.

Obraz stanu bezpieczeństwa pracy na kolei dają wyniki kontroli, przeprowadzanych przez inspektorów pracy. Halina Tulwin, dyrektor Departamentu Prawnego GIPO, poinformowała, że od lipca do września br. zbadano przestrzeganie przepisów o czasie pracy maszynistów u 56 pracodawców, mających status przewoźnika kolejowego. Było tam zatrudnionych 8462 maszynistów, w tym 8316 na podstawie umowy o pracę, 146 na podstawie umów cywilnoprawnych (w tym przypadku – umowy zlecenia). Przedmiotem zainteresowania inspektorów było nie tylko przestrzeganie przepisów o czasie pracy, ale i tzw. równoległe zatrudnienie (czyli jednocześnie w dwóch lub więcej pracodawców). Analizowano różne zagadnienia – m.in. przestrzeganie przepisów pracy w porze nocnej, przyznawanie rekompensat za godziny nadliczbowe, zapewnianie niedzieli wolnej od pracy.

Nieprawidłowości występowały wprawdzie w znacznej grupie badanych jednostek, ale dotyczyły stosunkowo niewielkiej liczby zatrudnionych. Przykładowo, niezapewnienie maszynistom 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego ujawniono w blisko 1/4 podmiotów, jednak dotknęło ono tylko 41 zatrudnionych, a nieprawidłowa ewidencja czasu pracy miała miejsce u 18 proc. pracodawców w odniesieniu do 72 pracowników.

– *Porównanie z wynikami podobnych kontroli z 2013 r. wskazuje na poprawę stanu przestrzegania przepisów, mniej jest m.in. przypadków nieprzyznawania maszynistom prawa do 11-godzinnego odpoczynku dobowego* – zauważyła dyr. Tulwin. Widoczna jest także tendencja do finansowego rekompensowania pracy w niedziele i święta – korzystna dla pracowników, jednak w dłuższej perspektywie mogąca mieć negatywny wpływ (skutkując przemęczeniem) na sprawność psychofizyczną maszynistów.

Sytuacja jest zatem lepsza, niż jeszcze 3 lata temu, i to przy występującym na rynku pracy deficycie pracowników, mających uprawnienia do prowadzenia pojazdów trakcyjnych. Właśnie popyt na ich pracę powoduje, że maszyniści, motywowani finansowo, podejmują dodatkowe zatrudnienie. Kwestia ustalenia faktycznego czasu pracy bywa wówczas trudna, ponieważ równoległe zatrudnienie odbywa się w ramach różnych stosunków prawnych (najczęściej na podstawie umów cywilnoprawnych). Nie do przyjęcia ze względu na szeroko pojęte bezpieczeństwo jest świadczenie pracy u innych pracodawców podczas korzystania z odpoczynków dobowych, tygodniowych czy urlopów. Także i w tym zakresie porównanie wyników tegorocznego badania do przeprowadzonego w 2013 r. wskazuje na poprawę sytuacji – wykryto tylko jeden przypadek ciągłej pracy maszynisty przez 22,5 godziny w ciągu doby pracowniczej, z 1,5-godzinną przerwą między podjęciem zadań u następnego pracodawcy. W ocenie inspektorów wpływ na lepsze przestrzeganie przepisów może mieć obowiązek składania przez maszynistów oświadczeń o podjęciu zatrudnienia u innego pracodawcy, co daje niezbędną wiedzę na temat prawidłowego ustalenia czasu pracy. Nadal jednak zleceniodawca nie ma obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy, a to powoduje, że możliwość weryfikacji czasu pracy maszynistów zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych jest ograniczona.

W dyskusji na posiedzeniu ROP wzięli także udział przedstawiciele Urzędu Transportu Kolejowego. Jak przyznał Radosław Pacewicz, dyrektor generalny UTK, niedobór wykwalifikowanych pracowników, maszynistów posiadających różnego rodzaju uprawnienia do prowadzenia pojazdów trakcyjnych sprawia, że nie zawsze można dokonać szybkiej zmiany drużyny, której rozkładowy czas pracy właśnie dobiegł końca. Dotyczy to również zastępstwa w przypadku nagłej choroby – pracodawcy zmuszeni są w takich sytuacjach angażować pracowników z naruszeniem prawa do odpoczynku lub powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych. Z drugiej strony, pracownicy chętnie podejmują taką pracę, zwłaszcza w spółkach, gdzie otrzymują wyższy dodatek.

Obecni w Sejmie przedstawiciele związków zawodowych podnosili jako najpilniejsze ustawowe uregulowanie warunków i czasu pracy maszynistów. Zasady planowania i rozliczania czasu pracy tej grupy zawodowej normuje, tak jak w przypadku innych pracowników, jedynie Kodeks pracy. Tymczasem w naszym kraju funkcjonują z dobrym rezultatem odrębne przepisy, dotyczące innych usług transportowych, uwzględniające specyfikę tej działalności zawodowej i towarzyszących jej zagrożeń – podkreślali związkowcy. Sekcja kolejowa NSZZ „Solidarność” stoi także na stanowisku, że wszyscy maszyniści powinni pracować wyłącznie na podstawie umowy o pracę, nie zaś umowy – zlecenia, bo tylko tak zapewnić można bezpieczeństwo, które jest tu priorytetem.

Na posiedzeniu ROP przedstawiono również informację Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej na temat zadań Państwowej Inspekcji Pracy, wynikających z rozszerzenia kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy na poradnictwo dla obywateli państw UE, którzy korzystają ze swobodnego przepływu pracowników. Te nowe obowiązki są pochodną wdrożenia do polskiego porządku prawnego, na drodze ustawy z 29 kwietnia 2016 r. odnośnej dyrektywy UE¹. Ustawa wyznacza PIP jako instytucję odpowiedzialną w Polsce za udzielanie porad obywatelom państw UE i EFTA, którzy korzystają z prawa do swobodnego przepływu pracowników. Jak wynika z przedstawionych informacji, dotychczas liczba zapytań jest niewielka (Okręgowe Inspektoraty Pracy otrzymały ich 14), bo czas obowiązywania ustawy jest krótki, a obywatele państw UE/EFTA stanowią nieliczną grupę pracujących w Polsce. Dla porównania, w tym samym okresie do PIP wpłynęły pytania od prawie 600 cudzoziemców pochodzących z państw spoza UE/EFTA. (mkm)

¹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników.