

WP2 – raport krajowy

Smartworking, COVID-19 i zbiorowe stosunki pracy: perspektywa
regulacyjna w Polsce



Co-funded by the
European Union

This publication was produced for the project “IRsmart – Industrial Relations for Smart-Workers in Smart Cities”, which was financially supported by the EU (CALL VP/2020/004 G.A. no VS/2021/0200). The information contained in this publication does not necessarily reflect the official position of the European Commission.

Streszczenie

Definicje i regulacje prawne

W Polsce wyróżnia się trzy formy pracy poza biurem: telepracę, pracę z domu oraz pracę mobilną opartą na technologiach teleinformatycznych (ICT), z których tylko pierwsza jest uregulowana od 2007 roku (ustawa z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy). Telepraca to forma pracy, która może być wykonywana w całości poza miejscem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, natomiast praca w domu zakłada możliwość wykonywania pracy zarówno w domu, jak i u pracodawcy zgodnie z różnymi harmonogramami i schematami. Z kolei pojęcie pracy mobilnej opartej na ICT odnosi się do organizacji pracy wykonywanej przynajmniej częściowo i regularnie lub okazjonalnie poza „głównym biurem” pracownika – niekoniecznie w domu, z wykorzystaniem technologii informacyjnych i komunikacyjnych (np. przedstawiciele handlowi, serwisanci, archeolodzy itp.).

W wyniku pandemii COVID-19 wprowadzono pewne tymczasowe środki regulujące pracę z domu. Artykuł 3 Ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz sytuacji kryzysowych przez nie wywołanych dopuszczał pracę w domu, jeżeli pracownik posiada warunki techniczne, umiejętności i możliwości wykonywania takiej pracy. W 2021 roku rząd ogłosił zamiar uchwalenia nowej ustawy wprowadzającej pracę w domu do kodeksu pracy jako stałą opcję. Ta inicjatywa legislacyjna była kluczową odpowiedzią na zjawisko pracy w domu, które gwałtownie pojawiło się pod wpływem pandemii w 2020 roku. Ustawa została uchwalona przez Sejm w końcu 2022 roku.

Fakty i dane

W 2019 r. w Polsce było 28,2 tys. telepracowników, co stanowiło niespełna 0,2 proc. całego rynku pracy w kraju (niemal równo rozłożone między płcie, z niewielką przewagą wśród mężczyzn). Systematyczny wzrost telepracy można było zaobserwować w całym okresie objętym statystyką publiczną z 7,6 tys. w 2014 r. W 2020 r., kiedy rozpoczęła się pandemia COVID-19, również odnotowano wzrost do 32,4 tys. telepracowników, ale jego dynamika była mniejsza w porównaniu z poprzednimi latami.

Według Eurostatu w 2019 roku w Polsce z domu pracowało tylko 4,6% pracowników. W okresie 2011-2019 wartości te wahały się w przedziale od 4,0% do 5,6%, co można uznać za dość stabilny i niski poziom tej formy zatrudnienia w porównaniu do średnich unijnych. Z danych Eurostatu wynika, że nieco większy odsetek kobiet w Polsce zwykle

pracował w domu: 4,9% do 4,3% dla mężczyzn, co odzwierciedlało również ogólną tendencję w UE. Istotny wpływ na skalę pracy z domu miała pandemia COVID-19. W 2020 r. aż 12% pracowników zwykle pracowało z domu w UE i 8,9% w Polsce (10,5% kobiet i 7,6% mężczyzn). Oznacza to wzrost o 94% między 2019 a 2020 rokiem. Badanie CBOS (2020, 2021) wykazało, że praca z domu zarezerwowana jest tylko dla niektórych grup pracowników – tzw. „białych kołnierzyków”, lepiej wykształconych, pracujących w biurach, natomiast pracownicy fizyczni, niektórzy pracownicy usług, a także tzw. pracownicy kluczowi nie mają równego dostępu do pracy w domu jako zabezpieczenia przed zakażeniami COVID-19. Badanie potwierdziło również, że więcej kobiet (27%) niż mężczyzn (15%) pracowało z domu.

Niektóre bardziej szczegółowe badania dotyczące pracy z domu zostały przeprowadzone na poziomie krajowym, obejmując nie tylko skalę i sektorowe czy geograficzne rozmieszczenie, ale także postrzeganie korzyści i wad tego rozwiązania.

Według badania Instytutu Spraw Publicznych (2018) 23% pracowników wykonywało przynajmniej raz w czasie swojej kariery pracę mobilną opartą na ICT, a 28% zamierzało podjąć lub kontynuować tę formę pracy w przyszłości. Praca mobilna oparta na ICT była nadreprezentowana wśród pracowników młodych i w średnim wieku, a także pracowników z wyższym wykształceniem oraz osób samozatrudnionych. Dane dotyczące rozwoju pracy mobilnej opartej na ICT podczas pandemii COVID-19 nie są dostępne.

Dialog społeczny i debata publiczna na temat pracy w domu

Ze względu na słabość dialogu społecznego w Polsce, kluczowym punktem debaty związanej z pracą poza biurem był projekt ustawy o pracy z domu i szczegóły jej zapisów. Negocjacje zbiorowe regulujące pracę z domu w czasie pandemii COVID-19 prowadzone były jedynie na poziomie zakładowym, a ich skala i charakterystyka nie jest znana. Znaczne opóźnienie w uchwaleniu nowej ustawy spowodowało niezadowolenie partnerów społecznych – zwłaszcza związków zawodowych. W momencie sporządzania tego raportu (maj 2022) proces legislacyjny nie był jeszcze ukończony. Ustawa została uchwalona przez Sejm na początku grudnia 2022 roku. W odpowiedzi na projekt ustawy związki zawodowe wyraziły swoje obawy dotyczące kosztów pracy z domu, które pracownicy muszą dodatkowo ponosić, oraz wydłużenia czasu pracy często ponad normy określone w Kodeksie pracy, w związku z zatarciem granic między pracą a życiem rodzinnym. Związki postulowały wprowadzenie ponadzakładowego porozumienia określającego zasady pracy z domu oraz ujednolicenie minimalnej stawki ekwiwalentu pieniężnego dla pracowników. Sprzeciwiały się też zapisom

stwierdzającym, że to na pracownikach spoczywa obowiązek dostosowania warunków pracy z domu zgodnie z przepisami BHP.



Co-funded by the
European Union



Università
degli Studi
di Ferrara



ISTITUTO
RICERCHE
ECONOMICHE
SOCIALI



ALEXANDRU IOAN CUZA
UNIVERSITY of IAȘI



INSTITUTE OF
PUBLIC AFFAIRS