

I

(Rezolucje, zalecenia i opinie)

OPINIE

EUROPEJSKI KOMITET EKONOMICZNO-SPOŁECZNY

559. SESJA PLENARNA EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO –
INTERACTIO, 24.3.2021–25.3.2021

**Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Wyzwania związane z telepracą:
organizacja czasu pracy, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym oraz prawo do
bycia offline”**

[opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji portugalskiej]

(2021/C 220/01)

Sprawozdawca: **Carlos Manuel TRINDADE**

Wniosek portugalskiej prezydencji 26.10.2020
w Radzie

Podstawa prawna	Art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	11.3.2021
Data przyjęcia na sesji plenarnej	24.3.2021
Sesja plenarna nr	559
Wynik głosowania	
(za/przeciw/wstrzymało się)	221/15/20

1. Wnioski i zalecenia

1.1. EKES odnotowuje, że w kontekście pandemii COVID-19 telepraca przyczyniła się do nieprzerwanego funkcjonowania gospodarki i do utrzymania miejsc pracy w różnych państwach członkowskich, dzięki czemu udało się uniknąć spadku działalności. Wiele milionów europejskich pracowników przeszło na pracę w domu: według szacunków Eurofoundu – ok. 40 % siły roboczej.

1.2. Przed pandemią skala telepracy w Europie była o połowę mniejsza niż w USA czy Japonii. Z drugiej strony pandemia przyspieszyła rozpowszechnienie telepracy, która stała się niezbędnym elementem walki z kryzysem zdrowotnym. Oznacza to, że przedsiębiorstwa, pracownicy i społeczeństwo stoją przed ogromnymi wyzwaniami. Oczywiście z tej pandemii wyciągniemy jeszcze wiele wniosków, co pozwoli zwiększyć możliwości i wyeliminować ryzyko związane z telepracą.

1.3. W tym kontekście EKES zwraca uwagę na dalekowzroczność, jaką europejscy partnerzy społeczni wykazali się w umowie w sprawie telepracy z 2002 r. Wzywa partnerów społecznych z państw członkowskich, by kontynuowali dialog społeczny i rokowania zbiorowe i ustanowili normy i procesy odpowiednie dla każdego państwa członkowskiego i każdego sektora.

1.4. Sądzi, że potencjalne rozwiązania należy rozważyć pod kątem transformacji gospodarki w kierunku cyfryzacji, w kierunku bardziej zrównoważonego rozwoju oraz zmniejszania istniejących nierówności.

1.5. EKES wzywa Komisję Europejską i państwa członkowskie do monitorowania wdrażania umów w sprawie telepracy z 2002 r. i w sprawie cyfryzacji z 2020 r. W oparciu o doświadczenia związane z pandemią można by zmienić istniejące przepisy w UE i państwach członkowskich i opracować nowe, aby promować pozytywne elementy telepracy i chronić prawa podstawowe pracowników. Szczególną uwagę należy poświęcić organizacji czasu pracy, zagrożeniom dla BHP, równowadze między życiem zawodowym a prywatnym, prawu do bycia offline oraz skuteczności praw pracowniczych w kontekście telepracy. Tempo zmian technologicznych w świecie pracy i nowych sposobów jej wykonywania jest coraz szybsze i należy zapewnić, by zasady i praktyki odpowiadały zmieniającym się okolicznościom przyszłości.

1.6. EKES zwraca uwagę na konieczność zapewnienia przez państwa członkowskie – przy udziale partnerów społecznych – odpowiednich krajowych ram telepracy, które określą zasady dla przedsiębiorstw i pracowników zainteresowanych jej stosowaniem.

1.7. EKES apeluje do państw członkowskich o transpozycję i wdrożenie dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

1.8. EKES podkreśla, że umowy z 2002 r. i 2020 r. między europejskimi partnerami społecznymi zawierają kluczowe zasady, które mogą pomóc zwiększyć pozytywne i zminimalizować negatywne skutki telepracy.

1.9. EKES jest zdania, że w odniesieniu do regulacji kluczowe znaczenie ma zapewnienie, by telepraca była dobrowolna i by można z niej było zrezygnować w każdej chwili oraz by osoby pracujące z domu miały takie same indywidualne i zbiorowe prawa jak porównywalni pracownicy przedsiębiorstwa, dla którego świadczą one pracę. Dotyczy to takiego zorganizowania pracy, by obciążenie nią było porównywalne, a także pisemnego uregulowania telepracy. Należy ustanowić w razie konieczności szczegółowe środki mające na celu zapewnienie skuteczności praw pracowniczych na telepracę, włączając w to warunki BHP.

1.10. EKES uznaje znaczenie jasnego ustalenia przed rozpoczęciem telepracy wszystkich kwestii związanych ze sprzętem, zakresem odpowiedzialności i kosztami. Zasadniczo uważa, że pracodawcy są odpowiedzialni za zapewnienie, instalację i utrzymanie sprzętu niezbędnego do telepracy. Pracodawca powinien bezpośrednio pokrywać koszty telepracy, w szczególności koszty związane z komunikacją (materiały zużywalne, telefon komórkowy, internet).

1.11. EKES proponuje, by w odniesieniu do telepracy – i z poszanowaniem prawodawstwa europejskiego i krajowego oraz układów zbiorowych na szczeblu krajowym, regionalnym, sektorowym lub na szczeblu przedsiębiorstwa – przedsiębiorstwa stosowały odpowiednie mechanizmy pozwalające zmierzyć normalny czas pracy i godziny nadliczbowe.

1.12. EKES uważa, że metody monitorowania i rejestrowania czasu pracy powinny być ściśle ukierunkowane na ten cel, znane pracownikom, nie mogą naruszać praw ani prywatności pracownika i muszą uwzględniać obowiązujące zasady ochrony danych.

1.13. EKES zaznacza, że telepracownicy nie mogą znaleźć się w niekorzystnej sytuacji zawodowej, zwłaszcza w odniesieniu do rozwoju kariery zawodowej, ustawicznego szkolenia, dostępu do informacji wewnętrznych w przedsiębiorstwie, udziału i reprezentacji w związkach zawodowych, szczególnych praw pracowniczych (medycyna zawodowa, ubezpieczenie itp.) oraz dostępu do innych szczególnych praw istniejących w przedsiębiorstwie.

1.14. EKES uważa, że w następstwie badań nad wpływem telepracy będzie należało zainicjować wspólny proces Komisji Europejskiej, MOP-u i OECD w celu opracowania konwencji MOP-u w sprawie telepracy. Sądzi również, że godne warunki telepracy powinny być częścią programu godnej pracy MOP i odpowiednich programów krajowych.

2. Założenia koncepcyjne i kontekst telepracy

2.1. W niniejszej opinii zajmujemy się pytaniami przedstawionymi przez prezydencję portugalską i dotyczącymi wyzwań związanych z telepracą w odniesieniu do organizacji czasu pracy, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i prawa do bycia offline – z perspektywy promowania europejskiego modelu społecznego. Zagadnienia te obejmują kwestię płci – będzie ona omówiona w osobnej opinii (SOC/662), która będzie stanowić uzupełnienie niniejszej opinii.

2.2. EKES docenia prace MOP-u i Eurofoundu w zakresie metodologii i koncepcji telepracy, które umożliwiają porównywanie danych na szczeblu europejskim i międzynarodowym⁽¹⁾.

2.3. W oparciu o te prace EKES stosuje termin „telepraca”, odnosząc się do sytuacji, gdy pracownicy wykonują działalność zawodową zdalnie, poza siedzibą przedsiębiorstwa i z wykorzystaniem ICT. Miejsce wykonywania pracy i wykorzystanie ICT to dwa zasadnicze aspekty telepracy. EKES dostrzega istnienie różnych form telepracy w zależności od przepisów i praktyk krajowych. W niniejszej opinii koncentrujemy się na osobach wykonujących telepracę najemną i nie rozważamy kwestii pracowników samozatrudnionych, która będzie musiała w przyszłości stać się przedmiotem osobnej opinii.

2.4. Telepraca była przedmiotem polityki mającej na celu jej uregulowanie. Mimo że na poziomie europejskim i międzynarodowym nie istnieją dyrektywy ani szczególne normy dotyczące telepracy, UE dysponuje możliwymi do zastosowania instrumentami, takimi jak: dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady dotycząca organizacji czasu pracy⁽²⁾, dyrektywa Rady 89/391/EWG w sprawie bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy⁽³⁾, dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej⁽⁴⁾ i dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym⁽⁵⁾. EKES wzywa państwa członkowskie do skutecznej transpozycji tych dyrektyw.

2.5. Europejscy partnerzy społeczni również interesują się tą kwestią. W 2002 r. została podpisana umowa ramowa w sprawie telepracy (umowa autonomiczna), jej wdrażanie w całej Europie było jednak nierówne. Podkreślono w niej takie kwestie jak dobrowolny charakter telepracy; równe traktowanie w stosunku do porównywalnych pracowników w przedsiębiorstwie, ze szczególnym uwzględnieniem obciążenia pracą, dostępu do szkoleń i praw zbiorowych; możliwość zrezygnowania z telepracy; pozostawienie bez zmian statusu zatrudnienia; poszanowanie prywatności telepracownika; ochrona danych oraz przestrzeganie norm bezpieczeństwa i higieny pracy. Aby sprawdzić, czy przepisy w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy są odpowiednio stosowane, przedsiębiorca, związek zawodowy/przedstawiciele pracownika lub odpowiednie inne organy mają dostęp do miejsca telepracy, w granicach określonych przepisami krajowymi i rokowaniami zbiorowymi. Jeśli osoba telepracująca pracuje w swoim miejscu zamieszkania, taki dostęp wymaga wcześniejszego uprzedzenia i jej zgody. Osoba taka ma prawo zwrócić się o wizyty kontrolne.

2.6. W czerwcu 2020 r. europejscy partnerzy społeczni zawarli (autonomiczną) umowę ramową w sprawie cyfryzacji, obejmującą cztery konkretne obszary, w szczególności: umiejętności cyfrowe i bezpieczeństwo miejsca pracy; zasady podłączania się i odłączania; sztuczną inteligencję i utrzymanie kontroli człowieka; poszanowanie godności ludzkiej i nadzór. Zdaniem EKES-u niezbędne jest jak najszybsze przeprowadzenie analizy wyników stosowania postanowień tej umowy. EKES wzywa Komisję, państwa członkowskie i partnerów społecznych do promowania szybkiego i właściwego wdrożenia umowy. Potencjalnie możliwe jest, by na podstawie postanowień Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (art. 151 i nast. TFUE) została podjęta inicjatywa legislacyjna na poziomie europejskim i/lub na poziomie państw członkowskich na rzecz ochrony i urzeczywistnienia prawa pracowników do bycia offline.

2.7. Również europejscy partnerzy społeczni podejmują i nadal będą podejmowali ważne działania w wielu sektorach. W załączniku znajduje się niewyczerpujący wykaz umów w obszarze telepracy i cyfryzacji, które uwypuklają te wysiłki w zakresie dialogu społecznego.

2.8. Na poziomie państw członkowskich prawo pracy reguluje istotne z punktu widzenia telepracy aspekty takie jak czas trwania i organizacja pracy, świadczenie pracy najemnej oraz bezpieczeństwo i higiena pracy, a także zawiera przepisy szczegółowe, w tym wymóg pisemnej umowy o pracę. Na treść przyjętych norm miała wpływ umowa ramowa w sprawie telepracy.

(1) Soojung-Kim Pang, A., *Rest – Why you get more done when you work less*, 2017 (wyd. z 2018).

(2) Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9.

(3) Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1.

(4) Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105.

(5) Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79.

2.9. Telepraca jest i w dalszym ciągu będzie przedmiotem rokowań zbiorowych i porozumień ustalanych na szczeblu krajowym (w niektórych przypadkach o charakterze trójstronnym), sektorowym lub na poziomie przedsiębiorstw, na których treść miała również wpływ umowa europejska z 2002 r. Rokowania często odbywają się na poziomie przedsiębiorstwa, dlatego znajomość uzgodnionej treści jest bardziej ograniczona⁽⁶⁾.

2.10. Państwa członkowskie z Europy Wschodniej stanowią wyjątek od tej rzeczywistości. EKES wzywa partnerów społecznych w tych państwach członkowskich do wynegocjowania lub do aktualizacji układów dotyczących telepracy.

2.11. Według danych z europejskiego badania warunków pracy z 2015 r. całościowy udział pracowników był wysoki w krajach nordyckich: Danii (37 %), Szwecji (33 %) – i w Niderlandach (30 %), średni w takich krajach jak Luksemburg (26 %), Francja (25 %), Estonia (24 %), Belgia (24 %) i Finlandia (24 %) i niski w połowie państw UE – między 12–13 % (Niemcy, Hiszpania, Bułgaria, Litwa, Rumunia) i 7–11 % (Włochy, Republika Czeska, Polska, Słowacja, Portugalia i Węgry). Należy zauważyć, że zasadniczo połowa pracowników wykonujących telepracę znajduje się w kategorii „okazjonalna”, a nieco mniej niż 1/4 w kategorii „regularna” (home-based telework)⁽⁷⁾.

2.12. Warto odnotować wyniki niedawnych badań⁽⁸⁾:

2.12.1. W 2019 r. jedynie 5,4 % osób zatrudnionych w UE-27 pracowało regularnie z domu – odsetek ten pozostawał praktycznie bez zmian w ostatniej dekadzie, jednak w latach 2009–2019 odsetek osób, które czasami korzystały z telepracy, wzrósł z 5,2 % w 2009 r. do 9 % w 2019 r. Według badań MOP-u częstotliwość telepracy (w tym „mobilnej”) wynosi 8 % wśród całej siły roboczej w UE w porównaniu z 20 % w USA i 16 % w Japonii⁽⁹⁾.

2.12.2. Rozpowszechnienie telepracy różni się znacznie w zależności od sektora i zawodu, a jest szczególnie wysokie w sektorach informatycznych i technologicznych oraz w sektorach wymagających specjalistycznej wiedzy, a także wśród wysoko wykwalifikowanych specjalistów. Struktura przemysłowa w państwach członkowskich, rozkład zatrudnienia według wielkości przedsiębiorstwa, wskaźnik samozatrudnienia i umiejętności cyfrowe pracowników to niektóre z czynników wyjaśniających różnice oraz niejednorodną częstotliwość telepracy w poszczególnych państwach członkowskich.

2.12.3. Różnice w dostępie do telepracy i w zakresie ochrony pracowników mogą zwiększyć nierówności między pracownikami, w tym z powodu kwestii płci poruszonych w SOC/662, co powoduje, że należy znaleźć rozwiązanie dla tego problemu.

2.12.4. Rozwój umiejętności cyfrowych pracowników ma kluczowe znaczenie dla sprostania wyzwaniom związanym ze zmianami technologicznymi i nowymi sposobami pracy (w 2019 r. mniej niż 25 % przedsiębiorstw w UE zostało przeszkolonych w zakresie umiejętności cyfrowych – od 6 % w Rumunii do 37 % w Finlandii).

2.13. Wraz z pandemią COVID-19 wiele milionów pracowników w Europie rozpoczęło pracę z domu, przy czym Eurofound szacuje, że ok. 40 % pracowników wykonuje obecnie pracę zdalną w pełnym wymiarze czasu pracy. W większości przypadków jest to obowiązkowe w związku z decyzjami podjętymi przez władze publiczne ze względów kontroli sytuacji zdrowotnej.

2.14. EKES potwierdza swoje wnioski zawarte w różnych opiniach⁽¹⁰⁾ dotyczących przyszłości pracy, cyfryzacji, organizacji czasu pracy oraz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

⁽⁶⁾ Eurofound i MOP, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, 2017, s. 51–54 (dalej: Eurofound i MOP, 2017).

⁽⁷⁾ Komisja Europejska, *„Telework in the EU before and after the COVID-19: were we here, where we head to”*, Science for Policy Briefs, 2020.

⁽⁸⁾ Tamże.

⁽⁹⁾ MOP, *Telework in the 21st century*, 2019, s. 294.

⁽¹⁰⁾ Dz.U. C 129 z 11.4.2018, s. 44, Dz.U. C 197 z 8.6.2018, s. 45, Dz.U. C 237 z 6.7.2018, s. 8, Dz.U. C 367 z 10.10.2018, s. 15, Dz.U. C 440 z 6.12.2018, s. 37, Dz.U. C 232 z 14.7.2020, s. 18.

3. Możliwości i zagrożenia związane z telepracą

3.1. W przypadku przedsiębiorstw telepraca może prowadzić do wzrostu wydajności, ale może też stwarzać trudności dla kultury organizacyjnej i organizacji pracy. Z punktu widzenia przedsiębiorstw korzystanie z telepracy obejmuje wiele celów, m.in. ⁽¹¹⁾:

- i. organizowanie pracy w oparciu o rezultaty, przy większej autonomii pracowników i odpowiedzialności za wyniki;
- ii. większa wydajność i skuteczność (mniej przerw);
- iii. mniejsze wykorzystanie przestrzeni w pomieszczeniach/biurach i związane z tym oszczędności;
- iv. ułatwienie dostępu do pracy niektórym kategoriom pracowników (z obowiązkami opiekuńczymi lub z niepełnosprawnością ruchową).

3.2. Z punktu widzenia pracowników telepraca może ułatwiać godzenie życia zawodowego z życiem prywatnym i zmniejszać koszty związane z dojazdem do pracy. Ogólnie rzecz biorąc, telepraca może umożliwić większą autonomię, lepszą koncentrację i większą wydajność ⁽¹²⁾. Autonomia nie zawsze jednak eliminuje negatywne skutki dla zdrowia i dobrostanu, a nawet może zwiększyć intensywność pracy, jeśli będzie się wiązać z nadmiernym obciążeniem pracą i kulturą organizacyjną zdominowaną przez konkurencję i wymóg osiągnięcia wysokich wyników, co skutkuje nadmiernym (i nieodpłatnym) obciążeniem pracą oraz niewystarczającymi okresami odpoczynku ⁽¹³⁾.

3.3. EKES zaznacza, że telepraca stanowi pozytywny element w kontekście zrównoważonego rozwoju i dekarbonizacji gospodarki oraz ułatwiania mobilności miejskiej.

3.4. EKES stwierdza, że dzięki telepracy udało się wydatnie ograniczyć negatywny wpływ pandemii COVID-19. Dzięki jej znaczącemu rozpowszechnieniu wiele obszarów gospodarki mogło dalej funkcjonować.

3.5. EKES zauważa, że zatarcie granic między czasem pracy a czasem wolnym może prowadzić do wydłużenia faktycznie przepracowanych godzin i zwiększyć intensywność pracy, stworzyć trudności w odłączeniu zawodowym i negatywnie wpływać na życie prywatne. Pomiar i monitorowanie czasu pracy stanowi poważne wyzwanie dla organów inspekcji pracy w państwach członkowskich, któremu należy odpowiednio sprostać.

3.6. Badania wskazują na zagrożenia dla pracowników. Nie chodzi tu wyłącznie o ryzyko związane z odizolowaniem, a mianowicie stres czy stany depresyjne i lękowe, lecz także o problemy układu mięśniowo-szkieletowego, bóle głowy, zmęczenie, zaburzenia snu czy nowe fenomeny świata cyfrowego takie jak „prezenteizm wirtualny”. Wpływ prezenteizmu na życie zawodowe jest zróżnicowany. Według Eurofoundu dla niektórych pracowników doświadczenie to jest negatywne, natomiast inni w przypadku złego samopoczucia są zadowoleni, że mogą pracować z domu, zamiast udawać się do zakładu pracy. Nie powinno to jednak naruszać prawa do zwolnienia chorobowego. Telepraca wiąże się również z poważnymi trudnościami takimi jak organizacja działań związków zawodowych i uczestnictwo w nich, niewidoczność, naruszenie prywatności i rozproszenie telepracowników.

3.7. EKES zauważa, że istnieją inne zagrożenia dla telepracy, takie jak te związane z cyberbezpieczeństwem, które należy odpowiednio uwzględnić, aby chronić przedsiębiorstwa i prywatność telepracowników. Innym zagrożeniem związanym z telepracą może być negatywny wpływ na kulturę pracy w jednostkach wytwarzających towary i usługi bądź w stowarzyszeniach i/lub organizacjach wolontariackich.

3.8. Telepraca zakłada posiadanie umiejętności ICT, dostęp do sprzętu i usług oraz istnienie warunków mieszkaniowych i innych warunków odpowiednich do pracy. Uwypukla to kwestię nierówności ekonomicznych i społecznych.

3.9. EKES uznaje, że telepraca może ułatwić integrację na rynku pracy niektórych dyskryminowanych grup, w szczególności osób z niepełnosprawnością, kobiet w ciąży, rodziców samotnie wychowujących dzieci, które to grupy często napotykały strukturalne przeszkody w dostępie do zatrudnienia.

⁽¹¹⁾ Eurofound i MOP (2017), s. 51.

⁽¹²⁾ Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age*, 2020 (zwane dalej: Eurofound 2020), s. 53.

⁽¹³⁾ Eurofound i MOP (2017), s. 40.

3.10. EKES jest zdania, że w odniesieniu do regulacji kluczowe znaczenie ma zapewnienie, by telepraca była dobrowolna i by można z niej było zrezygnować w każdej chwili – z wyjątkiem nadzwyczajnych sytuacji takich jak pandemia, gdy władze publiczne czynią ją obowiązkową – oraz by osoby pracujące z domu miały takie same indywidualne i zbiorowe prawa jak porównywalni pracownicy w przedsiębiorstwach, a telepraca była regulowana w formie pisemnej. Należy też ustanowić w razie konieczności szczegółowe środki mające na celu zapewnienie skuteczności praw pracowniczych podczas telepracy oraz równego traktowania w stosunku do pozostałych pracowników.

3.11. EKES uważa, że przepisy dotyczące telepracy mogłyby zapewnić godne warunki pracy i przyczynić się do zmniejszenia nierówności i ubóstwa pracujących⁽¹⁴⁾.

3.12. EKES stoi na stanowisku, że pracodawcy są odpowiedzialni za kształcenie, za zapewnienie, instalację i utrzymanie sprzętu niezbędnego do telepracy. Pracodawca powinien bezpośrednio pokrywać koszty telepracy, w szczególności koszty związane z komunikacją (materiały zużywalne, telefon komórkowy, internet).

3.13. Należy zagwarantować wszelkie środki niezbędne do ochrony danych związanych z telepracą, a zwłaszcza danych osobowych telepracowników.

3.14. EKES odnotowuje znaczny rozwój systemów nadzoru, kontroli i monitorowania działań telepracowników w większości przedsiębiorstw. Zaleca, by korzystanie z tych narzędzi kontroli uwzględniało zasady ochrony danych i zostało w razie potrzeby ujęte w przyszłym prawodawstwie europejskim i/lub rokowaniach zbiorowych między partnerami społecznymi państw członkowskich na szczeblu krajowym, regionalnym i sektorowym oraz na poziomie przedsiębiorstw.

4. Wyzwania związane z telepracą

4.1. Organizacja czasu pracy

4.1.1. EKES odnotowuje, że według wszystkich badań dotyczących wpływu telepracy na czas pracy długie godziny pracy stanowią największą wadę tej formy pracy⁽¹⁵⁾. Pracownik może zorganizować swój dzień pracy i unikać dojazdów, ale negatywnym aspektem jest wydłużenie czasu pracy na porę nocną czy na weekendy.

4.1.2. EKES z zadowoleniem odnotowuje, że europejscy partnerzy społeczni zgodzili się niedawno, że „regularna wymiana poglądów między kadrą kierowniczą a pracownikami i/lub ich przedstawicielami na temat obciążenia pracą i procesów pracy”⁽¹⁶⁾ to jeden ze środków, które należy traktować jako element procesu wspólnego partnerstwa, stanowiącego podstawę porozumienia.

4.1.3. W jednym z badań Eurofoundu⁽¹⁷⁾ stwierdzono co następuje:

4.1.3.1. W przypadku telepracy regularnej ok. 30 % osób pracuje w czasie wolnym codziennie lub kilka razy w tygodniu, ok. 50 % musi przerywać pracę, by zająć się nieprzewidzianymi zadaniami, a ok. 20 % pracuje ponad 48 godzin tygodniowo (odsetek ten wynosi ok. 30 % dla pracowników mobilnych i 10 % dla telepracowników okazjonalnych).

4.1.3.2. W kontekście telepracy regularnej ok. 40 % pracowników odpoczywa mniej niż 11 godzin (dotyczy to ok. 25 % telepracowników okazjonalnych i ok. 60 % pracowników mobilnych).

4.1.4. Badania Eurofoundu pokazują, że intensywność pracy stanowi wspólny problem w państwach członkowskich (np. 37 % pracowników wspomina o napiętych terminach) i występuje częściej w kontekście telepracy, zwłaszcza mobilnej⁽¹⁸⁾.

⁽¹⁴⁾ Zob. rezolucja przyjęta niedawno przez Parlament Europejski.

⁽¹⁵⁾ MOP, *Telework in the 21st century*, 2019, s. 298.

⁽¹⁶⁾ Umowa ramowa europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji, czerwiec 2020 r., s. 10.

⁽¹⁷⁾ *Further exploring the working conditions of ICT-based mobile workers and home-based teleworkers*, dokument roboczy, 2020, s. 23–33.

⁽¹⁸⁾ Eurofound, *6th European Working Conditions Survey – Overview report [Szóste europejskie badanie warunków pracy – sprawozdanie ogólne]*, 2016, s. 47–51. Zob. również poprzedni przypis.

4.1.5. Należy ocenić wpływ intensywnego stosowania ICT na zdrowie i dobrostan, np. skutki pracy na ekranach komputerowych lub smartfonach. Negatywne skutki, które mogą zostać spotęgowane przez telepracę, dotyczą presji psychologicznej (stres), presji na oczy, stanów lękowych, ból głowy, zmęczenia, zaburzeń snu i problemów układu mięśniowo-szkieletowego⁽¹⁹⁾.

4.1.6. Mimo że istnieją normy europejskie dotyczące telepracy, trzeba ocenić, czy dyrektywa w sprawie czasu pracy oraz inne dyrektywy wspomniane w punkcie 2.4, a także umowa w sprawie telepracy z 2002 r. i umowa w sprawie cyfryzacji z 2020 r. są wystarczające do ochrony tych pracowników⁽²⁰⁾. W tym kontekście EKES zwraca uwagę na znaczenie orzecznictwa europejskiego, w którym stwierdza się, że „państwa członkowskie zobowiązane są do nałożenia na pracodawców obowiązku wdrożenia obiektywnego, niezawodnego i dostępnego systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy świadczonej przez każdego pracownika”⁽²¹⁾. EKES zauważa, że do państw członkowskich należy określenie szczegółowych zasad wdrażania takiego systemu, z uwzględnieniem między innymi różnic między sektorami i rodzajami działalności⁽²²⁾.

4.1.7. W związku z tym EKES proponuje, by w odniesieniu do telepracy – i z poszanowaniem prawodawstwa europejskiego i krajowego oraz układów zbiorowych na szczeblu regionalnym, sektorowym lub na szczeblu przedsiębiorstwa – przedsiębiorstwa stosowały odpowiednie mechanizmy pozwalające zmierzyć normalny czas pracy i godziny nadliczbowe.

4.1.8. EKES jest zdania, że równe traktowanie osób wykonujących telepracę i porównywalnych pracowników w tym samym przedsiębiorstwie obejmuje warunki związane z BHP, organizację pracy w taki sposób, by obciążenie nią było porównywalne, a także umożliwienie związkom zawodowym/przedstawicielom pracowników dostępu do miejsca, w którym jest świadczona telepraca, w ramach krajowych przepisów i układów zbiorowych.

4.1.9. Telepracownicy nie mogą znaleźć się w niekorzystnej sytuacji zawodowej, zwłaszcza w odniesieniu do rozwoju kariery zawodowej, ustawicznego szkolenia, dostępu do informacji wewnętrznych w przedsiębiorstwie, udziału i reprezentacji w związkach zawodowych, szczególnych praw pracowniczych (medycyna zawodowa, ubezpieczenie itp.) oraz dostępu do innych szczególnych praw istniejących w przedsiębiorstwie.

4.2. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

4.2.1. Jedną z sił napędowych rozwoju telepracy jest fakt, że ta forma pracy wydaje się pozwalać na lepszą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz prowadzić do większej wydajności i lojalności i mniejszej rotacji. Ponieważ jednak na podstawie obecnego stanu badań trudno jest wyciągnąć ostateczne wnioski co do wpływu telepracy na świat pracy, rzeczywistość może być dużo bardziej złożona i niejednoznaczna niż ta pozytywna narracja na temat obopólnych korzyści dla pracowników i pracodawców, a być może nawet jest z nią sprzeczna⁽²³⁾.

4.2.2. EKES zauważa, że istnieje sprzeczność między coraz większą elastycznością czasu pracy a celem godnej pracy zalecanym przez MOP.

4.2.3. EKES wskazuje, że jeśli chodzi o równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, negatywne skutki nasilają się w przypadku telepracowników i różnią się także w zależności od indywidualnych cech pracownika oraz od kultury i organizacji pracy⁽²⁴⁾. EKES uważa, że skuteczna transpozycja dyrektywy regulującej tę kwestię z pewnością przyczyni się do poprawy warunków pracy telepracowników⁽²⁵⁾. Wzywa państwa członkowskie do właściwej transpozycji i wdrożenia tej dyrektywy.

4.2.4. EKES zauważa, że skutki telepracy dla równowagi między życiem zawodowym a prywatnym są niezwykle niejednoznaczne, a nawet sprzeczne, i wymagają dalszych badań nad równowagą między pracą najemną a życiem prywatnym⁽²⁶⁾.

⁽¹⁹⁾ Na temat wpływu telepracy na zdrowie i dobrostan – zob. Eurofound, 2020, s. 27–35.

⁽²⁰⁾ Eurofound, 2020, s. 54.

⁽²¹⁾ Wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawie C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, punkt 60. Zob. także inne wyroki związane z telepracą: C-518/15, C-344/19, C-580/19, C-214/20, C-84/94.

⁽²²⁾ Idem sprawa C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, punkt 63.

⁽²³⁾ MOP, *Telework in the 21st century*, 2019, s. 302.

⁽²⁴⁾ Jako główne źródło wykorzystuje się tu Eurofound, 2020, s. 13–26.

⁽²⁵⁾ Eurofound, 2020, s. 54.

⁽²⁶⁾ Eurofound i MOP, 2017, s. 33 i 40.

4.2.5. EKES zwraca uwagę na potrzebę odpowiedniego szkolenia pracowników niższego szczebla i podstawowej kadry kierowniczej w zakresie dobrych praktyk dotyczących zarządzania telepracą oraz zgodności z przepisami prawnymi i umownymi, a zwłaszcza w zakresie promowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

4.2.6. EKES wzywa państwa członkowskie do poczynienia odpowiednich inwestycji w tworzenie i/lub rozwój wysokiej jakości usług opieki społecznej dla osób starszych i dzieci, z powszechnym dostępem, co mogłoby pomóc w zapewnieniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

4.3. Prawo do bycia offline

4.3.1. EKES zdaje sobie sprawę, że obecna tendencja do bycia zawsze dostępnym, stała łączność i brak odpoczynku telepracowników stwarzają istotne zagrożenia fizyczne i psychospołeczne⁽²⁷⁾. Ze względu na połączenia bardzo trudno jest przestrzegać granic między pracą za wynagrodzeniem a życiem prywatnym.

4.3.2. W celu ograniczenia tych negatywnych skutków państwa członkowskie przyjęły ostatnio strategie, co prawda oparte na różnych podejściach, a partnerzy społeczni i przedsiębiorstwa podjęli działania – odnośnie do prawa do bycia offline, z myślą o ochronie pracowników w ich czasie wolnym.

4.3.3. Istnieją negatywne konsekwencje stałej łączności. Kobiety znajdują się w trudniejszej sytuacji, ponieważ ponoszą ciężar nieodpłatnej pracy domowej i opieki nad dziećmi, osobami starszymi lub obłożnie chorymi⁽²⁸⁾.

4.3.4. Większość zagadnień związanych z telepracą jest już objęta prawodawstwem, dlatego tak ważne jest skuteczne wdrażanie przepisów. W czerwcu 2020 r. na szczeblu europejskim podpisano umowę ramową w sprawie cyfryzacji, która obejmuje m.in. sposoby wykonywania prawa do bycia offline, przestrzeganie przepisów dotyczących czasu pracy zawartych w prawodawstwie i układach zbiorowych oraz innych postanowieniach umownych, a także stwierdzenie, że pracownik nie ma obowiązku bycia dostępnym poza godzinami pracy. EKES zauważa, że umowa ta jest obecnie wdrażana przez partnerów społecznych w państwach członkowskich. Niemniej istnieje możliwość, by zgodnie z przepisami TFUE (art. 151 i nast.) została podjęta inicjatywa legislacyjna na rzecz ochrony i urzeczywistnienia prawa pracowników do bycia offline, co zapobiegne pogorszeniu się ich warunków pracy.

4.3.5. Istnieją różne stanowiska w państwach członkowskich w kwestii ustanowienia prawa do bycia offline⁽²⁹⁾. Cztery państwa (Belgia, Hiszpania, Francja i Włochy) przyjęły przepisy szczegółowe. W dwóch krajach bądź omawiano projekty aktów prawnych (Portugalia), bądź przeprowadzono konsultacje (Niderlandy), ale nie przyjęto żadnych przepisów szczegółowych. W pozostałych państwach członkowskich stanowiska różnią się: w niektórych przypadkach związki zawodowe opowiadają się za konkretnymi przepisami, ponieważ istniejące przepisy nie są uznawane za wystarczające; w innych twierdzą, że negocjacje zbiorowe są najlepszą formą regulacji, a w jeszcze innych uważają przepisy regulujące czas pracy za wystarczające.

4.3.6. W związku z tym EKES z zadowoleniem przyjmuje rezolucję przyjętą przez Parlament Europejski 21 stycznia 2021 r., która została uwzględniona przez Komisję Europejską w planie działania dotyczącym Europejskiego filaru praw socjalnych z dnia 4 marca w rozdziale dotyczącym telepracy i prawa do bycia offline⁽³⁰⁾. W tym kontekście uważa, że prawo do bycia offline należy odpowiednio uwzględnić w planie działania dotyczącym Europejskiego filaru praw socjalnych.

4.3.7. EKES podkreśla, że jeśli chodzi o prawo do bycia offline, godziny nadliczbowe nie stanowią same w sobie problemu, pod warunkiem że są zgodne z ustalonymi zasadami, w szczególności z pułapem, oraz że gwarantuje się, że wszystkie wykonane prace będą opłacane zgodnie z ramami prawnymi każdego kraju.

5. Działania Komisji Europejskiej, państw członkowskich i partnerów społecznych

5.1. EKES wskazuje na konieczność dysponowania większą ilością lepszej jakości danych statystycznych – oraz szerszymi badaniami – na temat telepracy, tak aby móc wskazać najlepsze praktyki i zbadać wpływ telepracy na życie pracowników, na przedsiębiorstwa i społeczeństwo. EKES apeluje do Komisji Europejskiej o poprawę badań na temat telepracy i jej konsekwencji, promowanie wymiany między państwami członkowskimi najlepszych praktyk w zakresie

⁽²⁷⁾ Eurofound i MOP, 2017, s. 37.

⁽²⁸⁾ Stwierdzenie zaczerpnięte z opinii EKES-u SOC/662 (zob. s. 13 niniejszego Dziennika Urzędowego).

⁽²⁹⁾ Jako główne źródło wykorzystuje się tu Eurofound, 2020, s. 13–26.

⁽³⁰⁾ Zob. rezolucja przyjęta niedawno przez Parlament Europejski.

organizacji czasu pracy, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz prawa do bycia offline, a także o wsparcie niezbędnego zdobywania kompetencji, z poszanowaniem dialogu społecznego i rokowań zbiorowych między partnerami społecznymi na różnych poziomach.

5.2. EKES podkreśla, że umowy z 2002 r. i 2020 r. zawierają kluczowe zasady, które mogą pomóc zwiększyć pozytywne i zminimalizować negatywne skutki telepracy.

5.3. EKES wzywa Komisję Europejską i państwa członkowskie do monitorowania wdrażania umów z 2002 r. i z 2020 r. oraz, jeżeli jest to potrzebne, do dostosowania istniejących przepisów i opracowania nowych w oparciu o doświadczenia związane z pandemią w celu promowania pozytywnych elementów telepracy i ochrony praw podstawowych pracowników. Tempo zmian technologicznych w świecie pracy i nowych sposobów jej wykonywania jest coraz szybsze, co oznacza, że być może konieczne będzie zapewnienie, by zasady i praktyki odpowiadały zmieniającym się okolicznościom przyszłości.

5.4. EKES zwraca uwagę na konieczność zapewnienia przez państwa członkowskie – przy udziale partnerów społecznych – odpowiednich krajowych ram telepracy, które określą zasady dla przedsiębiorstw i pracowników zainteresowanych jej stosowaniem, przy uwzględnieniu wspomnianych wyżej umów.

5.5. Szczególną uwagę należy poświęcić organizacji czasu pracy, zagrożeniom dla bezpieczeństwa i higieny pracy, równowadze między życiem zawodowym a prywatnym, prawu do bycia offline i skuteczności praw pracowniczych w kontekście telepracy.

5.6. EKES jest przekonany, że problemy związane z telepracą należy rozwiązywać w ramach wytycznych Europejskiego filaru praw socjalnych i celów zrównoważonego rozwoju ONZ.

5.7. EKES sądzi, że zaangażowanie i udział partnerów społecznych na wszystkich szczeblach, w tym w drodze rokowań zbiorowych, mają kluczowe znaczenie dla znalezienia wyważonych, godnych i sprawiedliwych rozwiązań.

5.8. EKES uważa, że w następstwie badań nad wpływem telepracy będzie należało zainicjować wspólny proces Komisji Europejskiej, MOP-u i OECD w celu opracowania konwencji MOP-u w sprawie telepracy. Sądzi również, że godne warunki telepracy powinny być częścią programu godnej pracy MOP i odpowiednich programów krajowych.

Bruksela, dnia 24 marca 2021 r.

Christa SCHWENG
Przewodnicząca
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

ZAŁĄCZNIK I

WSPÓLNE TEKSTY EUROPEJSKIEGO SEKTOROWEGO DIALOGU SPOŁECZNEGO W SPRAWIE TELEPRACY I CYFRYZACJI⁽¹⁾**Telework**

Eurocommerce and UNI, Europa, European agreement on guidelines on Telework and ICT-mobile work in commerce, 25 May 2018 (commerce)

EACB, EBF-FBE, ESGB and UNI Global Union, Declaration on Telework in the European Banking Sector, 17 November 2017 (banking)

ETNO and UNI Europa, Joint Declaration on ICT-based mobile work, 2 February 2017 (telecommunications)

ETNO and UNI Europa, Joint declaration on telework, 9 June 2016 (telecommunications)

ACME, BIPAR, CEA and UNI-Europa, Joint declaration on telework by the European social partners in the insurance sector, 10 February 2015 (insurance)

CEMR-CCRE and EPSU, CEMR-EP/EPSU joint statement on telework, 13 January 2004 (local and regional government)

Eurelectric and EPSU, EMCEF, Joint declaration on telework, 13 November 2002 (electricity)

Eurocommerce and UNI Europa, European Agreement on Guidelines on Telework in Commerce, 26 April 2001 (Commerce)

ETNO and UNI Europa, Guidelines for Telework in Europe, 7 February 2001 (telecommunications)

Joint Committee, Opinion on telework, 23 November 1998 (telecommunications)

Digitalisation

ETNO and UNI-Europa, Joint Declaration on Artificial Intelligence, 30 November 2020 (telecommunications)

CEEMET and IndustriAll, Joint opinion on the impact of digitalisation on the world of work in the met industries, 9 November 2020 (metal industry)

EFIC and EFBWW, European Social Partners joint statement on Digital Transformation in workplaces of the European Furniture Industry, 6 July 2020 (Furniture)

Federation of European Social Employers and EPSU, Joint Position Paper on Digitalisation in the Social Services Sector – Assessment of Opportunities and Challenges, 6 June 2020 (social services)

Eurelectric and EPSU, IndustriAll, Digitalisation at the heart of social partners' commitment to keep the lights on, 9 April 2020 (electricity)

Eurelectric and EPSU, IndustriAll, A Social Partners' Framework of Actions – Challenges and opportunities of the digitalisation for the workforce in the European Electricity Sector, 9 April 2020 (electricity)

PostEurop and UNI Europa, Joint Declaration on Training in the Digital Era, 6 December 2019 (postal services)

ECEG and IndustriAll, Joint recommendations on digital transformations in the workplace for the European chemicals, pharmaceuticals, rubber and plastics sectors, 8 November 2019 (chemical industry)

EFCI/FENI and UNI Europa, Joint Statement on the Impact of Digitalization on Employment in the Cleaning and Facility Services Industry, 29 October 2019 (industrial cleaning)

⁽¹⁾ Na podstawie bazy danych tekstów dotyczących dialogu społecznego prowadzonej przez Komisję Europejską, bazy danych tekstów dotyczących europejskiego dialogu społecznego Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych (ETUI) (dotychczas niedostępnej publicznie) oraz własnych badań.

INTERGRAF and UNI-Europa, Print is vital for the future of reading – INTERGRAF and UNI Europa Graphical & Packaging joint statement, 21 October 2021 (graphical industry)

FEPOR, ESPO and ETF, Joint statement „Market based and technological developments in the shipping sector and technological innovation represent major challenges for the port sector”, 24 June 2019 (ports)

AMICE, BIPAR, Insurance Europe and UNI Europa, Follow-up statement on the social effects of digitalization, 15 February 2019 (insurance)

IRU and ETF, Joint statement from Social partners for better regulation and digital enforcement, 7 December 2018 (road transport)

EBF-FBE and UNI Europa, Joint Declaration on the Impact of Digitalisation on Employment, 30 November 2018 (banking)

CEPI and IndustriAll, A social partner resolution addressing the ongoing digitalisation in the European pulp and paper sector and its potential impact on industry and employment, 6 July 2018 (paper industry)

CEEMET and IndustriAll, The impact of digitalisation on the world of work in the metal, engineering and technology-based industries, 8 December 2016 (metal industry)

AMICE, BIPAR, Insurance Europe and UNI Europa, Joint declaration on the social effects of digitalisation by the European social partners in the insurance sector, 12 October 2016 (Insurance)

EPSU and CEMR, Joint Declaration on the opportunities and challenges of digitalisation in local and regional administration, 11 December 2015 (local and regional administration)

ZAŁĄCZNIK II

Następujące poprawki, które uzyskały poparcie co najmniej jednej czwartej oddanych głosów, zostały odrzucone w trakcie debaty (art. 43 ust. 2 regulaminu wewnętrznego):

Punkt 1.14 (powiązany z 5.8)

Zmienić:

1.14. EKES uważa, że w następstwie badań nad wpływem telepracy dobre warunki telepracy powinny stać się częścią programu godnej pracy i szczególnie krajowych programów godnej pracy. Należy zainicjować wspólny proces Komisji Europejskiej, MOP-u i OECD w celu zbadania, czy potrzebna jest konwencja opracowania konwencji MOP-u w sprawie telepracy.

Wyniki głosowania:

Za: 109

Przeciw: 130

Wstrzymało się: 14

Punkt 4.1.1

Zmienić:

4.1.1. EKES odnotowuje, że trudno jest wyciągnąć ostateczne wnioski w sprawie skutków telepracy dla świata pracy na podstawie obecnego stanu według wszystkich badań dotyczących wpływu telepracy na czas pracy długie godziny pracy stanowią największą wadę tej formy pracy⁽¹⁵⁾. Pracownik może zorganizować swój dzień pracy i unika dojazdów, ale negatywnym aspektem jest wydłużenie czasu pracy na porę nocną czy na weekendy.

Wyniki głosowania:

Za: 111

Przeciw: 120

Wstrzymało się: 18

Punkt 5.8 (powiązany z 1.14)

Zmienić:

5.8. EKES uważa, że w następstwie badań nad wpływem telepracy dobre warunki telepracy powinny stać się częścią programu godnej pracy i szczególnie krajowych programów godnej pracy. Będzie należało zainicjować wspólny proces Komisji Europejskiej, MOP-u i OECD w celu zbadania, czy jest potrzebna konwencja opracowania konwencji MOP-u w sprawie telepracy.

Wyniki głosowania:

Za: 109

Przeciw: 130

Wstrzymało się: 14

⁽¹⁵⁾ MOP, *Telework in the 21st century*, 2019, s. 298.