



Badanie aspektów pracy zdalnej w dobie pandemii COVID-19 i w perspektywie przyszłości



Centre for
International & European
Labour Law
Studies

CENTRUM ANALIZ
LEGISLACYJNYCH
I GOSPODARCZYCH



Beryl ter Haar

Profesor UW i kierownik Centrum Studiów nad Międzynarodowym i Europejskim Prawem Pracy (CIELLS) na Uniwersytecie Warszawskim oraz *endowed professor* na Uniwersytecie w Groningen

Warszawa, 21.04.2021 r.

Raport opracowano na zlecenie:

Centrum Analiz Legislacyjnych i Gospodarczych
al. Księcia Józefa Poniatowskiego 1, 03-901 Warszawa
www.calg.pl, kontakt@calg.pl

Autor: Beryl ter Haar

*Sfinansowano przez Narodowy Instytut Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego
ze środków Programu Rozwoju Organizacji Obywatelskich na lata 2018 – 2030*

I. Wstęp

W czasie pandemii COVID-19, kiedy to wprowadzono różne obostrzenia, wiele firm, zwłaszcza z branży usługowej, kontynuowało swoją działalność dzięki pracy zdalnej. Spowodowało to pojawienie się problemów z zakresu prawa pracy podczas pandemii, jak również pytań o przyszłość pracy zdalnej, ponieważ spekuluje się, że przynajmniej częściowo zostanie ona utrzymana również w dłuższej perspektywie. W niniejszym opracowaniu zostaną poruszone następujące kwestie. Praca zdalna jest pojęciem niejednoznacznym, które może być rozumiane jako praca z domu, telepraca, praca w dowolnym czasie z dowolnego miejsca itp. Dlatego też pierwszą kwestią poruszaną w tym opracowaniu jest ustalenie, co rozumie się pod tymi różnymi pojęciami, ze szczególnym uwzględnieniem ich cech wspólnych i różnic. W drugiej kolejności omówione zostaną ogólne zagadnienia dotyczące pracy zdalnej w czasie pandemii COVID-19, a następnie kwestie, które mogą pozostać aktualne w przyszłości. W trzeciej części dokonano analizy regulacji Międzynarodowej Organizacji Pracy i Unii Europejskiej ze szczególnym uwzględnieniem problemów wskazanych w drugiej części tekstu. Na koniec sformułowano pewne zalecenia pod kątem regulacji krajowych.



Zastrzeżenie: niniejsze badanie ma charakter rozpoznawczy. Chociaż wszystkie informacje są oparte na solidnych badaniach, nie wszystkie twierdzenia i warunki można równie dobrze poprzeć dowodami. Niemniej jednak niniejszy raport stanowi dość wyczerpujący przegląd głównych zagadnień prawa pracy dotyczących pracy zdalnej.

2. Pojęcie pracy zdalnej

Jak wskazano we wstępie, pojęcie pracy zdalnej jest niejednoznaczne. W niniejszym rozdziale zostaną wyróżnione i scharakteryzowane różne formy pracy zdalnej w celu zrozumienia podobieństw i różnic pomiędzy nimi. Ogólnie rzecz biorąc, określenie „praca zdalna” lub „telepraca” odnosi się do każdej formy pracy zdalnej, tj. wykonywanej poza siedzibą pracodawcy.

Jednym ze sposobów identyfikacji różnych form pracy zdalnej jest, jak to określa Jon Messenger, „perspektywa ewolucyjna” technologii informacyjnych i komunikacyjnych (ICT).¹ W związku z tym Messenger wyróżnia trzy generacje pracy zdalnej, a dokładniej telepracy. Pierwsza generacja związana jest z komputerami

¹ Jon C. Messenger, „Introduction: Telework in the 21st century – an evolutionary perspective”, [w:] J.C. Messenger (red.) *Telework in the 21st Century – An evolutionary perspective*. The ILO Future of Work Series (Cheltenham, Edward Elgar, 2019), 1-34.

stacjonarnymi, stacjonarnymi liniami telefonicznymi i faksami.² Podstawowym jej założeniem było ograniczenie czasu i kosztów podróży z domu do biura poprzez ułatwienie pracownikom korzystania z urządzeń ICT w filii pracodawcy lub w domu pracownika. Obecnie takie rozumienie telepracy nadal funkcjonuje w odniesieniu do pracowników, którzy utrzymują tradycyjny harmonogram pracy biurowej i pracują (w niepełnym wymiarze godzin) w alternatywnym miejscu pracy, często z domu.³

W drugiej generacji telepraca jest traktowana jako szczególny rodzaj organizacji pracy, obejmujący m.in. tradycyjną pracę biurową, pracę mobilną lub wirtualną, a także rodzaj pracy elastycznej, takiej jak praca w niepełnym wymiarze godzin, flexi-time, itp.⁴ Druga generacja telepracy jest więc traktowana jako elastyczna forma pracy będąca uzupełnieniem tradycyjnej pracy biurowej, a nie jako jej zamiennik.⁵ Podczas gdy pierwsza generacja telepracy była nadal związana z jakimś konkretnym miejscem, druga generacja stała się od niego oderwana. Pracę można było wykonywać w dowolnym miejscu i czasie.⁶

Trzecia generacja telepracy jest szczególnie związana z rozwojem technologii ICT, w szczególności urządzeń mobilnych, takich jak laptopy i telefony komórkowe (smartfony), które przybliżają siedzibę pracodawcy bardziej niż kiedykolwiek, jako że dane przechowywane w chmurze są dostępne z każdego urządzenia podłączonego do Internetu. Upowszechnienie dostępu do Internetu i przemiana laptopów, tabletów i telefonów z urządzeń do przetwarzania danych (obliczeniowych) w urządzenia komunikacyjne stworzyły warunki do bardziej nieformalnej organizacji pracy, zarówno w czasie regularnych godzin pracy, jak i poza nimi. Dlatego też wirtualne biuro to praca wykonywana nie tylko w dowolnym miejscu (co umożliwia technologia chmury), ale przede wszystkim w dowolnym czasie.⁷

Innym rozróżnieniem, które należy wprowadzić, jest rozróżnienie pomiędzy pracą zdalną lub telepracą (w postaciach właściwych wszystkim opisanym powyżej trzem generacjom) a „pracą z domu”. Centralnym elementem pracy zdalnej jest technologia, która ułatwia pracę. Praca z domu oznacza po prostu wykonywanie pracy w miejscu zamieszkania. Technologia nie musi odgrywać w tym przypadku żadnej roli. W tym kontekście Rodgers podaje przykład prostych zadań, takich jak wypełnianie kopert,⁸ ale do tej kategorii można zakwalifikować każdą formę wynagrodzenia akordowego lub płatności za ilość, która może być wykonywana w domu.⁹ Bardziej nowoczesną wersją „pracy z domu”, która jest możliwa dzięki rozwojowi ICT i tym samym z ICT związana, są formy crowdsourcingu poprzez platformy takie jak Mechanical Turk firmy Amazon.¹⁰

2 Ibid., 3.

3 Por. Skye Rodgers *What's the Difference Between Working Remotely, Telecommuting, and Working from Home?* 3 grudnia 2020 r., blog dostępny pod adresem www.virtualvocations.com.

4 Messenger, *Telework in the 21st Century*, 3.

5 Ibid., 6.

6 Ibid., 7. Cytat za: Nancy B. Kurland i Diane E. Bailey, „Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime”, (1999) 28(2) *Organizational Dynamics* 53-68 (cytat na str. 53).

7 Ibid., 8. Podobnie: Rodgers, *What's the Difference*.

8 Rodgers, *What's the Difference*.

9 W Holandii klasycznym przykładem pracy w domu było obieranie krewetek, a przełomowa sprawa odnosząca się do kwalifikacji umowy o pracę dotyczyła wypełniania kart czasu pracy z domu: Hoge Raad van 17 november 1978, *IVA / Queijssen* [ECLI:NL:PHR:1978:AC6391].

10 Por. Sally Anne Barnes, Anne Green, Maria de Hoyos, „Crowdsourcing and work: individual factors and circumstances influencing employability”, (2015) 30(1) *New Technology, Work and Employment*, 16-31.

Mówiąc o pracy zdalnej, możemy zatem wyróżnić co najmniej cztery różne jej formy. W perspektywie historycznej można podzielić telepracę na trzy etapy pod względem miejsca, z którego była lub jest wykonywana: biura domowego, biura mobilnego i biura wirtualnego.¹¹ Do tego dochodzi jeszcze „praca z domu”, w tym jej współczesna wersja – crowdsourcing. Każda z tych form ma inne cechy charakterystyczne, które mogą wymagać różnych odpowiedzi regulacyjnych. Zanim jednak przejdziemy do istniejących odpowiedzi regulacyjnych Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) i Unii Europejskiej (UE), musimy zrozumieć, jakiego rodzaju kwestie wymagają regulacji. W związku z tym w następnej części dokonano analizy kwestii związanych z pracą zdalną podczas pandemii COVID-19 oraz takich, które z dużą dozą prawdopodobieństwa pozostaną aktualne po jej zakończeniu.

3. Aspekty pracy zdalnej w dobie pandemii COVID-19 i w perspektywie przyszłości

Choć idea pracy zdalnej nie jest nowa, to już skala, na jaką odbywa się ona podczas pandemii COVID-19, jest bez precedensu.¹² Co więcej, dane dotyczące pracy zdalnej wskazują, że wykonujący ją pracownicy są bardziej produktywni w porównaniu z czasem, gdy pracowali w biurze.¹³ Dlatego też powszechnie spekuluje się, że również po pandemii ze strony zarówno pracodawców, jak i pracowników utrzyma się chęć do wykonywania obowiązków służbowych w formie pracy zdalnej.¹⁴ Jeśli praca zdalna rzeczywiście będzie w przyszłości bardziej popularna niż przed pandemią, wzrośnie również potrzeba regulacji. Jednak aby było to możliwe, musimy najpierw zrozumieć, jakie kwestie wymagają uregulowania. Tej właśnie analizie poświęcona jest niniejsza część opracowania. Analiza dotyczy zarówno zjawisk pozytywnych, które mogą wymagać wprowadzenia regulacji ułatwiających pracę zdalną, jak i tych negatywnych, które mogą wymagać regulacji o charakterze ograniczającym lub nakazowym.

3.1 Aspekty pracy zdalnej w dobie pandemii COVID-19

Jednym z największych pozytywów pracy zdalnej podczas pandemii COVID-19 jest to, że wiele firm nadal działa. Może nie dzieje się to na taką skalę jak wcześniej, ale ich działalność nie została przerwana.

Inną oczywistą zaletą pracy zdalnej jest to, że pracownicy zyskali większą autonomię w decydowaniu o tym, kiedy pracują. Taka elastyczność wydaje się szczególnie ważna w czasie lockdownów, kiedy szkoły i placówki opieki nad dziećmi nie są dostępne dla pracowników nieuznawanych za niezbędnych. Elastyczność czasu pracy ułatwia godzenie pracy z różnymi obowiązkami związanymi z opieką, zwłaszcza nad dziećmi.

Trzecią zaletą jest skrócenie czasu podróży do i z pracy. W czasie pandemii jest to o tyle istotne, że pomaga ograniczyć rozprzestrzenianie się wirusa oraz emisję szkodliwych substancji do atmosfery. Zjawisko to jest korzystne również z punktu widzenia wydajności pracy, ponieważ godziny zaoszczędzone na podróżach mogą być efektywnie wykorzystane na pracę. Ogólnie rzecz biorąc, dane dotyczące produktywności pracy

11 Ibid., 3, z odniesieniem do Sylvie Craipeau, „Télétravail: le travail fluide” (2010) 71 *Quaderni* 107-120. Istnieje jeszcze więcej terminów, ale są one niemal nie do odróżnienia od przedstawionych tu kategorii. Por. Rodgers, *What's the Difference*.

12 Por. ILO, *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond – A Practical Guide* (Geneva, International Labour Office, lipiec 2020 r.).

13 Por. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-a5d52e99/>.

14 Por. <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>. Pojawiły się pytania o wartość dodaną pracy w biurze w połączeniu z pracą zdalną, np. <https://www.smallbizdaily.com/office-be-obsolete-post-covid-19-world/>.

podczas pierwszej fali COVID-19 wskazują na wzrost w porównaniu do pracy wykonywanej z biura. Inne zalety, poza oszczędnością czasu na dojazdy, to także brak rozproszenia uwagi spowodowanego obecnością współpracowników i ogólnie większa autonomia (w sensie odpowiedzialności).

Kolejną korzyścią, którą należy tu wymienić, jest redukcja różnych kosztów po stronie pracodawcy. Szczególnie w czasach pandemii, kiedy spadek produkcji i ograniczone świadczenie usług przekładają się na niższe zyski, oszczędność kosztów jest mile widziana. Obejmuje to koszty ogrzewania budynku/biura, koszty darmowej/taniej kawy/herbaty dla pracowników, mniejsze zużycie energii elektrycznej, mniejsze zużycie wszelkiego rodzaju materiałów biurowych itp. Pracownik może zaoszczędzić na kosztach podróży, zwłaszcza gdy nie są one w pełni refundowane przez pracodawcę. Dla wielu pracowników czas dojazdu do i z pracy jest dość stresujący, dlatego też praca zdalna zmniejsza ten poziom stresu.

Prawie wszystkie pozytywne strony pracy zdalnej mają swoje negatywne odpowiedniki. Tak więc podczas gdy praca zdalna umożliwia kontynuowanie działalności, to nie dzieje się to w takim zakresie, jak normalnie. Można zidentyfikować różne powody takiego stanu rzeczy, między innymi ograniczony dostęp do zasobów firmowych/dokumentów/plików potrzebnych do wykonywania pracy, (zbyt) słabe połączenie internetowe, brak bezpośredniego kontaktu ze współpracownikami itp.

Praca zdalna może ograniczyć rozpraszanie uwagi przez współpracowników, ale zastępuje je rozpraszanie uwagi przez dzieci. Przyczynia się to do zacierania się granicy pomiędzy czasem pracy a czasem wolnym. Ten ostatni jest, w sensie prawnym, czasem odpoczynku, a więc czasem, w którym pracownik nie jest pod kontrolą pracodawcy. To sprawia, że autonomia czasu pracy staje się kwestią złożoną. Z jednej strony jest to sytuacja korzystna, ponieważ ułatwia godzenie pracy z życiem prywatnym, jednak z drugiej strony zaciera granice między czasem pracy a czasem odpoczynku. W konsekwencji pracownicy nie mają czasu na właściwą regenerację sił. Szczególnie w erze cyfryzacji, kiedy każdy jest stale i wszędzie połączony z każdym, pracownicy mogą czuć, że oczekuje się od nich nieprzerwanej dostępności. Kwestia ta – większa elastyczność czasu pracy w erze cyfryzacji, która całkowicie zaciera granicę między czasem pracy a czasem odpoczynku – stała się bardziej widoczna podczas lockdownów spowodowanych COVID-19. Dotyczy to przede wszystkim pracowników będących rodzicami. W rezultacie czas odpoczynku w celu regeneracji sił jest niewystarczający, a ryzyko wypalenia zawodowego drastycznie wzrasta.

Jeśli chodzi o ryzyka psychologiczne (jak wypalenie zawodowe) i społeczne, kolejną wadą braku „rozpraszania uwagi” przez kolegów jest depresyjny wpływ izolacji na człowieka. „Rozpraszanie uwagi” podano tu w cudzysłowie, ponieważ w tym kontekście odnosi się do wszelkiego rodzaju kontaktów między współpracownikami. Podczas gdy niektóre z nich mogą być mniej bezpośrednio związane z pracą, istnieje wiele drobnych interakcji między współpracownikami, które w rzeczywistości przyczyniają się do zwiększenia wydajności pracy pod względem zarówno ilości, jak i jakości. Z tej przyczyny argumentuje się, że biuro nigdy całkowicie nie zniknie. Dla dobrego funkcjonowania jednostki niezbędne są bezpośrednie, spontaniczne i ogólne interakcje między współpracownikami. Wideokonferencje i podobne rozwiązania zastępują je tylko do pewnego stopnia.

Praca zdalna lub praca w domu, co jest lepszym terminem w kontekście zagadnienia, którym się teraz

zajmiemy, wydaje się również zwiększać inne ryzyko psychospołeczne, a mianowicie ryzyko przemocy domowej. Chociaż jest ono zasadniczo związane z sytuacją domową, a nie ściśle z pracą, wydaje się, że praca z domu zwiększa je z co najmniej dwóch powodów: 1) ludzie spędzają więcej czasu w domu, co może powodować więcej zdrażeń między domownikami; 2) praca zdalna przyczynia się do izolacji społecznej, co sprawia, że ludzie są bardziej narażeni na ryzyko przemocy, a ponadto pozbawieni są możliwości opuszczenia miejsca zamieszkania. Pozostaje jednak pytanie, czy odnotowany wzrost przemocy domowej (nie tylko między małżonkami, ale także w stosunku do dzieci) jest spowodowany obostrzeniami związanymi z COVID-19, czy też jest bardziej związany z pracą z domu.

Inną kwestią dotyczącą pracy zdalnej związaną z większą autonomią pracownika jest fakt, że pracodawca ma z definicji mniejszą bezpośrednią kontrolę kierowniczą nad pracownikami. Ma to z kolei wpływ na prawo pracodawcy do wydawania poleceń dotyczących sposobu wykonywania pracy. Ponadto takie warunki wymagają dość wysokiego poziomu zaufania między pracodawcą a pracownikiem. Dane dotyczące wydajności pracy w pierwszych dniach lockdownu (czy raczej podczas pierwszej fali pandemii i pierwszego lockdownu) pokazują, że pracownicy są bardziej wydajni, gdy pracują z domu, niż gdy pracują w biurze. Niemniej jednak pracodawcy wydają się mieć trudności z zaufaniem do swoich pracowników, biorąc pod uwagę, że tworzy się i wykorzystuje coraz więcej systemów nadzoru nad pracownikami, co rodzi wszelkiego rodzaju pytania o prawo do prywatności. To ostatnie staje się tym bardziej istotne w kontekście zacierania się granic między czasem pracy a czasem prywatnym, co jest szczególnie problematyczne podczas lockdownów (vide: poprzednia uwaga o większej autonomii i godzeniu życia zawodowego i prywatnego).

Podczas gdy koszty pracodawcy mogą być zmniejszone, koszty po stronie pracowników wzrastają. Jednym z nich może być utrata pokoju we własnym domu (w wyniku przeznaczenia go na home office). Inne koszty mogą wynikać z konieczności założenia nowego, lepszego i droższego połączenia z Internetem, zakupu takich artykułów jak materiały do biura, drukarka, (nowy) laptop/komputer (jeśli nie jest zapewniony przez pracodawcę) itp.

Pracodawca nie tylko zapewnia zwykle materiały do pracy, ale ponosi również odpowiedzialność w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Obejmuje to stworzenie i utrzymanie bezpiecznego miejsca pracy. Dla wielu osób, których praca może zostać przeniesiona do domu, bezpieczne miejsce pracy oznacza często odpowiednie biurko, krzesło, klawiaturę, pulpit, ekran itp. Jednak pracodawca ma bardzo ograniczoną kontrolę nad miejscem pracy w domu lub też nie ma jej wcale. Szczególnie gdy miejsce pracy przenosi się z biura pracodawcy do domu tak nagle, jak miało to miejsce podczas pierwszej fali COVID-19 i pierwszego lockdownu, nie można oczekiwać, że pracownicy będą w stanie stworzyć sobie bezpieczne miejsce pracy w domu. Faktycznie, w różnych ankietach pracownicy wskazywali, że ich miejsce pracy w domu raczej nie spełniało ich potrzeb. Wiele osób zgłosiło, że pracuje przy stole kuchennym, w jadalni lub w pokoju gościnnym. Miejsce to pracownicy nierzadko dzielili ze swoimi partnerami lub dziećmi. Nawet jeśli pracodawca zaproponowałby dostarczenie do domu specjalnego sprzętu, nie zawsze byłoby to rozwiązaniem, ponieważ w domu może nie być na niego miejsca. Tak więc ograniczona jest nie tylko kontrola pracodawcy nad miejscem pracy w domu, ale również możliwość rozwiązywania problemów po stronie zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Jednym z py-



“

Podczas gdy koszty pracodawcy mogą być zmniejszone, koszty po stronie pracowników wzrastają. Jednym z nich może być utrata pokoju we własnym domu (w wyniku przeznaczenia go na home office). Inne koszty mogą wynikać z konieczności założenia nowego, lepszego i droższego połączenia z Internetem, zakupu takich artykułów jak materiały do biura, drukarka, (nowy) laptop/komputer (jeśli nie jest zapewniony przez pracodawcę) itp.

tań nasuwających się w tej sytuacji jest to o odpowiedzialność pracodawcy w przypadku obrażeń zawodowych spowodowanych pracą w domu.

Kolejną kwestią dotyczącą pracy zdalnej, która stała się (bardziej) widoczna podczas lockdownu spowodowanego COVID-19, są umiejętności cyfrowe. Niektórzy pracownicy nie mają problemów z pracą zdalną: zdają się łatwo przestawiać na taki tryb pracy i szybko uczą się, jak radzić sobie z różnymi programami komputerowymi umożliwiającymi pracę zdalną. Inni nie są w stanie przestawić się tak szybko lub potrzebują przy tym pomocy. Zbyt proste jest stwierdzenie, że jest to związane z wiekiem, a przynajmniej, o ile mi wiadomo, nie ma na ten temat żadnych dostępnych danych. Argumentuje się jednak, że umiejętność posługiwania się technologią cyfrową podlega tym samym prawom, co reszta naszych predyspozycji: niektórzy ludzie mają zdolności językowe, a inni talent do nauk ścisłych. Co ważniejsze, skala pracy zdalnej wykonywanej podczas lockdownów pokazała ogromną przepaść między tymi, którzy są cyfrowo kompetentni, a tymi, którzy nie są.

Należy również zauważyć, że doświadczenia z lockdownów pokazały, iż na pracę zdalną łatwiej jest przestawić się dużym przedsiębiorstwom niż małym i średnim. Dokładne powody tego zjawiska nie zostały wskazane, lecz wydaje się, że mogą one wynikać z faktu, iż wiele aspektów pracy zdalnej związanych jest z administracją po stronie pracodawcy. Tym samym odwracają one uwagę od podstawowej działalności firmy, którą i tak zajmowała się stosunkowo niewielka siła robocza.

3.2 Aspekty pracy zdalnej po zakończeniu pandemii COVID-19

Podczas całodniowej konferencji pt. „The Elusive World of Remote Work” („Nieuchwytny świat pracy zdalnej”) zorganizowanej przez serbskie Centrum Studiów nad Polityką Publiczną (CENTER)¹⁵ kilkakrotnie wspomniano, że praca zdalna (lub telepraca) istniała przed pandemią raczej w teorii i aspiracjach niż w praktyce. Lockdowny spowodowane pandemią COVID-19 być może zmieniły ten stan rzeczy, sprawiając, że praca zdalna stała się możliwa w znacznie większym stopniu niż dotychczas. Czy tak jest w istocie, dopiero się okaże. Niewykluczone również, że będzie się ona utrzymywać na różną skalę w poszczególnych krajach. Na przykład w krajach takich jak Dania i Holandia praca zdalna już wcześniej była dość powszechna, podczas gdy w krajach głównie południowoeuropejskich oraz środkowo- i wschodnioeuropejskich praktykowano (i w dalszym ciągu praktykuje się) ją znacznie rzadziej. Różnice te nie tylko są uwarunkowane kulturowo, ale mają również związek z gospodarczymi strukturami danego kraju. Jak już wspomniano, w niektórych sektorach (zorientowanych na usługi) praca zdalna sprawdza się lepiej niż w innych (zorientowanych na produkcję). Ponadto argumentuje się, że organizacja pracy zdalnej jest łatwiejsza dla dużych przedsiębiorstw (raczej bardziej typowych dla Europy Północno-Zachodniej) niż dla przedsiębiorstw małych i średnich (raczej bardziej typowych dla Europy Południowo-Wschodniej).

Biorąc pod uwagę, że praca zdalna będzie w przyszłości bardziej powszechna, powstaje potrzeba rozważenia związanych z nią różnorodnych kwestii prawa pracy. Choć nie jest tu możliwe wymienienie wszystkich z nich, następująca lista zdaje się być dość wyczerpująca.¹⁶

¹⁵ <http://fow.rs/>.

¹⁶ Wiele z nich nie jest nowych, patrz na przykład: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/089443939901700308>.

1. Autonomia czasu pracy / swoboda w ustalaniu czasu pracy / równowaga między pracą a życiem prywatnym

a. prawo do bycia odłączonym

Jak już wspomniano powyżej, większa autonomia w zakresie czasu pracy wydaje się mieć generalnie pozytywny wpływ na wydajność oraz na godzenie życia zawodowego i prywatnego. Jednakże z każdą formą pracy zdalnej nierozzerwalnie wiąże się ryzyko zatarcia granicy między czasem pracy a czasem odpoczynku do tego stopnia, że podział pomiędzy nimi całkowicie zniknie. To z kolei może prowadzić do nadmiernej liczby nadgodzin i braku odpowiedniej regeneracji, co zwiększa prawdopodobieństwo wystąpienia problemów zdrowotnych związanych z pracą.

b. nastawienie na wykonywanie zadań, a nie na liczbę przepracowanych godzin

Większa swoboda w ustalaniu czasu pracy oznacza, że wykonywanie określonych zadań powinno mieć większe znaczenie niż liczba przepracowanych godzin. Taki układ ułatwia nadzór nad pracą na odległość, ponieważ nie ma konieczności kontrolowania faktycznie przepracowanych godzin, a jedynie ich efektu. Wadą pracy zadaniowej względem pracy obliczanej na podstawie czasu jest to, że trzeba bardzo dokładnie szacować, jak długo zajmuje wykonanie danego zadania. W pewnym sensie może to wymagać elastyczności, ponieważ zadania nie zawsze mogą być wykonywane w ten sam sposób. Niektóre z nich czasem okazują się bardzo proste, a kiedy indziej o wiele bardziej złożone. Inną kwestią, którą należy wziąć pod uwagę, jest podział na pracowników na osoby zatrudnione i samozatrudnione. Zlecanie pracy w oparciu o zadania lepiej sprawdza się w przypadku osób samozatrudnionych, które nie są nikomu podporządkowane i w związku z tym mają absolutną niezależność czasową, co w wielu zawodach jest mniej typowe dla pracowników zatrudnionych.

2. Bezpieczeństwo i higiena pracy – odpowiedzialność pracodawcy

Ogólne ustawodawstwo dotyczące BHP zawiera dość sztywne zasady dotyczące odpowiedzialności pracodawcy, co jest związane z podległą pozycją pracownika, który musi stosować się do instrukcji pracodawcy dotyczących wykonywanej pracy, używanych do tego narzędzi i sprzętu, okoliczności jej świadczenia itp. Relacja ta ulega zmianie w sytuacji pracy zdalnej. Pracodawca nie ma żadnych uprawnień kierowniczych w stosunku do pracy wykonywanej z domu. Należy tu wyróżnić trzy kwestie:

a. aspekt fizyczny (miejsce wykonywana pracy)

Pracodawca może zapewnić pewne udogodnienia, takie jak laptop, komputer, specjalny ekran, krzesło, biurko itp. w celu stworzenia podobnego miejsca pracy w domu, jednak nigdy nie będzie ono takie samo, a czasami wdrożenie takich udogodnień po prostu nie będzie możliwe. Dlatego też słusznym wydaje się być odpowiednie dostosowanie zasad.

b. skutki psychospołeczne (w tym cyberprzemoc)

Nie każdy nadaje się do pracy zdalnej. Niektórzy ludzie potrzebują innych, aby osiągać najlepsze wyniki. Dla pewnych osób miejsce pracy jest jedynym miejscem kontaktów społecznych. Utrata bezpośredniego kontaktu ze współpracownikami może prowadzić do depresji spowodowanej izolacją. Silne poczucie odpowiedzialności może sprawić, że niektóre osoby będą bardziej podatne na ryzyka związane z pracą zdalną, ponieważ nie potrafią odpowiednio zarządzać własnym czasem pracy – czują, że powinny być stale dostępne. Wszystkie te zjawiska mogą skutkować chorobami psychospołecznymi, takimi jak stres, wypalenie zawodowe i depresja. Te z kolei mogą się przeradzać w choroby fizyczne, takie jak choroby układu krążenia lub problemy z układem mięśniowo-szkieletowym.¹⁷

Wraz ze wzrostem wykorzystania urządzeń cyfrowych cyberprzemoc stała się stosunkowo istotnym zagrożeniem¹⁸ – zagrożeniem, które wymaga szczególnej uwagi w sytuacji pracy zdalnej, zwłaszcza w połączeniu z poczuciem utraty miejsca pracy jako wspólnoty społecznej.

c. przemoc domowa

Bezsporne jest, że w związku z lockdownami, które zatrzymują ludzi w domach, nastąpił wzrost przemocy w rodzinie.¹⁹ Beland i inni zbadali wpływ COVID-19 na przemoc domową i stres w rodzinie pod kątem tego, co najbardziej się do nich przyczynia.²⁰ Doszli do wniosku, że nie praca zdalna wzmacnia przemoc domową, jak się powszechnie spekuluje, ale jest to raczej efekt izolacji społecznej i osłabionej pozycji kobiet, zwłaszcza gdy rodzina boryka się z problemami finansowymi. Autorzy badania łączą swoje ustalenia z teorią kontroli społecznej, która w skrócie i w przybliżeniu wskazuje, że prawdopodobieństwo, iż potencjalny sprawca stanie się sprawcą faktycznym, zmniejsza się wraz ze wzrostem poziomu kontroli społecznej. Osobami sprawującymi tę kontrolę są często znajomi i rodzina, ale także współpracownicy. Obostrzenia związane z pandemią w znacznym stopniu ograniczają te mechanizmy kontroli. Chociaż sytuację COVID-19 można uznać za dość ekstremalną, to jednak, jak wspomniano w punkcie b), dla niektórych osób miejsce pracy jest jedynym lub głównym środowiskiem społecznym. Oznacza to, że jeśli praca zdalna stanie się standardem, niektóre osoby, zwłaszcza kobiety, mogą znaleźć się w grupie podwyższonego ryzyka przemocy domowej. Przemoc domowa ma wpływ na wydajność pracowników i dlatego jest również przedmiotem troski pracodawców oraz rządów.²¹

3. Rozwój zawodowy (co z oczu, to z serca)

Uważa się, że praca zdalna niekorzystnie wpływa na rozwój zawodowy. Przynajmniej takie jest ogólne przekonanie: osoby pracujące z domu są mniej zaangażowane w pracę niż te, które przychodzą do biura. Badania empiryczne przeprowadzone przez Goldenę, Eddleston i Powella²² wykazały jednak, że kwestia ta jest bardziej zniuansowana. Illegems i Verbeke badali tę kwestię z perspektywy zarówno pracodawcy, jak i pracow-

17 Por. <https://osha.europa.eu/nl/themes/psychosocial-risks-and-stress>.

18 Por. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_736235.pdf.

19 Por. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/briefingnote/wcms_749786.pdf.

20 <https://www.econstor.eu/handle/10419/218949>.

21 Por. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738117.pdf.

22 <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/ambpp.2017.14757abstract>.

nika, i stwierdzili, że gdy duża część pracowników pracuje zdalnie, należy wprowadzić zmiany w zarządzaniu personelem, jednak gdy takie zmiany są wprowadzane, rozwój zawodowy tych osób nie jest (postrzegany jako) zagrożony.

4. Szkolenia w zakresie technologii cyfrowych / nowych umiejętności

W porównaniu z pracą w siedzibie pracodawcy, praca zdalna wymaga innego zestawu umiejętności zarówno od pracowników, jak i od kierownictwa.

a. Umiejętności cyfrowe pracowników (i kierownictwa)

Posiadanie odpowiednich narzędzi do pracy zdalnej, zapewnionych lub nie przez pracodawcę, to tylko jeden z istotnych aspektów. Umiejętność korzystania z nich to coś zupełnie innego.²³ Upowszechnienie pracy zdalnej w efekcie pandemii COVID-19 zmusiło wielu pracowników do podniesienia swoich umiejętności cyfrowych. Wielu z nich jednak nie było w stanie temu sprostać. Oznacza to, że praca zdalna jest szczególnie korzystna dla osób cyfrowo sprawnych, natomiast pozostali napotkają przeszkody, które wpływają na ich produktywność i satysfakcję z pracy.

b. Zarządzanie zdalne / umiejętności związane z nadzorem pracowniczym

Oprócz kompetencji cyfrowych menedżerowie muszą być również szkoleni w zakresie umiejętności zarządzania, w szczególności w zakresie zdalnego wykonywania uprawnień kierowniczych. Może to wymagać między innymi innego podejścia i organizacji procesów pracy, na przykład większego nastawienia na wyniki projektów/zadań, które są łatwiejsze do kontrolowania niż wydajność na podstawie przepracowanego czasu. Chociaż dostępne są różne narzędzia nadzoru, należy z nich korzystać z rozwagą, ponieważ mogą one naruszać prawo pracownika do prywatności.²⁴

5. Prawo do prywatności

Chociaż praca zdalna sama w sobie nie jest równoznaczna z pracą z domu, stoi ona w sprzeczności z prawem do prywatności i może generować napięcia. Można wyróżnić co najmniej dwie sytuacje potencjalnego naruszenia prawa pracownika do prywatności.

a. Monitorowanie przez pracodawcę

Monitorowanie lub nadzór ze strony pracodawcy nie jest niczym nowym ani też nie dotyczy wyłącznie pracy zdalnej. Przykład tego widzieliśmy już w filmie *Dzisiejsze czasy* Charliego Chaplina. Jednak rozwój technologii cyfrowych zapewnia pracodawcom coraz bardziej zaawansowane narzędzia i środki monitorowania wydajności pracowników. W UE kwestię tę reguluje ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych (2016/679) oraz art. 8 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka.

23 Por. <https://www.8x8.com/blog/improving-digital-literacy>.

24 Zob. obrazowy opis tego, jak inwazyjne mogą być systemy nadzoru nad pracownikami: <https://www.nytimes.com/2020/05/06/technology/employee-monitoring-work-from-home-virus.html>.

Praca zdalna wymaga pewnego poziomu zaufania między pracodawcą a pracownikiem, bo to, czego się nie widzi, nie podlega kontroli. Jeśli tego zaufania zabraknie, pracodawca może czuć pokusę skorzystania z naruszających prywatność narzędzi inwigilacji cyfrowej.

b. Inwazyjny efekt wideokonferencji w domu

Innym naruszającym prywatność aspektem pracy zdalnej jest korzystanie z narzędzi wideokonferencyjnych. Dla niektórych osób to, że współpracownicy czy szef są w stanie zobaczyć ich dom czy jego część bywa niezwykle niekomfortowe. W szczególności może ujawniać różnice społeczne pomiędzy pracownikami, pociągając za sobą niepożądane skutki. Kwestia ta jest jednak zbyt słabo zbadana / rozpoznana, by można było poprzeć ją danymi.

6. Skutki dla pracowników szczególnie narażonych

W wielu systemach prawnych, zwłaszcza w UE, pewne grupy pracowników są określane jako „szczególnie narażone” na różnego rodzaju zagrożenia. Praca zdalna różnie wpływa na każdą z tych grup. Dlatego warto mieć tego świadomość i w razie potrzeby zająć się ochroną takich pracowników.

a. Kobiety

Praca zdalna, zwłaszcza wykonywana z domu, wywiera dodatkową presję przede wszystkim na kobiety.²⁵ Dwie kwestie zostały już wspomniane w kontekście przemocy domowej: izolacja społeczna i osłabiona pozycja. Kolejny problem związany jest z tradycyjnymi obowiązkami rodzinnymi, zwłaszcza opieką nad dziećmi i prowadzeniem domu. Jak stwierdzono powyżej w części dotyczącej czasu pracy, jedną z zalet pracy zdalnej jest łatwiejsze godzenie pracy z życiem prywatnym. Jednakże jeżeli obowiązki rodzinne nie są równo podzielone w gospodarstwie domowym, staje się ono większym obciążeniem dla osoby, która dźwiga największą część tych obowiązków – często kobiety.²⁶

b. Młodzi / starzy

Powszechna jest opinia, jakoby praca zdalna była szczególnie atrakcyjna dla młodych ludzi. Pogląd ten jest częściowo związany z uprzedzeniami dotyczącymi wieku, a konkretnie cyfrowej sprawności osób młodych. Po części jednak jest on również poparty danymi (zob. odniesienia).²⁷ Jednak młodzi ludzie również borykają się z negatywnymi stronami pracy zdalnej. Różne opracowania wskazują, że praca zdalna skutkuje brakiem coachingu/mentoringu i utrudnia nawiązywanie kontaktów.²⁸ Inną kwestią, rzadziej poruszaną, jest fakt, że młodzi pracownicy mogą nie mieć jeszcze wyrobionej rutyny pracy.

25 Zob. między innymi: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3684702 (artykuł autorstwa Tammy Katsabian).

26 Por. <https://news.yale.edu/2020/07/17/study-reveals-gender-inequality-telecommuting>.

27 <https://www.icmi.com/resources/2017/want-to-recruit-millennials-let-them-work-from-home> i <https://www.virtualvocations.com/blog/telecommuting-news/generational-remote-work-statistics-survey/>.

28 Np. <https://www.bbc.com/worklife/article/20201023-can-young-people-thrive-in-a-remote-work-world>; <https://blogs.imf.org/2020/07/07/teleworking-is-not-working-for-the-poor-the-young-and-the-women/>; i <https://www.theatlantic.com/magazine/archive/2020/10/career-costs-working-from-home/615472/>.

Praca w siedzibie pracodawcy zapewnia im pod tymi względami wsparcie, ponieważ oferuje strukturę, rutynę, skupienie, socjalizację, nawiązywanie kontaktów i redukcję stresu.²⁹ Dlatego też praca zdalna może być dla młodych pracowników trudna.

Starsi pracownicy, z drugiej strony, mogą napotkać trudności wynikające z dokładnie odwrotnych powodów. Mają oni już wyrobioną rutynę pracy, mogą mniej potrzebować coachingu lub mentoringu (w rzeczywistości sami mogą być coachami lub mentorami), a także zbudowali już swoje sieci kontaktów. Jednak ich umiejętności cyfrowe mogą być słabiej rozwinięte, co obniża ich produktywność, ponieważ więcej czasu będą musieli poświęcić na „rozwiązywanie problemów” i na opanowanie działania urządzeń i programów. W świecie, w którym siła robocza coraz szybciej się starzeje (szczególnie w UE), telepraca może również oferować możliwości pozwalające pracownikom pracować dłużej. Jednak aby stało się to rzeczywistością, sprawą najwyższej wagi jest rozwój umiejętności cyfrowych. Zgodnie z polityką UE takie umiejętności mogłyby (a nawet powinny) być częścią uczenia się przez całe życie, co pozwoliłoby pracownikom zachować zdolność do zatrudnienia przez cały okres ich kariery zawodowej.³⁰

c. Osoby z niepełnosprawnościami

Praca zdalna wydaje się oferować wiele korzyści pracownikom z niepełnosprawnościami, ponieważ może być formą racjonalnych usprawnień, które pracodawcy są zobowiązani im zapewnić.³¹ O ile w przeszłości pracodawcy niechętnie stosowali takie rozwiązanie jako racjonalne usprawnienie,³² doświadczenia z lockdownów spowodowanych COVID-19, które zmusiły wielu pracowników do wykonywania pracy biurowej z domu, mogły przekonać pracodawców do częstszego stosowania takiego rozwiązania w przyszłości. Większość badań na ten temat pochodzi z USA, niektóre z Wielkiej Brytanii. Najwyraźniej w Europie kontynentalnej poświęca się temu zagadnieniu niewiele uwagi. Oznacza to, że albo nie ma żadnych problemów, albo, co bardziej prawdopodobne, problemy istnieją, ale nie udało się skierować na nie uwagi badaczy akademickich. Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) promuje pracę zdalną jako coś pozytywnego również pod względem różnorodności, w tym zatrudniania osób niepełnosprawnych.³³ Niewiele uwagi poświęca się jednak ewentualnym stronom negatywnym. Jedną z nich może być efekt wykluczenia. Jakkolwiek inkluzywna nie byłaby polityka uznająca pracę zdalną za racjonalne usprawnienie w sytuacji obostrzeń związanych z pandemią, które przeniosły do prywatnych domów niemal wszystkie miejsca pracy o charakterze biurowym, w normalnych warunkach już tak nie będzie. Nawet jeśli praca zdalna stanie się powszechniej praktykowana, wszystkie zalecenia dotyczące jej wykonywania wskazują, że w najlepszym przypadku będzie ona realizowana w niepełnym wymiarze godzin, a więc na pół etatu w domu i na pół etatu w biurze. Kiedy to praca zdalna stanowi „rozsądne udogodnienie”, istnieje ryzyko, że wszystkie kontakty będą odbywać się za pośrednictwem narzę-

29 Por. <https://www.theatlantic.com/magazine/archive/2020/10/career-costs-working-from-home/615472/>.

30 https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-adult-learning_en.

31 Wynika to z art. 5 Dyrektywy UE 2000/78.

32 W USA badania wykazały, że pracodawcy uważali pracę zdalną za kosztowny przywilej, a nie rozsądne usprawnienie, co powodowało, że niechętnie wprowadzali to rozwiązanie. Por. J. Peng (producent multimedialny) i L. Kiesel (korespondent), „For those with disabilities, shift to remote work has opened doors”, *The Christian Science Monitor* 27 października 2020 r.

33 Por. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_208067/lang-en/index.htm.

dzi wideokonferencyjnych itp. Podczas gdy pełnosprawni pracownicy, którzy pojawiają się w siedzibie pracodawcy, spotykają się ze współpracownikami, szczególnie nieformalnie, przy ekspresie do kawy, kopiarce, na korytarzach itp., pracownik niepełnosprawny, który nigdy nie przychodzi do biura, nie będzie korzystał z tego samego rodzaju interakcji ze swoimi kolegami, co stanowi formę (społecznego) wykluczenia. Dodatkowo, jak w przypadku pracy zdalnej w ogóle, istnieje ryzyko chorób psychospołecznych z powodu braku więzi społecznych.

d. Pracownicy-imigranci

„Oddzielenie lokalizacji od pracy oznacza, że mniej osób musi migrować, ale oznacza to również, że więcej osób może migrować, ponieważ utrzymanie pracy jest obecnie głównym czynnikiem ograniczającym mobilność”.³⁴ Powyższy cytat wiele mówi o wpływie pracy zdalnej na pracowników migrujących. Z jednej strony, praca zdalna sprawia, że migracja do miejsca pracy jest zbędna, ponieważ praca może być wykonywana w dowolnym miejscu i czasie. Z drugiej strony, ponieważ praca nie jest już związana z czasem i miejscem, pracownicy mają większą swobodę w wykonywaniu jej tam, gdzie chcą. Oczywiście dotyczy to prac, które mogą być wykonywane zdalnie, nie zaś prac fizycznych, takich jak w przemyśle odzieży gotowej, rolnictwie itp. Branże, w których tradycyjnie pracuje wielu migrantów, borykają się z wieloma problemami związanymi ze złymi warunkami pracy, a nawet formami pracy przymusowej. Niemniej jednak może to zmienić strumień migracji w niektórych branżach, skutkując innym typem pracowników migrujących. Potencjalne konsekwencje tego zjawiska wymagają głębszego zbadania.

e. Pracownicy zatrudnieni na czas określony

Chociaż praca zdalna może ułatwić zatrudnianie nowych, tymczasowych pracowników, dla pracownika zatrudnionego na czas określony może ona oznaczać pewne wady. Nierzadko umowa na czas określony jest pierwszym krokiem w firmie w kierunku umowy stałej. Aby doszło do zmiany umowy, ważne jest nawiązywanie kontaktów i budowanie więzi wśród współpracowników. Praca zdalna znacznie ten proces utrudnia. Ponownie pojawia się tu kwestia społecznego oderwania. Ponadto badania nad elastycznymi formami pracy wykazały, że pracodawcy są mniej skłonni do inwestowania w pracowników zatrudnionych na czas określony, podczas gdy w przypadku pracy zdalnej ważne są umiejętności cyfrowe (omówione powyżej) i nadążanie za rozwojem w tej dziedzinie. W bardziej ogólnym ujęciu, koncepcja uczenia się przez całe życie stała się niezbędną dla pracowników w celu utrzymania zdolności do zatrudnienia w szybko zmieniającym się cyfrowym świecie pracy. To połączenie uwarunkowań może stawiać pracowników zatrudnionych na czas określony w szczególnie niekorzystnej sytuacji w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na podstawie stałej umowy o pracę. Dlatego też zagadnienie to jest powiązane z kwestią rozwoju kariery zawodowej, o której mowa powyżej.³⁵

³⁴ <https://www.neweurope.eu/article/the-rise-of-remote-workers-and-the-end-of-migrant-workers/>.

³⁵ Więcej na ten temat między innymi w J. Richardson i C. Kelliher, „Chapter 8: Managing visibility for career sustainability: a study of remote workers”, [w:] A. de Vos i B.I.J.M. van der Heijden (red.) *Handbook of Research on Sustainable Careers* (Cheltenham, Edward Elgar, 2015) 116-130.

f. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin

Jak już kilkakrotnie wspomniano, wielu badaczy pracy zdalnej rekomenduje rozwiązania w niepełnym wymiarze czasu pracy, tj. wykonywanie części pracy zdalnie, a części w siedzibie pracodawcy. Kiedy umowa dotyczy pracy w niepełnym wymiarze godzin, może to być trudniejsze do zorganizowania. Co więcej, większość osób pracujących w niepełnym wymiarze godzin to kobiety. Połączenie niepełnego wymiaru godzin i pracy zdalnej umożliwia im pogodzenie pracy z życiem prywatnym (czytaj: obowiązkami opiekuńczymi). Ponadto dla niektórych pracowników możliwość wykonywania pracy zdalnie oznacza możliwość pracy w ogóle. Wymóg wykonywania części zadań w siedzibie pracodawcy może oznaczać, że osoby te będą musiały zrezygnować z zatrudnienia. W połączeniu z nieodłącznym ryzykiem psychospołecznym (omówionym powyżej) dylemat dotyczący pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin staje się jeszcze bardziej złożony. W tej sytuacji pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy wydają się być szczególnie narażeni na ryzyko związane z organizacją pracy zdalnej, która może być jedynym rodzajem pracy, jaką są w stanie wykonywać.

Kolejne dwie kwestie (dostęp do praw pracowniczych i reprezentacja pracowników) są ze sobą powiązane. Ponieważ wszystkie kraje europejskie są członkami Rady Europy i ratyfikowały Europejską Konwencję Praw Człowieka oraz Europejską Kartę Społeczną, prawa te wydają się być stosunkowo dobrze zagwarantowane. Jednakże ogólne nieodłączne ryzyko (społecznego) oderwania od miejsca pracy/pracodawcy jednocześnie zwiększa ryzyko, że prawa pracownicze nie będą przestrzegane. Mówiąc bardziej ogólnie, pracownicy będą mieli mniej okazji do bezpośrednich i „poufnych” rozmów między kolegami na temat warunków pracy itp. Tym samym zmniejsza się prawdopodobieństwo, że naruszenia praw pracowniczych zostaną wykryte i że pracownicy będą się organizować. Chociaż struktury dla obu tych obszarów już istnieją i funkcjonują, muszą one zostać dostosowane do sytuacji, w której praca zdalna może stać się bardziej powszechna.

7. Dostęp do praw pracowniczych

Dostęp do praw pracowniczych może odnosić się do dwóch spraw: po pierwsze, dostępu do sądów w celu egzekwowania przestrzegania praw pracowniczych, a po drugie, dostępu do prawa regulującego prawa pracownicze. Ta ostatnia kwestia jest w kontekście UE najbardziej interesująca, ponieważ praca zdalna obejmuje również pracę dorywczą świadczoną przez Internet. Jedną ze spraw związanych z taką formą pracy jest kwalifikacja stosunku pracy. Nie chodzi tylko o to, czy osoba wykonująca taką pracę jest pracownikiem, czy też osobą samozatrudnioną (zleceniobiorcą), ale często pojawia się również pytanie o to, kto jest pracodawcą. Bez pracodawcy nie może być pracownika. Debata na ten temat wciąż trwa, a sądy na całym świecie zajmują się tym zagadnieniem z różnym skutkiem. Tymczasem pracownicy, którzy są traktowani jako samozatrudnieni, pozostają poza zakresem prawa pracy i w konsekwencji nie mają dostępu do praw pracowniczych.³⁶

Dodatkowo praca zdalna wiąże się zagrożeniem nieprzestrzegania szeregu praw pracowniczych. Są to prawa dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy.

³⁶ Zob. ciekawy raport na ten temat: S. Garben, *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU* – European Risk Observatory Discussion paper (Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2017), dostępny pod adresem: osha.europa.eu.

Jak już wspomniano, pracodawca ma ograniczoną kontrolę nad miejscem pracy w domu (lub w innym miejscu poza jego siedzibą). Po drugie, pojawia się pytanie o prywatność. Jasnym jest, że prawo pracownika do prywatności ogranicza kontrolę pracodawcy nad miejscem pracy w domu. Inną kwestią jest zdalny nadzór pracodawcy z wykorzystaniem cyfrowych programów monitorowania pracowników. Chociaż w porównaniu z USA w UE istnieje znacznie silniejsza ochrona prawa do prywatności, wydaje się, że wzrosło wykorzystanie programów nadzoru nad pracownikami.³⁷ Faktyczna ochrona tych praw może wymagać szczególnych regulacji.

8. Reprezentacja pracownicza / głos pracowników

Łatwo sobie wyobrazić, że jeśli pracownicy nie spotykają się osobiście, to również trudniej jest im się zorganizować, zapewnić sobie reprezentację i wspólnie zabierać głos. Praca zdalna, zwłaszcza gdy staje się dominującą formą pracy w przedsiębiorstwie lub nawet w całym sektorze czy całej branży, wymaga innego podejścia do organizacji. Organizacje zarówno pracodawców, jak i pracowników muszą wprowadzać innowacje i w większym stopniu wykorzystywać platformy cyfrowe/online do organizowania się. Państwo może być zmuszone do wprowadzenia przepisów, które umożliwią i ułatwią takie działania. Powinny one na przykład ułatwiać lub zapewniać dostęp do dobrej infrastruktury i sieci internetowej.

Oprócz kwestii związanych z organizowaniem się, pewne aspekty właściwe dla pracy zdalnej, takie jak większa autonomia w zakresie pracy, zwłaszcza (elastyczny) czas pracy, oraz ograniczona kontrola pracodawcy nad kwestiami BHP, również stanowią wyzwanie dla organizacji zrzeszających pracowników. Wymienione zagadnienia stanowią typowe tematy rokowań zbiorowych. Jeśli jednak obszary te stają się coraz mniej uregulowane, jakie interesy trzeba jeszcze reprezentować? Jak wskazano powyżej, praca zdalna ma aspekty zarówno pozytywne, jak i negatywne. Rolą układów zbiorowych będzie zajęcie się tymi drugimi, jednak bez wątpienia będą one w przyszłości funkcjonowały inaczej niż dotychczas, a zmiany te wymagają rozważenia.

9. Koszty

Praca zdalna pozwala na oszczędności kosztów po stronie zarówno pracodawców (np. na ogrzewaniu, elektryczności, (darmowej) kawie/herbacie, itp.) jak i pracowników (np. koszty podróży), ale równolegle rosną inne koszty obu stron, które należy ponownie rozważyć. Poniżej znajduje się lista takich kosztów, które zostały wymienione na wspomnianej już konferencji Future of Work.

a. po stronie pracodawcy

- zapewnienie platform cyfrowych
- system monitorowania pracowników
- szkolenia z zarządzania na odległość dla kadry kierowniczej
- szkolenie pracowników w zakresie umiejętności cyfrowych

37 Por. Eurofound, *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation* (Luksemburg, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2020).

- zapewnienie sprzętu do pracy z domu
- stałe dodatki (np. koszty podróży, obiady itp.)

b. po stronie pracownika

- sprzęt
- elektryczność, Internet, ogrzewanie
- stworzenie miejsca pracy (utrata prywatnej przestrzeni życiowej)
- koszty kopiowania / drukowania

10. Egzekwowanie przestrzegania prawa przez inspekcję pracy

Typowym dla prawa pracy sposobem egzekwowania przestrzegania przepisów jest wykorzystanie systemu inspekcji pracy. Dotyczy to w szczególności spraw związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Jednak oprócz tego, że ogólnie systemy inspekcji pracy mają wiele wad,³⁸ to w przypadku pracy zdalnej szczególnie poważnym problemem jest to, że inspekcja pracy, będąc organem państwa, nie ma dostępu do miejsca pracy w domu. Inspekcja w miejscu zamieszkania mogłaby zostać uznana za naruszenie prawa do prywatności lub za formę bezprawnego wtargnięcia. Oznacza to, że pracownicy są nie tylko narażeni na ryzyka BHP nieodłącznie związane z pracą zdalną, ale na dodatek jeszcze bardziej uzależnieni od pracodawcy ze względu na ograniczone możliwości inspekcji pracy. Inspekcja pracy może co najwyżej sprawdzić aspekty formalne i proceduralne, np. czy pracodawca wprowadził środki mające na celu zapobieganie lub łagodzenie zagrożeń BHP. Wciąż nie dopracowano, jakie dokładnie powinny to być środki. Na myśl przychodzą rozwiązania ułatwiające kontakty między pracownikami zdalnymi w celu zmniejszenia ryzyka izolacji społecznej, rozwiązania zapewniające równe traktowanie pracowników zdalnych i pracowników stałych itp.

3.5 Dalsze zasadnicze pytania dotyczące pracy zdalnej

Oprócz tych konkretnych kwestii związanych z prawem pracy w odniesieniu do pracy zdalnej istnieje również kilka innych fundamentalnych pytań wymagających omówienia.

1. Czy praca zdalna jest prawem, przywilejem (wymóg umiejętności informatycznych) czy obowiązkiem?

Zasadniczo jest to pytanie o to, czy praca zdalna może lub powinna być obowiązkowa czy dobrowolna. Ogólnie rzecz biorąc, wśród ekspertów prawa pracy wydaje się panować zgoda co do tego, że praca zdalna powinna być rozwiązaniem dobrowolnym. Biorąc pod uwagę fakt, że pracownik musi znaleźć miejsca pracy alternatywne wobec siedziby pracodawcy, pogląd ten wydaje się uprawniony. Na korzyść dobrowolności przemawia również zwiększone ryzyko psychospołeczne związane z pracą zdalną. Innym aspektem, który należy rozważyć w tym kontekście, jest fakt, że nie każdy jest w stanie poradzić sobie z większą autonomią w organizowaniu własnej pracy. Innymi słowy: nie każdy nadaje się do pracy zdalnej. Dotyczy to szczególnie osób o niskich umiejętno-

38 Por. D. Weil, „A Strategic Approach to Labour Inspection”, (2008) 147(4) *International Labour Review*, 349-375 – w oparciu o sprawozdanie MOP z 2006 r., w którym podkreślono „trudności inspekcji pracy w państwach członkowskich i zalecono szereg środków mających na celu zwiększenie jej skuteczności”.

ściach cyfrowych. W związku z tym zdolność posługiwania się technologią cyfrową może być traktowana jako wymóg kwalifikujący do pracy zdalnej, co może uczynić z niej raczej rodzaj przywileju zamiast formy pracy zależnej od woli pracownika (czysto dobrowolnej) lub forsowanej przez pracodawcę (obowiązkowej).

Niezależnie od odpowiedzi na to pytanie wydaje się, że w tym przypadku istnieje pewne pole do działania ze strony ustawodawcy lub partnerów społecznych.

2. Czy powinna istnieć jedna ogólna regulacja odnosząca się do wszystkich form pracy zdalnej, czy też powinny to być różne regulacje?

Pewne aspekty pracy zdalnej mogłyby z powodzeniem zostać uregulowane dla wszystkich sektorów, na przykład czy jest to rozwiązanie dobrowolne, czy też pracodawca może zobowiązać do niego swoich pracowników. Można sobie również wyobrazić, że zaistnieje potrzeba wprowadzenia regulacji specyficznych dla danego sektora lub zawodu. W związku z tym wydaje się, że zagadnienie to powinno zostać częściowo uregulowane przez ustawodawcę z możliwością wprowadzenia bardziej szczegółowych regulacji przez partnerów społecznych. Powyższe rozważania prowadzą do trzeciego pytania.

3. Jaki powinien być poziom regulacji: ustawa, układy zbiorowe pracy (branżowe lub zakładowe), umowy indywidualne?

Logiczne wydaje się uregulowanie ogólnych aspektów pracy zdalnej w prawie ustawowym. Ustalałoby ono wytyczne lub tworzyło otwarte normy, które powinny być następnie dopracowane w ramach układów zbiorowych pracy (najlepiej na poziomie sektorowym lub zawodowym, aby wyrównać szanse), a tam, gdzie jest to pożądane lub konieczne, na poziomie umów indywidualnych. Typowym przykładem dla tych ostatnich może być sytuacja, w której praca zdalna stanowi racjonalne usprawnienie (lub jego element).

4. Obowiązujące przepisy

4.1 Konwencja Nr 177 i Zalecenie Nr 184 dotyczące pracy z domu Międzynarodowej Organizacji Pracy

Konwencja MOP dotycząca pracy z domu (nr 177), uchwalona w 1996 r., weszła w życie w kwietniu 2020 r.³⁹ Ma ona na celu promowanie równego traktowania osób pracujących z domu (lub pracowników zdalnych) i innych pracowników. Dotyczy w szczególności:

- prawa do zakładania lub wstępowania do wybranych przez siebie organizacji oraz do uczestniczenia w ich działalności;
- ochrony przed dyskryminacją w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu;
- ochrony w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- wynagrodzenia;
- ustawowej ochrony socjalnej;
- dostępu do szkoleń;

39 W Polsce nie została ona ratyfikowana. Tylko pięć Państw Członkowskich ratyfikowało tę Konwencję. Są to: Belgia, Bułgaria, Finlandia, Irlandia i Holandia.

- minimalnego wieku dopuszczenia do zatrudnienia lub pracy; oraz
- ochrony macierzyństwa.⁴⁰

Na podstawie Art. 7 Konwencji nr 177 przepisy BHP stosuje się również do osób pracujących z domu z uwzględnieniem specyficznego charakteru ich pracy. Ponadto należy ustalić warunki, „w których pewne rodzaje pracy i stosowanie pewnych substancji mogą być zabronione w pracy wykonywanej z domu ze względu na bezpieczeństwo i zdrowie”. Ponadto zgodność z przepisami dotyczącymi pracy z domu powinna być zapewniona przez system inspekcji pracy i odpowiednie środki zaradcze, w tym kary.

Zalecenie nr 184 uzupełnia Konwencję o pracy z domu o pewne bardziej konkretne zapisy. Stanowi ono między innymi, że uregulowania dotyczące pracy z domu (lub pracy zdalnej) powinny być przyjmowane z udziałem partnerów społecznych (ust. 3 pkt 2 R184) oraz że należy wspierać negocjacje zbiorowe jako sposób określania warunków pracy z domu (ust. 9 R184). Ponadto zgodnie z zaleceniem właściwy organ na szczeblu krajowym powinien zapewnić rejestrację pracodawców osób wykonujących pracę z domu, określając dane, które pracodawcy powinni przedstawić lub przechowywać do dyspozycji organu (ust. 6). Zalecenie przewiduje również, że pracodawcy powinni:

- powiadomić właściwy organ, gdy po raz pierwszy zlecają pracę do wykonania z domu;
- prowadzić rejestr wszystkich osób wykonujących pracę z domu, sklasyfikowanych według płci;
- prowadzić rejestr pracy przydzielonej każdej osobie wykonującej pracę z domu ze wskazaniem:
 - a. przydzielonego czasu;
 - b. stawki wynagrodzenia;
 - c. kosztów poniesionych przez osobę pracującą dla firmy z domu, jeśli takie były, oraz kwotę, która została jej zwrócona;
 - d. wszelkich potrąceń dokonanych zgodnie z krajowymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi; oraz
 - e. należnego wynagrodzenia brutto i wypłaconego wynagrodzenia netto wraz z datą wypłaty.⁴¹

Ust. 8, co godne uwagi, stanowi, że „o ile jest to zgodne z krajowym prawem i krajową praktyką dotyczącą poszanowania prywatności, inspektorzy pracy lub inni urzędnicy, którym powierzono egzekwowanie przepisów mających zastosowanie do pracy z domu, powinni mieć prawo wstępu do części domu lub innych prywatnych pomieszczeń, w których wykonywana jest praca”. W przypadku „poważnych lub powtarzających się naruszeń przepisów i regulacji mających zastosowanie do pracy z domu należy podjąć odpowiednie środki, w tym ewentualnie wydać zakaz świadczenia pracy z domu” (art. 9 R184).

Co więcej, Zalecenie nr 184 zawiera bardziej szczegółowe informacje na temat wynagrodzenia (art. 13-18), BHP (art. 19-22), czasu pracy (art. 23 i 24), świadczeń socjalnych i ochrony macierzyństwa (art. 25 i 26) oraz ochrony przed zwolnieniem (art. 27).

40 Art. 4 Konwencji nr 177. Zob. także: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_753334.pdf, 14 (dostęp 15.01.2021).

41 Ust. 7 R184.

Konwencja podlega wypowiedzeniu (okres przeglądu: 22 kwietnia 2020 r. – 22 kwietnia 2021 r.), co oznacza, że może zostać zastąpiona bardziej aktualną regulacją. Wskazówki na temat tego, co może zawierać ewentualnie zaktualizowany dokument, można zaczerpnąć z wystąpienia eksperta MOP ds. telepracy, Jona Messengera.⁴² Wymienił on następujących pięć najważniejszych punktów skutecznej telepracy w czasie pandemii COVID-19:

1. Pełne wsparcie ze strony kierownictwa, które obejmuje „określenie celów, zadań i kamieni milowych, a następnie monitorowanie i omawianie postępów bez nadmiernie uciążliwych wymogów sprawozdawczych” oraz elastyczność w zakresie równowagi między pracą a życiem prywatnym, zwłaszcza obowiązkami opiekuńczymi.
2. Odpowiednie narzędzia i szkolenia, zarówno dla menedżerów, jak i dla telepracowników, a także dodatkowe starania, aby telepracownicy utrzymywali kontakt z przełożonymi, kolegami i organizacją jako całością w celu zapobiegania izolacji społecznej.
3. Jasne oczekiwania co do wyników, ale także co do czasu i warunków pracy.
4. Niezależność czasowa jest niezbędna, aby telepraca była efektywna, ponieważ pozwala pracownikom łączyć pracę zarobkową z życiem osobistym.
5. Jako przeciwwaga do punktu 4 „strategia ustanawiania granic” pomiędzy pracą zarobkową a życiem prywatnym. Najlepiej gdyby obejmowała ona wydzielenie w domu miejsca na pracę i prawo do rozłączenia się.

Messenger kończy swoją wypowiedź, podkreślając, że telepraca nie może funkcjonować bez zaufania pomiędzy menedżerami, telepracownikami i ich współpracownikami.

4.2. Porozumienie ramowe UE w sprawie telepracy

Porozumienie ramowe UE w sprawie telepracy jest autonomicznym porozumieniem⁴³ partnerów społecznych zawartym na poziomie UE w 2002 r. Temat „telepracy” wpisuje się w szersze ramy polityki UE w ramach Europejskiej Strategii Zatrudnienia, będącej wówczas częścią Strategii Lizbońskiej, a obecnie częścią Strategii Europa 2020. W kontekście Europejskiej Strategii Zatrudnienia partnerzy społeczni zostali zaproszeni „do negocjowania porozumień mających na celu modernizację organizacji pracy”.⁴⁴ Porozumienie ma na celu promowanie rozwoju tej nowej formy pracy przy jednoczesnym zapewnieniu ochrony pracowników i interesów pracodawców. W porozumieniu podkreślono, że telepracownicy korzystają z takiej samej ochrony prawnej jak pracownicy zatrudnieni na stałe w siedzibie pracodawcy, ale wskazuje również aspekty charakterystyczne dla pracy na odległość, które wymagają dostosowania lub szczególnej uwagi, takie jak warunki zatrudnienia, ochrona danych, prywatność, wyposażenie, zdrowie i bezpieczeństwo, organizacja pracy, szkolenia i prawa

42 Por. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_739879/lang--en/index.htm.

43 Oznacza to, że porozumienie nie zostało podniesione do rangi prawa UE decyzją Rady na wniosek Komisji (art. 155 ust. 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej). Dlatego też partnerzy społeczni są odpowiedzialni za wdrożenie umowy za pośrednictwem swoich krajowych oddziałów.

44 Eurofound, *Telework in the European Union* (2010) – dostępny pod adresem: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf (dostęp 15.01. 2021).

zbiorowe.⁴⁵

Paragraf 3 porozumienia stanowi, że „telepraca jest dobrowolna dla zarówno danego pracownika, jak i pracodawcy. Może być wymagana jako część początkowego zakresu obowiązków pracownika lub wykonywana przez niego w ramach dobrowolnego porozumienia”. Ponadto przejście na telepracę jest odwracalne, co może oznaczać powrót do miejsca pracy w siedzibie pracodawcy. Warunki odwracalności są ustalane w drodze porozumienia indywidualnego lub zbiorowego. Paragraf 4 porozumienia stanowi, że telepracownicy korzystają z tych samych praw, co pracownicy wykonujący porównywalną pracę w siedzibie pracodawcy. „Jednakże, aby uwzględnić specyfikę telepracy, konieczne może być zawarcie szczegółowych umów zbiorowych lub indywidualnych”. Zgodnie z paragrafem 5 pracodawca jest odpowiedzialny za ochronę danych, a zgodnie z paragrafem 6 musi szanować prywatność telepracownika. Paragraf 7 dotyczy sprzętu niezbędnego do wykonywania telepracy i stanowi, że „co do zasady pracodawca jest odpowiedzialny za dostarczenie, instalację i konserwację sprzętu niezbędnego do wykonywania regularnej telepracy, chyba że telepracownik korzysta z własnego sprzętu”. Ponadto pracodawca rekompensuje lub pokrywa koszty bezpośrednio spowodowane telepracą, w szczególności koszty komunikacji, oraz zapewnia telepracownikowi wsparcie techniczne. Telepracownik zobowiązany jest do dbania o sprzęt.

Paragraf 8 dotyczy BHP, w tym kontroli miejsca pracy przez „pracodawcę, przedstawicieli pracowników lub odpowiednie organy”, jednakże „w granicach ustawodawstwa krajowego i układów zbiorowych”. Jeżeli telepracownik pracuje z domu, dostęp taki jest uzależniony od wcześniejszego zgłoszenia i zgody telepracownika. Jeżeli telepracownik sobie tego życzy, ma prawo wnioskować o inspekcję. Paragraf 9 dotyczy organizacji pracy, a paragraf 10 – szkolenia pracowników. Paragraf 11 potwierdza, że w zakresie praw zbiorowych telepracownicy powinni być traktowani tak samo jak zwykli pracownicy. Określa również, że przedstawiciele pracowników powinni być „informowani i konsultowani w sprawie wprowadzenia telepracy”.

4.3 Porównanie regulacji Międzynarodowej Organizacji Pracy i Unii Europejskiej

Podobieństwa

W obu rozporządzeniach podkreśla się, że status prawny osób pracujących z domu/ telepracowników nie różni się od statusu, jaki przysługiwałby im, gdyby pracowaliby w siedzibie pracodawcy. Oznacza to, że do tych pracowników mają zastosowanie w zasadzie wszystkie przepisy prawa pracy i zatrudnienia. O ile ich sytuacja jest inna ze względu na charakter pracy z domu/telepracy, powinni oni być traktowani w miarę możliwości jednakowo.

Różnice

Konwencja MOP nr 177 i zalecenie nr 184 mają na celu przede wszystkim potwierdzenie, że przepisy dotyczące stałych pracowników pracodawcy mają zastosowanie odpowiednio również do osób pracujących z domu.

⁴⁵ European Commission, Staff Working Paper *Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework* (COM(2008) 412 final), s. 4 – dostępny pod adresem: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008SC2178&from=EN> (dostęp 15.01.2021).

Porozumienie koncentruje się bardziej na kwestiach, w których sytuacja telepracowników różni się od sytuacji osób pracujących w siedzibie pracodawcy, oraz na tym, co w takich sytuacjach należy zrobić.

Uwagi ogólne

Obydwa dokumenty zostały przyjęte około 20 lat temu. Tymczasem wiele się zmieniło, dlatego oba wymagają aktualizacji. Konwencja MOP „podlega obecnie wypowiedzeniu w okresie 22 kwietnia 2020 r. – 22 kwietnia 2021 r.”, co oznacza, że może zostać zastąpiona bardziej aktualną regulacją. Wskazówki na temat tego, co może zawierać ewentualnie zaktualizowany dokument, można zaczerpnąć z wystąpienia eksperta MOP ds. telepracy, Jona Messengera. Pięć najważniejszych wymienionych przez niego punktów (wsparcie kierownictwa, odpowiednie narzędzia i szkolenia, jasne oczekiwania, niezależność czasowa oraz strategia ustanawiania granic), wraz z zaufaniem pomiędzy kierownictwem, telepracownikami i ich współpracownikami, obejmuje znaczną liczbę zagadnień wymienionych powyżej w części 3.

5. Analiza i rekomendacje

5.1 Analiza

Po zapoznaniu się z powyższym można wyciągnąć następujące wnioski:

1. Można wyróżnić co najmniej cztery różne rodzaje pracy zdalnej: 1) home office – wykonywanie pracy z domu w ramach regularnych godzin pracy biura; 2) praca w dowolnym miejscu i czasie, ale nadal związana z biurem, do którego dostęp umożliwia pracodawca; 3) praca w dowolnym miejscu i czasie umożliwiona przez rozwiązania technologiczne; oraz 4) praca z domu, którą można podzielić na a) pracę chałupniczą i b) wykonywanie zleceń poprzez crowdsourcing. Ściśle rzecz biorąc, ta ostatnia forma nie jest przez wszystkich uznawana za formę pracy zdalnej, chociaż posiada podobne cechy jak praca wykonywana poza siedzibą pracodawcy, a zatem wiąże się po części z tymi samymi wyzwaniami.

Zagadnienia dotyczące pracy zdalnej poruszane w czasie pandemii COVID-19 wskazują, że każda z jej zalet ma również swój negatywny odpowiednik. Stwierdzenie to odnosi się również do pracy zdalnej w ogóle. Istniejące regulacje MOP i UE potwierdzają, że formy pracy zdalnej nie zmieniają statusu zatrudnienia. Tak więc osoba pracująca (częściowo) zdalnie jest nadal uprawniona do wszystkich tych praw pracowniczych i do ochrony socjalnej, co osoba pracująca tylko w siedzibie pracodawcy. Konwencja i zalecenie MOP potwierdzają to, podkreślając, że osoby świadczące pracę z domu mają takie same prawa i uprawnienia jak osoby świadczące ją w siedzibie pracodawcy. Unijne porozumienie w sprawie telepracy różni się tym, że uznaje, iż sytuacja telepracowników może wymagać szczególnych środków lub udogodnień. Obie regulacje pochodzą z przełomu wieków i wydają się nieco przestarzałe. Niemniej jednak należy wyciągnąć z nich następujące wnioski:

- praca zdalna powinna być dobrowolna;
- powinna być wykonywana w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- praca zdalna nie zmienia statusu zatrudnienia osoby świadczącej pracę/pracownika;
- w przypadku, gdy sytuacja pracowników zdalnych różni się od sytuacji pozostałych pracowni-

ków, należy podjąć środki w celu wyrównania tej różnicy.

Inny wniosek płynący z ustaleń MOP można znaleźć w przemówieniu Messengera na temat telepracy w czasach pandemii COVID-19. Messenger sformułował w nim pięć czynników kluczowych dla powodzenia telepracy:

1. wsparcie kierownictwa
2. odpowiednie narzędzia i szkolenie
3. jasne oczekiwania co do wyników, warunków zatrudnienia i godzin, w jakich można się kontaktować z pracownikiem
4. niezależność czasowa
5. strategia ustanowienia granic pomiędzy czasem pracy a czasem wolnym.

Tym, czego brakuje w tych kluczowych dla udanej telepracy rozwiązaniach, jest uwaga poświęcona bezpieczeństwu i higienie pracy oraz pracownikom szczególnie narażonym na ryzyko. Przynajmniej z regulacyjnego punktu widzenia można by oczekiwać czegoś od prawa pracy również w tych dwóch kwestiach. Messenger porusza je pośrednio: wspomniane przez niego odpowiednie narzędzia zahaczają o BHP, natomiast ryzyko izolacji społecznej, wpisane w każdą pracę zdalną, dotyczy przede wszystkim pracowników szczególnie narażonych. Niemniej przy regulowaniu pracy zdalnej kwestie te nie powinny być poruszane jedynie pobocznie, a wręcz przeciwnie, należy się nimi zająć bezpośrednio.

Kolejnym aspektem, którym nie zajęli się ani Messenger, ani instrumenty regulacyjne, jest kwestia migracji związanej z pracą zdalną, zwłaszcza w jej trzeciej postaci, w której nie istnieją żadne ograniczenia co do miejsca i czasu wykonywania pracy. Chociaż migracja staje się w takich przypadkach wolnym wyborem pracownika, istnieją kwestie, zwłaszcza w zakresie ubezpieczeń społecznych i ochrony socjalnej, które mogą wymagać dostosowania, aby uwzględnić taką elastyczność. Większość systemów ubezpieczenia społecznego opiera się na zasadzie „kraju pracy”, podczas gdy wiele systemów ochrony socjalnej opiera się na zasadzie kraju zamieszkania. Oba te systemy stają się nieadekwatne, gdy kraj pracy i kraj zamieszkania to dwa różne państwa. Niniejsze opracowanie, powstałe w wyniku upowszechnienia pracy zdalnej podczas pandemii COVID-19, nie zgłębia w pełni znaczenia tego zagadnienia. Wymaga ono dalszego rozważenia w ramach badań nad pracą zdalną.

5.2 Rekomendacje

Wymienione tu zalecenia dotyczą kwestii prawa pracy w węższym znaczeniu, a więc nie obejmują ubezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej. Ponadto ograniczają się do działań, które mogą (a może nawet powinny) zostać podjęte przez rząd. Wykluczają zarazem te, które powinny zostać podjęte przez partnerów społecznych lub pracodawców i pracowników.

Rekomendacja nr 1: Dobrowolność

Praca zdalna powinna opierać się na dobrowolnych ustaleniach między pracodawcą a pracownikiem. Pracodawca powinien mieć prawo do odmowy takiego rozwiązania w pewnych okolicznościach. Okoliczności te należy dokładniej przeanalizować, ale mogą one obejmować charakter działalności, który sprawia, że praca zdalna jest nieefektywna, niskie umiejętności cyfrowe pracownika (pomimo wysiłków szkoleniowych), brak odpowiedniego miejsca do pracy w domu, brak możliwości zapewnienia odpowiednich narzędzi itp. Pracownik ma również prawo odmówić prośbie pracodawcy o (częściowo) zdalne wykonywanie obowiązków służbowych w podobnych okolicznościach, które również wymagają dopracowania.

Zarówno pracodawca, jak i pracownik powinni móc w każdej chwili zmienić lub zerwać takie ustalenia z uzasadnionych powodów. Należy dokładniej określić, co można uznać za uzasadnione powody, choć prawdopodobnie powinno to podlegać indywidualnej ocenie. Mogłyby one dotyczyć, na przykład, znacznego spadku efektywności.

Rekomendacja nr 2: Niezmieniony status zatrudnienia

W żadnym wypadku i pod żadnym warunkiem nie może dojść do zmiany statusu zatrudnienia z powodu ustaleń dotyczących pracy zdalnej. Zgodnie z tym, co stanowią istniejące regulacje międzynarodowe, oznacza to, że co do zasady wszystkie przepisy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych obowiązują tak jak dotychczas.

Rekomendacja nr 3: Praca w niepełnym wymiarze godzin

Preferowaną formą pracy zdalnej jest umowa, która pozwala na wykonywanie części pracy zdalnie, a części w siedzibie pracodawcy. Dotyczy to w szczególności dwóch pierwszych form pracy zdalnej, w mniejszym zaś stopniu dwóch pozostałych form.

Remote work in the form of work that is completely, from the start of the employment relationship, conducted from home (homework), the whole business model and setting is based on remote work, which is also chosen by the employee. W takiej sytuacji pracodawca może być (jeszcze) bardziej zobowiązany do zapobiegania izolacji społecznej.

Praca zdalna w trzeciej formie, całkowicie nieuzależniona od czasu i miejsca jej wykonywania, mogąca również skutkować nowymi formami migracji, także wymyka się ustaleniom dotyczącym niepełnego wymiaru czasu pracy, ponieważ odbierałaby pracownikowi jego absolutną wolność (niezależność), która jest właściwa dla tej formy pracy zdalnej. Również w takich przypadkach pracodawca powinien być szczególnie zobligowany do zapobiegania izolacji społecznej.

Rekomendacja nr 4: Niezależność w zakresie czasu pracy i prawo do bycia odłączonym

Jedną z zalet pracy zdalnej jest to, że ułatwia ona godzenie życia zawodowego i prywatnego. Takie rozwiązanie sprawdza się jednak tylko wtedy, gdy pracownik zdalny jest niezależny w zakresie swojego

czasu pracy (może wykonywać pracę w dowolnie wybranym czasie). Częścią tej niezależności jest również prawo pracownika do decydowania, kiedy nie będzie dostępny. Mogą jednak istnieć ograniczenia co do tego, kiedy można powołać się na prawo do odłączenia. Ograniczenia te również należy ustalić. Mogłyby one dotyczyć sytuacji, gdy wybrany moment przypada w normalnych godzinach pracy, gdy utrudnia wydajną pracę pracownika zdalnego lub jego współpracowników lub gdy powoduje zwiększone (nieakceptowalne) ryzyko izolacji społecznej. Wydaje się więc, że „strategia ustanawiania granic” pomiędzy czasem pracy a czasem wolnym powinna być ustalona w drodze konsultacji z pracodawcą.

Rekomendacja nr 5: Dostosowanie przepisów BHP do sytuacji pracy zdalnej

Główną zasadą w przepisach BHP jest to, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za zagrożenia BHP. Nie inaczej jest w przypadku pracy zdalnej. Sytuacja pracy zdalnej wymaga jednak pewnych korekt w co najmniej dwóch kwestiach.

Po pierwsze, kontrola pracodawcy nad miejscem pracy poza jego siedzibą jest ograniczona, co jednak nie zwalnia go z odpowiedzialności. Wciąż spoczywa na nim obowiązek np. zapewnienia odpowiednich narzędzi, urządzeń itp. Po drugie, jak podkreślono w kilku miejscach w niniejszym opracowaniu, nieodłącznym elementem pracy zdalnej jest ryzyko izolacji społecznej. Tam, gdzie to możliwe, system pracy zdalnej w niepełnym wymiarze godzin mógłby w pewnym stopniu niwelować ten problem, nie jest to jednak rozwiązanie odpowiednie dla wszystkich form pracy zdalnej (patrz również zalecenie 3). W związku z tym pracodawca powinien opracować inne środki zapobiegające izolacji społecznej. Innymi słowy należy dołożyć dodatkowych starań, aby pracownik zdalny miał kontakt z przełożonym, współpracownikami i całym przedsiębiorstwem.

Rekomendacja nr 6: Szkolenie i rozwój kariery

Analfabetyzm cyfrowy jest jednym z obszarów, które wymagają uregulowania. Jest to szczególnie ważne, gdy sprawność cyfrowa jest wymogiem korzystania z prawa (lub przywileju) do pracy zdalnej. Umiejętności cyfrowe i inwestycje w kapitał ludzki zmierzające do podwyższenia umiejętności cyfrowych są nie tylko konieczne dla pracownika zdalnego, ale ogólnie rzecz biorąc korzystne dla wszystkich pracowników i firmy jako całości.

Inną formą szkolenia niezbędną do tego, aby praca zdalna przebiegała sprawnie, jest szkolenie kadry kierowniczej w zakresie zarządzania zdalnego, które wymaga innego zestawu umiejętności. Co takie szkolenia miałyby dokładnie obejmować wymaga dalszego rozważenia, lecz na pewno niektóre z tych kwestii to szkolenie dotyczące BHP (jego aspektów specyficznych dla pracy zdalnej, zakresu odpowiedzialności pracodawcy/menedżera itp.), zdalnego nadzoru pracy (nastawienie na wyniki zadań, a nie na liczbę przepracowanych godzin, budowanie zaufania, upewnianie się, że ludzie pozostają w kontakcie itd.) oraz awansowania pracowników i wspierania ich rozwoju zawodowego.

Rozwój kariery zawodowej pozostaje w ścisłym związku ze szkoleniami. Ogólny pogląd jest taki, że aby awansować, trzeba być zauważonym i mieć bliskie kontakty z kierownictwem. Badania w dziedzinie

zarządzania zasobami ludzkimi dowodzą jednak, że nie musi tak być, o ile menedżerowie i pracownicy są odpowiednio przeszkoleni. Zadaniem ustawodawcy może być wprowadzenie takich praktyk w życie.

Rekomendacja nr 7: Zwrócenie uwagi na pracowników szczególnie narażonych na ryzyko, zwłaszcza kobiety

Różni pracownicy mogą być szczególnie narażeni na różne ryzyka, jakie niesie ze sobą praca zdalna. Jak już wspomniano, młodym pracownikom może brakować doświadczenia w organizowaniu własnej pracy i mogą oni mieć problemy z budowaniem sieci kontaktów. Starsi pracownicy mogą natomiast borykać się z niskim poziomem umiejętności cyfrowych. Dla pracowników niepełnosprawnych praca zdalna może stanowić rozsądne usprawnienie, ale mogą być oni również dodatkowo narażeni na izolację społeczną.

Jednak grupą, która wydaje się być najbardziej narażona w przypadku pracy zdalnej, są kobiety. Dwie główne przyczyny takiego stanu rzeczy to fakt, że generalnie więcej kobiet niż mężczyzn pracuje w niepełnym wymiarze godzin, oraz fakt, że to na nie spada większość obowiązków związanych z opieką. W związku z tym są one narażone w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, ponieważ zgodnie z ogólnym zaleceniem MOP praca zdalna powinna być wykonywana właśnie w tej formie. Jednak w przypadku stosunku pracy w niepełnym wymiarze godzin nie ma zbyt wiele miejsca na podział na pracę zdalną i pracę „w biurze” (tj. w siedzibie pracodawcy). Ponadto praca w niepełnym wymiarze godzin już teraz osłabia zaangażowanie społeczne w relacje z kierownikiem, współpracownikami i firmą jako całością, co będzie jeszcze bardziej widoczne, gdy część tego czasu będzie spędzana gdzie indziej (tzn. poza siedzibą pracodawcy). Zwiększa to znacznie ryzyko izolacji społecznej. Biorąc pod uwagę, że równowaga pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym jest większym problemem dla kobiet, ponieważ to one biorą na siebie lwią część obowiązków związanych z opieką, istnieje większe ryzyko, że w ich przypadku zetrą się granice pomiędzy czasem pracy a czasem odpoczynku. W związku z tym „strategia ustanawiania granic” jest dla nich wyjątkowo ważna.

Rekomendacja nr 8: Prawo do prywatności

Ogólne rozporządzenie UE o ochronie danych (RODO) zawiera już zasady proceduralne dotyczące ochrony danych, w tym pracowników. Nie zawiera ono jednak żadnych regulacji szczegółowych. W świetle pracy zdalnej i monitorowania na odległość (lub nadzoru) konieczne byłoby wprowadzenie przez rząd specjalnych przepisów w tym zakresie. Zaleca się konsultację z krajowym urzędem ds. ochrony prywatności w celu uzyskania porady w tej sprawie.

Kwestia prawa do prywatności w odniesieniu do odpowiedzialności pracodawców w zakresie BHP została już omówiona i jest tutaj jedynie wspomniana ponownie w celu uzupełnienia.

Po trzecie, użycie systemów wideokonferencyjnych itp. może przyczynić się do izolacji społecznej, ponieważ niektórzy pracownicy mogą nie czuć się komfortowo, gdy ich przełożony, koledzy, klienci itp. widzą ich życie czy jego część. Chociaż z jednej strony może to być dobry sposób na zapobieganie izo-

lacji społecznej, istnieje również ryzyko, że może się do niej przyczyniać. Dlatego też należy podnieść świadomość w tym zakresie wśród zarówno pracodawców, jak i pracowników (zdalnych) oraz zapewnić szkolenia dotyczące postępowania w takich sytuacjach.

Rekomendacja nr 9: Koszty

Praca zdalna wiąże się z (dodatkowymi) kosztami zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracownika zdalnego, ale także z oszczędnościami w porównaniu z pracą w siedzibie pracodawcy. W niniejszym opracowaniu wymieniono szereg z nich, choć nie jest to katalog wyczerpujący. Po stronie ustawodawcy leży ustalenie pewnych wytycznych dotyczących podziału kosztów, a partnerzy społeczni mogą je dalej negocjować zgodnie z wymogami w danym sektorze lub zawodzie. To, jakie wytyczne należy wprowadzić, powinno być przedmiotem ustaleń trójstronnego porozumienia z różnymi partnerami społecznymi.

