

Upowszechnienie telepracy: wpływ na warunki pracy i przepisy

Wprowadzenie

Nawet po zniesieniu ograniczeń związanych z COVID-19 w państwach członkowskich UE, wielu pracowników nadal wykonuje telepracę w pewnej formie. Pracodawcy i pracownicy dostosowali się do rozwiązań w zakresie telepracy, co wynika głównie ze zmniejszenia barier kulturowych, technologicznych i społecznych. Telepraca jest obecnie zjawiskiem powszechnym i wpływa na ogólną organizację pracy i warunki pracy, a także na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym pracowników i ich dobrostan. Nowe przepisy dotyczące telepracy obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich UE, porozumienia między pracownikami i pracodawcami, jak również praktyki stosowane na szczeblu przedsiębiorstw, kształtują przyszłość pracy zdalnej.

W przedmiotowym sprawozdaniu przeanalizowano najnowsze tendencje w zakresie powszechności telepracy, warunki pracy pracowników, którzy pracowali zdalnie podczas pandemii, oraz przepisy dotyczące telepracy w UE. Określono w nim również wyzwania i możliwości na przyszłość.

Sprawozdanie opiera się głównie na informacjach przekazanych przez sieć korespondentów Eurofound oraz na analizach przeprowadzonych w ramach unijnego badania aktywności ekonomicznej ludności z 2020 r. i europejskiego telefonicznego badania warunków pracy (EWCTS) z 2021 r. Uzupełnieniem tych informacji są przeglądy literatury i ustalenia z e-ankiety Eurofoundu pt. „Życie, praca i COVID-19”.

Kontekst polityki

Wdrożenie porozumienia ramowego partnerów społecznych UE w sprawie telepracy z 2002 r. spowodowało przyjęcie przepisów na poziomie krajowym we wszystkich państwach członkowskich Unii z wyjątkiem Irlandii i Cypru. Nasilenie zjawiska telepracy podczas pandemii skłoniło jednak niektóre kraje do przyjęcia nowych przepisów dotyczących telepracy i zapoczątkowało debaty na temat tego, jak najlepiej sprostać wyzwaniom związanym z telepracą i wykorzystać jej możliwości.

Na szczeblu Unii Europejskiej w dniu 21 stycznia 2021 r. Parlament Europejski zatwierdził rezolucję w sprawie prawa do bycia offline; 3 czerwca 2021 r. Rada Unii Europejskiej opublikowała konkluzję w sprawie telepracy,

w których zachęciła partnerów społecznych, przy pełnym poszanowaniu ich roli i autonomii, do dalszego udziału w prowadzonym na wszystkich szczeblach dialogu społecznym na temat przyszłości pracy, a zwłaszcza na temat cyfryzacji i telepracy. Równoległe z tymi inicjatywami prowadzono dyskusje z partnerami społecznymi Unii, w wyniku których podjęto decyzję o rozpoczęciu negocjacji w sprawie przeglądu i aktualizacji porozumienia ramowego w sprawie telepracy z 2002 r. w celu przyjęcia go jako prawnie wiążącego porozumienia w formie dyrektywy unijnej.

Kluczowe ustalenia

- Pandemia i wzrost telepracy spowodowały zmianę warunków pracy i praktyk w tym zakresie, co doprowadziło do wprowadzenia lub zmiany przepisów i praktyk dotyczących telepracy. Rozwój technologiczny, wzrost netto miejsc pracy nadających się do telepracy oraz preferencje pracowników i pracodawców sprawiają, że powszechność telepracy, pomimo stabilizacji na początku 2022 r., prawdopodobnie jeszcze wzrośnie w perspektywie długoterminowej.
- Pandemia ujawniła ogromny potencjał telepracy. W tym czasie nastąpił wzrost telepracy, obejmujący grupy pracowników, którzy wcześniej rzadko wykonywali tę formę pracy. W rezultacie telepraca stała się bardzo powszechna w niektórych krajach, na przykład w Irlandii. Ogólnie rzecz biorąc, kategorie pracowników o najwyższym odsetku telepracy pozostają jednak takie same i obejmują wysoko wykwalifikowanych pracowników, nieco więcej kobiet niż mężczyzn, pracowników głównie z obszarów miejskich oraz osoby pracujące w sektorach usługowych.
- Warunki pracy pracowników wykonujących telepracę uległy jedynie częściowej zmianie. Wykazano, że telepraca może zwiększać presję na pracowników, aby byli „stałe” dostępni lub pracowali w czasie wolnym. Niektórzy telepracownicy doświadczyli izolacji i konfliktów równowagi między życiem zawodowym a prywatnym związanych z zacieraniem się granic między pracą a życiem prywatnym. Ogólnie rzecz biorąc, telepraca poprawia jednak równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, ponieważ może pomóc pracownikom w pogodzeniu opieki nad dziećmi, znacznie skrócić czas dojazdów do pracy i doprowadzić do zwiększenia autonomii pracy i lepszego wykorzystania czasu pracy.

- Na powszechność telepracy niekoniecznie wpływa płeć. Istnieją jednak różnice między kobietami a mężczyznami pod względem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Co do zasady kobietom trudniej niż mężczyznom było pogodzić telepracę z życiem prywatnym podczas pandemii, ponieważ w wyniku istniejących wcześniej nierówności i ról płciowych były one bardziej narażone na ciężar dodatkowej nieodpłatnej pracy (opieka, prace domowe i edukacja domowa).
- Pracownicy, a także w pewnym stopniu pracodawcy, preferują hybrydowy model telepracy (częściowa telepraca lub telepraca w niepełnym wymiarze godzin). Badania dowiodły, że praca hybrydowa pozwala zaoszczędzić czas na dojazdy do biura, poprawia równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, zmniejsza poczucie izolacji i zapewnia bardziej efektywne gospodarowanie czasem. Istnieją jednak pewne wady: telepracownicy zgłaszali, że w kulturze pracy „ciągłej dostępności” pracują w czasie wolnym, co może mieć wpływ na ich zdrowie i dobrostan, w tym w odniesieniu do zapobiegania stresowi, lękowi i wypaleniu zawodowemu. Ponadto niektórzy kierownicy zgłaszali trudności w komunikowaniu się z pracownikami, wykonywaniu zadań kierowniczych i wspieraniu swoich pracowników.
- Telepraca sporadyczna, która odnosi się do wykonywania pracy z domu „rzadko” lub „czasami”, była zgłaszana przez pracowników rzadziej niż regularna telepraca (telepraca w pełnym wymiarze godzin i telepraca hybrydowa). Telepraca sporadyczna również jednak może poprawić warunki pracy i jest atrakcyjna zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców.
- Nieco mniej niż połowa państw członkowskich UE wprowadziła zmiany regulacyjne związane z telepracą w czasie pandemii; niektóre z tych zmian mają wpływ na wszystkie aspekty telepracy, podczas gdy inne są bardziej ukierunkowane. Porozumienia i strategie na szczeblu przedsiębiorstw są bardziej powszechne w krajach, w których dialog społeczny odgrywa ważną rolę, takich jak Francja. W krajach, w których dialog społeczny jest na niskim poziomie, takich jak Bułgaria, porozumienia na szczeblu przedsiębiorstw są niezwykle rzadkie lub nie istnieją.
- Pomimo pewnych ogólnych wzorców, różnice między krajami istnieją we wszystkich obszarach badanych w sprawozdaniu: powszechność telepracy, warunki pracy i przepisy dotyczące telepracy. Przewiduje się, że różnice te będą powszechne w przyszłości.
- Aby chronić pracowników, a jednocześnie zapewnić, by telepraca była korzystna dla przedsiębiorstw, przyszłe prawodawstwo UE powinno ułatwić opracowanie odpowiednich przepisów dotyczących telepracy na szczeblu krajowym, przy jednoczesnym uwzględnieniu istniejących różnic między poszczególnymi krajami w odniesieniu do powszechności telepracy, wpływu na warunki pracy, systemów stosunków pracy i szerszych kultur pracy.
- Biorąc pod uwagę potencjał telepracy w zakresie poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, można ją wykorzystać jako narzędzie do zwiększenia udziału kobiet w sile roboczej. Jednocześnie decydenci muszą zająć się nierównościami społecznymi, gospodarczymi i kulturowymi, które powodują, że kobiety czerpią mniejsze korzyści z telepracy niż mężczyźni.
- Odnosząc się do wyzwań wynikających z tej nowej organizacji pracy, większość nowych przepisów dotyczących telepracy obejmuje „telepracę w pełnym wymiarze godzin” i „częściową telepracę” (w tym pracę hybrydową). Telepraca sporadyczna również jednak może przyczynić się do poprawy równouprawnienia płci, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i dobrostanu, a także zachęcać do uczestnictwa pracowników w wieku produkcyjnym, którzy są narażeni na ryzyko opuszczenia rynku pracy.
- Starania na rzecz promowania telepracy powinny również służyć rozwiązaniu potencjalnych problemów, takich jak praca w czasie wolnym i stałe bycie online, przy jednoczesnym zapewnieniu wszystkim telepracownikom odpowiedniego sprzętu i ochrony ich dobrego samopoczucia, zwłaszcza w odniesieniu do zagrożeń psychospołecznych. Aby uniknąć takiego ryzyka, niezbędna jest odpowiednia organizacja telepracy i zarządzanie tą telepracą.
- Rozwój telepracy może prowadzić do dalszych nierówności w europejskiej sile roboczej. Już teraz, z różnych powodów, tylko niektórzy pracownicy mają dostęp do telepracy. Ze strukturalnego punktu widzenia pracownicy, których miejsca pracy nadają się do telepracy, częściej mają „dobrą pracę”, czyli dobrze płatną i zapewniającą większe bezpieczeństwo zatrudnienia. Z perspektywy w skali mikro doprowadzi to do większych różnic w równowadze między życiem zawodowym a prywatnym oraz w jakości pracy. W związku z tym decydenci powinni zapewnić równe warunki działania dla pracowników wykonujących telepracę i pracowników, którzy nie mogą wykonywać takiej pracy.

Wskazówki dotyczące polityki

- Telepraca jest kluczowym elementem świata pracy w XXI wieku. Przy uwzględnieniu praktyk krajowych oraz poszanowaniu roli i autonomii partnerów społecznych, należy dostosować ramy regulacyjne w państwach członkowskich UE, tak aby uwzględniały one nierozwiązane kwestie związane z tym nowym sposobem pracy, w tym w odniesieniu do prawa do wnioskowania o telepracę, prawa do bycia offline, geograficznej lokalizacji telepracy, pokrycia kosztów telepracy i zagrożeń psychospołecznych.

Dodatkowe informacje

Sprawozdanie pt. *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations* (Upowszechnienie telepracy: wpływ na warunki pracy i przepisy) jest dostępne pod adresem: <https://eurofound.link/ef22005>

Kierownik ds. badań: Oscar Vargas Llave

information@eurofound.europa.eu