



Raport końcowy projektu IRsmart

Podsumowanie wyników i kluczowe ustalenia

Wrzesień 2023



Co-funded by the
European Union

Spis treści

1. Wprowadzenie.....	2
2. Podsumowanie struktury projektu.....	4
3. Najważniejsze rezultaty poszczególnych pakietów roboczych.....	6
WP2	6
WP3	9
WP4	11
4. Smart-working, inteligentne miasta i stosunki pracy	14
5. Wnioski i kluczowe ustalenia.....	18
Bibliografia.....	21

1. Wprowadzenie

Celem niniejszego projektu jest analiza kilku obszarów tematycznych dotyczących pracy zdalnej i inteligentnych miast (smart cities) z perspektywy dialogu społecznego i stosunków pracy. Multidyscyplinarny charakter projektu wynika ze struktury analizy. Badaniem objęto trzy główne zagadnienia: ramy regulacyjne dotyczące pracy zdalnej w UE; skutki pracy zdalnej dla przedsiębiorstw i pracowników na podstawie analizy studiów przypadków oraz połączenie koncepcji inteligentnej pracy i inteligentnych miast, wprowadzające do badań wymiar przestrzenny. Różnorodność badanych tematów skłoniła zespół do zastosowania rozmaitych metod analitycznych. Na początku zastosowano metodę analizy danych zastanych, podczas gdy do oceny wpływu pracy zdalnej na pracowników i przedsiębiorstwa wykorzystano badanie studiów przypadku oraz wywiady. W analizie końcowej, obejmującej wymiar geograficzny, posłużono się metodologią polegającą na gromadzeniu i systematyzacji danych w celu skonstruowania miarodajnych wskaźników.

Pandemia COVID-19 dotknęła globalne rynki pracy znacznie głębiej niż się spodziewano, utrzymując swój wpływ nawet po okresie obowiązywania ograniczeń wprowadzonych w szczytowym okresie pandemii, takich jak lockdown. Gwałtowny rozkwit pracy zdalnej, często określanej w projekcie jako smart-working¹, rozpowszechnionej podczas pandemii, był jednym z najistotniejszych zjawisk, które wstrząsnęły rynkami pracy wielu krajów w ostatnich dekadach. Zjawisko to i jego utrzymywanie się, pomimo iż obecnie znajdujemy się w fazie swego rodzaju „odwrotu”, kiedy to wiele firm wzywa pracowników do powrotu do biur, wywołało potrzebę przeprowadzenia szeroko zakrojonych badań na ten temat, z różnych perspektyw (Barrero i in., 2020; 2023; Caldarola i Sorrell, 2021; EC-JRC, 2020, OECD, 2020; Sostero i in. 2020; Sanz de Miguel, 2020). Jedną z nich jest perspektywa stosunków pracy. Rzeczywiście, jak wyraźnie stwierdzono w projekcie, stosunki pracy w Europie przeszły w ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat znaczące zmiany ze względu na jednoczesne oddziaływanie globalizacji, postępu technologicznego, ogólnego spadku poziomu uzwiązkowienia oraz niedawnej pandemii (Eurofound, 2020a,b). Związki zawodowe musiały zająć się kwestią pracy zdalnej uwzględniając różne perspektywy (Countouris i in., 2023), takie jak nierówności, kwestie płci, zrównoważony rozwój, prawa pracownicze i wiele innych, ukazując nam coraz bardziej złożony obraz sytuacji. Oddzielenie aktywności zawodowej od miejsca i czasu, w którym jest ona wykonywana, wiąże się ze znacznymi możliwościami dla pracowników i całego społeczeństwa, sprzyjając zachowaniu równowagi między pracą a życiem prywatnym, ale także zwiększa wyzwania i zagrożenia, począwszy od trudności w obliczaniu czasu pracy, poprzez zagrożenia psychospołeczne, już obecne w miejscu pracy, które mogą zostać wzmocnione przez fizyczny dystans, aż po nasilające się nierówności wynikające z różnic w dostępie do szerokopasmowego internetu. Poza skutkami dla poszczególnych jednostek, szerokie wykorzystanie tzw. inteligentnej pracy może

¹ Dla uproszczenia „inteligentnymi pracownikami” (ang. smart workers) nazywamy zarówno telepracowników, jak i pracowników korzystających z technologii informacyjno-komunikacyjnych, ale należy podkreślić, że istnieje między nimi różnica. Według Eurofound (<https://www.eurofound.europa.eu/it/topic/teleworking>) telepraca odnosi się do formy organizowania i/lub wykonywania pracy przy użyciu technologii informatycznych, w kontekście umowy o pracę/stosunku pracy, gdzie praca, która mogłaby być również wykonywana w siedzibie pracodawcy, jest regularnie świadczona poza tą siedzibą. Cechą charakterystyczną telepracy jest korzystanie z komputerów i urządzeń telekomunikacyjnych w celu zmiany zwyczajowego miejsca wykonywania pracy. Pracę mobilną z wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnych można zdefiniować jako wykorzystanie technologii ICT, takich jak smartfony, tablety, laptopy i/lub komputery stacjonarne, do pracy wykonywanej poza siedzibą pracodawcy. Dla większości pracowników praca mobilna może być uważana za odmianę telepracy, w której pracownicy wykonują swoje obowiązki w stałej lokalizacji poza siedzibą pracodawcy. Różnica polega na tym, że pracownicy mobilni wykorzystujący technologie ICT pracują w różnych lokalizacjach i wykorzystują je w szczególności do łączenia się ze wspólnymi firmowymi systemami informatycznymi. Różne poziomy intensywności telepracy / pracy mobilnej opartej na ICT i wachlarz miejsc, w których poszczególne osoby pracują, mogą mieć różnoraki wpływ na warunki pracy.

prowadzić do zmian o charakterze społecznym, związanych z tym, że kontakty międzyludzkie stają się rzadsze i przybierają inną formę.

Analiza przeprowadzona w ramach projektu doprowadziła do uznania, iż kwestią zasadniczą jest ożywienie działalności związków zawodowych, których rola w kształtowaniu ram regulacyjnych dotyczących pracy zdalnej i tak zwanej „nowej normalności”, z pracą zdalną obecną w hybrydowych formach, jest fundamentalna.

Struktura raportu jest następująca. Rozdział drugi poświęcony jest podsumowaniu projektu, a jednocześnie przedstawia jego założenia. Kolejny rozdział przedstawia syntezę wyników trzech pakietów roboczych poświęconych działaniom badawczym. Rozdział czwarty zawiera spostrzeżenia na temat praktyk w zakresie stosunków pracy w odniesieniu do dwóch głównych tematów analizowanych w ramach projektu: smart-working i smart cities. Rozdział końcowy zawiera uwagi podsumowujące oraz prezentację kluczowych ustaleń i wniosków.

2. Podsumowanie struktury projektu

Głównym celem tego projektu było poszerzenie wiedzy i doświadczenia w zakresie stosunków pracy, szczególnie w kontekście trójstronnego dialogu społecznego z udziałem partnerów społecznych i władz publicznych. Projekt obejmował badania łączące ilościową i jakościową analizę danych w celu zbadania powiązań między inteligentną pracą a inteligentnymi miastami w różnych krajach. Szczególną uwagę zwrócono na niejednorodność regionów i miast w krajach instytucji partnerskich. Podkreślono znaczenie stosunków pracy w odniesieniu do takich działań, jak regionalne i krajowe ramy regulacyjne, negocjacje i porozumienia między zainteresowanymi stronami, z uwzględnieniem ważnych aspektów koncepcji inteligentnego miasta, takich jak rozwój infrastruktury technologicznej, planowanie mobilności i szkolenie pracowników, w tym wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych.

W ramach projektu zidentyfikowano trzy główne obszary badawcze badane na poziomie regionalnym i lokalnym. Obszary te są ze sobą powiązane poprzez tematykę stosunków pracy i trójstronnego dialogu społecznego. Pierwszy z nich koncentruje się na regulacyjnym aspekcie inteligentnej pracy, w tym jej definicji i specyfikacji. Analizuje ramy stosunków pracy i inteligentnej pracy, ze szczególnym naciskiem na rokowania zbiorowe. Drugi obszar stanowi rozwinięcie pierwszego poprzez empiryczną analizę kwestii związanych z organizacją pracy, warunkami pracy i umiejętnościami wymaganymi w kontekście szerokiego rozpowszechnienia inteligentnej pracy. Trzeci obszar przyjmuje perspektywę przestrzenną, rozpatrując takie tematy jak planowanie mobilności, wpływ na środowisko i infrastrukturę technologiczną. Bada związek między trójstronnym dialogiem społecznym, inteligentną pracą i uwarunkowaniami przestrzennymi. Celem projektu było dostarczenie lokalnym interesariuszom sugestii, najlepszych praktyk i rekomendacji politycznych, które pozwolą skutecznie zintegrować warunki inteligentnej pracy, prowadząc do wymiernych korzyści społecznych.

Projekt jest podzielony na 6 pakietów roboczych (WP). Pierwszy z nich obejmuje kwestie zarządzania i organizacji, natomiast pakiety WP 2, 3 i 4 dotyczą celów badawczych projektu.

W ramach pakietu WP2 uwaga badaczy skierowana była na kwestie regulacyjne. W szczególności miał on na celu (i) zbadanie definicji i zagadnień prawnych związanych z inteligentną pracą w Europie; (ii) ocenę poziomu wdrożenia inteligentnej pracy w poszczególnych krajach europejskich będących przedmiotem zainteresowania, zarówno przed, jak i po pandemii COVID-19, w celu uzyskania wiedzy na temat jej rozpowszechnienia; (iii) zbadanie praktyk organizacji pracy w odniesieniu do stosunków pracy w krajach naszych partnerów, w celu przeanalizowania oddziaływania tych praktyk; (iv) przeprowadzenie analizy porównawczej ram regulacyjnych dotyczących inteligentnej pracy w krajach partnerskich w celu zbadania wpływu stron zbiorowych stosunków pracy na kształtowanie tych przepisów; (v) zidentyfikowanie zalet i wad inteligentnej pracy w krajach naszych partnerów w celu oceny roli stron stosunków pracy w podejmowaniu tych kwestii; (vi) zbadanie różnic w upowszechnieniu inteligentnej pracy i zaangażowania stron stosunków pracy, z uwzględnieniem zarówno różnic sektorowych, jak i regionalnych w badanych regionach i krajach.

Pakiet WP3 dotyczył organizacji pracy i tego, jak wpływa na nią upowszechnienie inteligentnych form pracy. W szczególności pakiet skupił się na sześciu głównych celach: (i) zbadanie, w jaki sposób smart-working wpływa na organizację i warunki pracy oraz zrozumienie zmian wywołanych przez te praktyki; (ii) zidentyfikowanie potencjalnych korzyści, przeszkód, zagrożeń i możliwości, które wpływają na efektywność pracy w ramach modelu smart-working, z uwzględnieniem czynników takich jak obowiązki opiekuńcze, warunki pracy w domu, technologie komunikacyjne i infrastruktura; (iii) ocena wpływu modelu smart-working na godziny pracy, elastyczność, zaangażowanie pracownika, motywację, organizację pracy i jej wydajność; (iv) określenie umiejętności niezbędnych do pomyślnego przejścia na inteligentną pracę i

potrzebnych do jej szerokiego upowszechnienia; (v) opracowanie wskaźnika opartego na zawodach/umiejętnościach, który oceni na ile model „smart-working” jest powszechny w różnych zawodach; (vi) zbadanie roli stosunków pracy i dialogu społecznego w relacjach między inteligentną pracą a warunkami pracy w zróżnicowanych krajach i regionach objętych projektem.

Wreszcie, pakiet WP4 starał się zintegrować perspektywę zrównoważonego rozwoju miasta z praktykami inteligentnej pracy, uwzględniając rolę dialogu społecznego jako pośrednika w tej integracji. W ramach tego pakietu określono pięć głównych celów: (i) zbadanie, w jaki sposób poszczególne aspekty inteligentnego miasta wpływają na zalety i wady modelu smart-working; (ii) konstruktywna analiza danych pozwalająca na ustalenie powiązań między warunkami pracy, smart-workingiem i zrównoważonym rozwojem, w celu oceny odporności regionalnej/lokalnej; (iii) zbadanie wpływu inteligentnej pracy na środowisko naturalne na poziomie regionalnym/lokalnym; (iv) zidentyfikowanie przeszkód, które utrudniają wdrażanie modelu inteligentnej pracy, takich jak infrastruktura ICT, krajowe lub lokalne przepisy administracyjne, ramy instytucjonalne i struktura organizacyjna przedsiębiorstw w określonych klastrach przestrzennych (regionach i/lub miastach); (v) analiza roli inteligentnych miast jako środowisk sprzyjających trójstronnemu dialogowi, który ma na celu wzmocnienie interakcji między władzami publicznymi a interesariuszami społecznymi.

Generalnie, projekt zakładał poprawę jakości stosunków pracy i dialogu społecznego, ze szczególnym uwzględnieniem zróżnicowania krajów, regionów i miast, w których zlokalizowani są partnerzy projektu, obejmując tym samym pięć różnych krajów europejskich (Francję, Hiszpanię, Polskę, Rumunię i Włochy). Miał on również na celu identyfikację i rozpowszechnianie wiedzy na temat najlepszych praktyk na tych obszarach, co pozwoliłoby sformułować zalecenia, usprawnić wymianę praktyk i jasno określić konsekwencje. Ten ostatni punkt zostanie oparty na kluczowych spostrzeżeniach wynikających z charakterystyki trójstronnego dialogu społecznego w klastrach geograficznych analizowanych w ramach niniejszego projektu.

3. Najważniejsze rezultaty poszczególnych pakietów roboczych

WP2

Pandemia COVID-19 przyniosła znaczące zmiany w warunkach pracy i życia w całej UE, wpływając w szczególności na upowszechnienie pracy zdalnej (Vargas Lave i in., 2020; Mandl i in. 2015) wśród pracowników i przedsiębiorstw. Przed wybuchem pandemii praca zdalna była już popularna w kilku krajach europejskich, ale w większości stała się masowo stosowaną praktyką od 2020 roku. Badania przeprowadzone w ramach pakietu WP2 wskazują, że wiele pozytywnych i negatywnych aspektów pracy zdalnej było znanych już przed pandemią, a nagła zmiana spowodowana wybuchem pandemii COVID-19 dodatkowo je potwierdziła.

W odniesieniu do kwestii regulacyjnych, wyniki raportu tematycznego uwydatniły brak ogólnej dyrektywy UE, której opracowanie zapewniłoby wytyczne dotyczące sposobu ochrony praw i poprawy sytuacji pracowników zdalnych. Warto zauważyć, że w większości krajów UE masowe przejście na pracę zdalną nastąpiło w kontekście, w którym istniała przynajmniej częściowa wiedza na jej temat i/lub związane z nią przepisy. Niemniej jednak znaczny wzrost popularności tej formy pracy, szczególnie w krajach, w których nie była ona powszechnie praktykowana przed pandemią, doprowadził do powstania nowych form organizacji pracy. Zmiana ta zmusiła władze publiczne i przedsiębiorstwa do pochylenia się nad zagadnieniem pracy zdalnej i włączenia jej jako standardowego i integralnego sposobu działania.

W raporcie porównawczym znalazły się dwie główne perspektywy wyłonione w wyniku badania praktyk pracy zdalnej w krajach UE. Po pierwsze, patrząc z perspektywy organizacji zwrócono uwagę na fakt, że wiele z nich wdrażało pracę zdalną po raz pierwszy, nie wiedząc dokładnie, jak to zrobić. Nawet po początkowym trudnym okresie, niektóre organizacje kontynuowały pracę zdalną nie dokonując niezbędnych inwestycji lub reorganizacji. Jednak jeżeli utrzyma się „tradycyjną” hierarchiczną organizację, a praca zdalna zostanie wprowadzona bez modyfikacji struktur organizacyjnych, może to nasilić jej niekorzystny wpływ na pracowników. Dlatego też inteligentne organizacje powinny wdrażać „inteligentną pracę”, doprowadzając do stworzenia nowego paradygmatu w stosunkach pracy. Zarządzanie czasem, organizacja przestrzeni i skupienie się na wynikach zapewniłyby większe korzyści związane z pracą zdalną. Pracownicy powinni mieć autonomię w zarządzaniu swoim czasem pracy, być odpowiednio wyposażeni i przeszkoleni do wykonywania swoich obowiązków poza biurem. Z drugiej strony, organizacje muszą przekształcić swoje procesy, nie tylko z myślą o pracownikach stacjonarnych poprzez dostosowanie przestrzeni i trybów pracy oraz interakcji, ale także z myślą o osobach pracujących poza siedzibą pracodawcy. Praca zdalna stanowi wyzwanie dla organizacji i ram regulacyjnych. Jednym z krytycznych aspektów jest pewna ambiwalencja związana z jej wykonywaniem, związana z tym, że pracownicy mogą z jednej strony odczuwać poprawę równowagi między życiem prywatnym a pracą, ale z drugiej strony mogą być narażeni na silniejszy stres z powodu dłuższych godzin pracy. Na tę ambiwalencję wpływa sposób, w jaki praca poza biurem jest zaplanowana i regulowana.

Drugą perspektywą, która wyłoniła się podczas prac w ramach pakietu WP2, jest perspektywa regulacyjna. Praca zdalna może służyć różnym celom, takim jak ochrona szczególnie narażonych pracowników, rozwiązywanie konkretnych kwestii (np. zdrowie publiczne, niedobór energii, kryzys klimatyczny) lub ogólne przededefiniowanie paradygmatu pracy. Kluczowe zagadnienia obejmują kryteria dostępu, stopień autonomii i możliwość zastosowania telepracy (*teleworkability*).²

² Używamy pojęcia „teleworkability” – możliwość zastosowania telepracy/pracy zdalnej, by wskazać, że swoje obowiązki na danym stanowisku pracownik może wykonywać zdalnie.

Biorąc pod uwagę ogólniejsze kwestie, kluczowe znaczenie ma dobre samopoczucie pracowników i nadzór (w szczególności prawo do rozłączenia się). Jeśli chodzi o prawo do rozłączenia się, można przyjąć różne podejścia, pozwalając na kontakt z pracownikami w dowolnym momencie dnia pracy lub zapewniając specjalne przerwy, podczas których nie można się z nimi kontaktować. Podejście uwzględniające dostępność w większym stopniu chroni dobre samopoczucie pracowników. Przepisy powinny również gwarantować ochronę przed dyskryminacją, zapewniając niezbędne zasoby, takie jak sprzęt, umiejętności cyfrowe i szkolenia dla pracowników, aby mogli skutecznie wykonywać swoją pracę w trybie zdalnym. Partnerzy społeczni odgrywają kluczową rolę w regulacji pracy zdalnej, wykraczając poza zwykłe zasady normatywne i sprawując kontrolę, zatwierdzając i dynamicznie angażując się w konkretne ustalenia. Do pozytywnych zmian doszło podczas pandemii, kiedy to przywrócono związek między rokowaniami zbiorowymi a wprowadzaniem przepisów o pracy zdalnej, nawet w krajach, w których rokowania zbiorowe odgrywały wcześniej marginalną rolę. Zaangażowanie partnerów społecznych różniło się w zależności od kraju, przy czym w niektórych krajach ich udział w określaniu ram regulacyjnych był znaczny (np. Francja, Hiszpania, Włochy), a w innych ograniczony (np. Polska, Rumunia).

Zasadniczy wątek dotyczy sprawiedliwego traktowania w takich obszarach jak godziny pracy, okresy odpoczynku, dostęp do ochrony socjalnej i infrastruktury itp. Jednak kluczowe znaczenie ma fakt, że równoległe zaobserwowano, iż niektóre kraje już wcześniej wdrożyły konkretne przepisy dotyczące telepracy lub, jeśli takich przepisów nie było, praca zdalna była regulowana pośrednio poprzez różne alternatywne normy prawne, które nie powstały specjalnie z myślą o pracy zdalnej. W zdecydowanej większości krajów UE, zwłaszcza tych, w których nie była ona wcześniej rozpowszechniona, gwałtowny wzrost popularności pracy zdalnej doprowadził do pojawienia się nowych form organizacji pracy i zmusił władze publiczne i przedsiębiorstwa do proaktywnego zajęcia się tą kwestią, włączając pracę zdalną jako stały i standardowy tryb pracy.

Ponadto w raporcie podkreślono, w jaki sposób pandemia COVID-19 wpłynęła na pracę zdalną w wybranych krajach. Zaobserwowano, że wzrost liczby pracowników wykonujących swoje zadania z domu dotknął zdecydowaną większość krajów. Szczególnie Włochy, Hiszpania i Irlandia przeszły od bardzo niskiego wskaźnika pracy zdalnej przed wybuchem pandemii COVID-19 do zdecydowanie wyższego odsetka w 2020 roku. Jeśli chodzi o płeć, raport ujawnił niejednorodny obraz w różnych krajach. Przykładowo, w krajach skandynawskich również po pandemii odnotowano, że odsetek mężczyzn pracujących z domu był wyższy niż odsetek kobiet. Inaczej było w Hiszpanii, Polsce, Włoszech, na Węgrzech, Słowacji, w Czechach, Rumunii i Bułgarii, gdzie przed pandemią nie występowały znaczące różnice, a po jej ustaniu to wśród kobiet odsetek pracowników zdalnych był wyższy niż wśród mężczyzn. Wreszcie, biorąc pod uwagę wiek pracowników, wyniki pokazują, że rozpowszechnienie pracy zdalnej zmienia się znacząco w zależności od analizowanej grupy wiekowej. Niemniej jednak w większości krajów odnotowano skokowy wzrost udziału pracy zdalnej zarówno w grupach wiekowych 25-49, jak i 50-64 lata.

Ostatni element wynikający z prac nad raportem tematycznym dotyczył zakresu, w jakim praca zdalna może charakteryzować każdy kraj. Pojawiły się tutaj różne zagadnienia. Po pierwsze, ogólny udział pracy, która mogłaby być wykonywana zdalnie w Unii Europejskiej (UE) wynosi około 37%, wahając się od 27% w Rumunii do 54% w Luksemburgu. Po drugie, tego typu pracę częściej wykonują kobiety (45%) niż mężczyźni (30%) i jest ona bardziej powszechna wśród pracowników urodzonych w danym kraju, osób z umowami na czas nieokreślony oraz osób pracujących w dużych firmach i na obszarach miejskich, w przeciwieństwie do regionów podmiejskich lub wiejskich. Pracę zdalną należy postrzegać raczej jako zjawisko dynamiczne, a nie statyczne, zachęcając przedsiębiorstwa do podejmowania działań mających na celu promowanie telepracy wśród pracowników. Uwagi wymaga również relacja między unilateralizmem a wolontaryzmem w przypadku pracy zdalnej, przy czym należy określić, czy taka forma wykonywania pracy wynika z uprawnień

pracowniczych, czy też z porozumienia między pracodawcą a pracownikiem. Po trzecie, rozbieżność między możliwością pracy zdalnej a jej faktycznym wykonywaniem jest bardziej znacząca w przypadku pracowników zatrudnionych w tradycyjny sposób (37% możliwość w porównaniu do około 10% przypadków faktycznej realizacji) w porównaniu do osób samozatrudnionych (32% możliwość w porównaniu do 34% przypadków faktycznej realizacji). Po czwarte, zatrudnienie przy którym możliwa jest praca zdalna jest znacznie częstsze wśród pracowników umysłowych niż fizycznych, przy czym tych ostatnich dotyczą wymogi fizyczne i zależność od miejsca wykonywania pracy. Wśród pracowników umysłowych zatrudnienie z możliwością wykonywania pracy zdalnie waha się od 85% dla pracowników biurowych do około 28% dla pracowników usług i sprzedaży, podczas gdy udział ten wynosi mniej niż 2% wśród pracowników fizycznych, takich jak rzemieślnicy i pracownicy handlu, operatorzy maszyn i pracownicy fizyczni. Wreszcie, sektory usług z większą przewagą pracowników umysłowych, takie jak usługi finansowe (93%) i usługi ICT (79%), charakteryzuje wyższy odsetek zatrudnienia w formie telepracy. Sektory takie jak opieka zdrowotna (30%), handel detaliczny (27%) i usługi związane z hotelarstwem/gastronomią (16%) mają niższy udział zatrudnienia zdalnego. Sektory podstawowe, produkcja i budownictwo cechuje stosunkowo niski odsetek zatrudnienia w formie telepracy, wynoszący od 10% do 20%. Wynagrodzenie i poziom wykształcenia odgrywają kluczową rolę jako determinanty telepracy. Wyżej płatne miejsca pracy i wyższy poziom wykształcenia wiążą się z większym udziałem zatrudnienia umożliwiającego pracę zdalną, przy czym 74% najlepiej płatnych miejsc pracy należy do tej kategorii w porównaniu do zaledwie 3% najniżej płatnych miejsc pracy.

Podsumowując, raport koncentruje się na efektach i zaletach pracy zdalnej. Kluczowe ustalenia wynikające z tej części raportu podkreślają, że z telepracą wiążą się zarówno aspekty pozytywne, jak i negatywne. Jeśli chodzi o te pierwsze, wyższa jakość pracy postrzegana przez pracowników, elastyczny jej harmonogram oraz wyższy stopień autonomii sprawiają, że praca zdalna jest akceptowalną praktyką dla wielu pracowników. Autonomia staje się kluczowa, gdy koncentrujemy się na pracy zdalnej, ponieważ wymaga ponownej oceny tego, w jaki sposób praca jest wykonywana i oceniana. Jeśli chodzi o tę ostatnią kwestię, zacierające się granice między życiem zawodowym i prywatnym oraz tendencja do wydłużania godzin pracy to dwa najistotniejsze problemy związane z pracą zdalną. Przykładowo, analiza pokazuje, że jakość warunków pracy i życia pracowników zdalnych jest silnie uzależniona od okoliczności osobistych i rodzinnych, które są zewnętrzne w stosunku do relacji zawodowych. Uwypukla to niedoskonałość przepisów, które powinny zapewniać równe warunki dla wszystkich pracowników. W niektórych przypadkach ustalenia dotyczące pracy zdalnej były wykorzystywane do przerzucania odpowiedzialności za wypełnianie obowiązków służbowych z pracodawcy na pracowników.

WP3

W ramach pakietu WP3 dokonano przeglądu istniejącej literatury w celu zidentyfikowania czynników wpływających na pracę zdalną w okresie przed i po pandemii z perspektywy menedżerów i pracowników. Na gotowość do oferowania pracy zdalnej wpływają cechy charakterystyczne dla kultury organizacyjnej. Te korzystne obejmują skupienie się na produktywności, otwartość na innowacje technologiczne, więzi pracowników z firmą i nacisk na kreatywność. Z drugiej strony, nacisk na fizyczną obecność w pracy, uczestnictwo pracowników w kulturze organizacyjnej, ograniczone godziny pracy i przerywane procesy pracy utrudniają wdrożenie pracy zdalnej. Styl przywództwa w organizacji, cechy pracownika i charakter wykonywanych zadań również wpływają na gotowość menedżerów do akceptowania wniosków o pracę zdalną. Czynniki kulturowe też odgrywają istotną rolę. Dystans władzy i unikanie niepewności znacząco wpływają na sposób, w jaki menedżerowie podchodzą do braku kontroli i do niepewności związanych z pracą zdalną.

Jeśli chodzi o perspektywę pracownika, motywacje do pracy zdalnej obejmują czynniki związane z pracą, takie jak minimalizacja stresu w miejscu pracy, uzyskanie poczucia niezależności i kontroli itp. Czynniki związane z rodziną, takie jak spędzanie więcej czasu z krewnymi i elastyczność w sprawowaniu opieki, również przyczyniają się do zainteresowania pracą zdalną. Inne ważne aspekty związane z perspektywą pracownika dotyczą możliwości ograniczenia emisji gazów cieplarnianych, a czynniki związane z dojazdami, takie jak długi czas podróży, niedogodności i koszty, również odgrywają rolę przy wyborze telepracy. Z drugiej strony, ograniczenia dla pracy zdalnej wynikają z braku świadomości lub błędnych przekonań na temat dostępnych rozwiązań, braku wsparcia ze strony menedżerów lub pracodawców oraz charakteru pracy. Autorzy zauważają jednak, że gotowość do pracy zdalnej nie jest kwestią zerojedynkową, a postęp technologiczny może rozszerzyć zakres zadań nadających się do takiej formy pracy. Pod uwagę brane są również koszty psychospołeczne, takie jak pragnienie interakcji w miejscu pracy, potrzeba uznania społecznego a także potencjalne czynniki rozprasające lub konflikty z członkami gospodarstwa domowego. Niektórym osobom może brakować dyscypliny lub potrzebują wyraźnego rozdzielenia czasu pracy od czasu prywatnego, co zapewniają dojazdy do pracy. Jednakże opcje alternatywne, takie jak centra telepracy, mogą zaspokajać potrzeby w zakresie interakcji społecznych. Niechęć do podejmowania ryzyka i obawy o awans zawodowy zostały odnotowane jako potencjalne ograniczenia, aczkolwiek obecnie nie są one już tak powszechne.

Działania badawcze prowadzone w ramach pakietu WP3 dotyczyły również identyfikacji konkretnych przypadków badanych we Francji, Włoszech, Polsce, Rumunii i Hiszpanii, które ujawniły spójny obraz pracy poza siedzibą pracodawcy (Dingel i Neiman, 2020; Czarzasty i Mrozowicki, 2023; Errichiello i Pianese, 2023; Molina i Pedersini, 2022). Z porównania studiów przypadków wynika, że praca zdalna została wprowadzona przede wszystkim z trzech powodów: modernizacji i adaptacji rynkowej, zaspokojenia preferencji pracowników w zakresie lepszych warunków lub jako środek zaradczy podczas lockdownów związanych z pandemią COVID-19.

Ponadto, studia przypadków pokazały, że telepraca miała znaczący wpływ na warunki pracy, prowadząc do ograniczenia dojazdów do pracy, zwiększenia elastyczności pracy, większej autonomii oraz zmian w organizacji i treści pracy. Choć telepraca zapewniała ochronę przed zakażeniem COVID-19, miała również negatywny wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne. Jej oddziaływanie na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym było niejednoznaczne, a rozmówcy zgłaszali sprzeczne spostrzeżenia. Wskazuje to na istnienie paradoksu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym polegającego na jednoczesnym zwiększaniu elastyczności w kształtowaniu swojego czasu pracy, a przez to możliwości dostosowywania go do potrzeb własnych i związanych z obowiązkami domowymi i opiekuńczymi, przy jednoczesnym zacieraniu się granic między życiem zawodowym i prywatnym oraz wydłużaniu czasu pracy. Praca poza siedzibą

pracodawcy nie miała jednak znaczącego wpływu na inne warunki pracy, takie jak wynagrodzenie, czas pracy, stabilność zatrudnienia, bezpieczeństwo zatrudnienia, ochrona socjalna czy umowy o pracę.

Co więcej, rozmówcy jednogłośnie podkreślali potrzebę posiadania konkretnych umiejętności w pracy poza siedzibą pracodawcy i zauważali, że pracodawcy oczekują od pracowników rozwijania tych umiejętności. Obejmowało to zarówno umiejętności cyfrowe, takie jak korzystanie z programów komputerowych, dysków zdalnych i aplikacji komunikacyjnych, takich jak Zoom i Teams, jak i umiejętności organizacyjne związane z samodzielnością, samodyscypliną, planowaniem zadań, zdalną współpracą i oddzielaniem pracy od zajęć domowych. Większe firmy, które już wdrożyły pracę zdalną przed pandemią, zapewniły pracownikom szkolenia, zarówno online, jak i stacjonarne, przy czym pracownicy na ogół preferowali te drugie. Jednak przedsiębiorstwa, które po raz pierwszy doświadczyły pracy zdalnej podczas pandemii, takie jak szkoły, uniwersytety i banki, często borykały się z opóźnieniami w szkoleniach, które nie zaspokajały najpilniejszych potrzeb.

Studia przypadków zwróciły również uwagę na to, że rola zbiorowej reprezentacji pracowników w kształtowaniu warunków pracy poza siedzibą pracodawcy była znacząca w większości analizowanych przypadków, choć zaobserwowano pewne różnice. Wyniki analizy są zgodne z istniejącą wiedzą na temat systemów/modeli stosunków pracy w krajach objętych badaniem, od braku zbiorowych stosunków pracy po dobrze rozwinięte struktury dialogu społecznego. Dialog społeczny i zaangażowanie partnerów społecznych odgrywały bardziej znaczącą rolę w krajach Europy Zachodniej, w większych organizacjach sektora prywatnego i publicznego, w przeciwieństwie do krajów Europy Środkowej i Wschodniej oraz małych i średnich organizacji.

Przed pandemią COVID-19 w analizowanych krajach obowiązywały już przepisy dotyczące pracy zdalnej, wynikające przede wszystkim z porozumienia ramowego partnerów społecznych na szczeblu UE w sprawie telepracy (z 2002 r.). Podczas pandemii podpisano dodatkowe porozumienia ramowe w sprawie cyfryzacji, a Parlament Europejski przyjął uchwałę w sprawie prawa do rozłączenia się i sprawiedliwej telepracy, wzywając Komisję Europejską do wprowadzenia dyrektywy w tej sprawie na szczeblu UE. Planowany jest przegląd i aktualizacja porozumienia ramowego w sprawie telepracy z 2002 r., mające na celu przyjęcie prawnie wiążących ustaleń w postaci dyrektywy, uwzględniającej doświadczenia zdobyte w szczególności w okresie pandemii COVID-19. Zdaniem rozmówców oczekuje się, że praca poza siedzibą pracodawcy pozostanie istotnym aspektem doświadczeń zawodowych przedsiębiorstw i pracowników, głównie w formach hybrydowych. Długoterminowe konsekwencje wdrożenia pracy zdalnej poznamy w pełni dopiero w przyszłości.

WP4

Celem pakietu WP4 było porównanie pięciu krajów uczestniczących w projekcie - Francji, Hiszpanii, Polski, Rumunii i Włoch – pod względem relacji między inteligentną pracą a inteligentnymi miastami (Albino i in., 2015; Caragliu i in., 2011), które miało służyć wyciągnięciu ogólnych i szczegółowych wniosków odnoszących się do stosunków pracy. Rzeczywiście, różnorodność krajów objętych niniejszym raportem porównawczym uwypukla uderzające różnice we wszystkich analizowanych tematach, zwłaszcza w odniesieniu do warunków regulacyjnych, środowiska pracy i technologii oraz wydajności.

Aby dokonać takiego porównania, najpierw przyjęliśmy pewną wspólną terminologię i definicje pojęć, odwołując się do literatury naukowej i międzynarodowej sprawozdawczości. Każda organizacja partnerska opracowała raport krajowy, który następnie posłużył do porównania, tak aby w efekcie uzyskać szerszy obraz całego kontekstu europejskiego: w istocie bowiem kraje partnerskie niniejszego projektu obejmują całe terytorium Europy, co jeszcze bardziej uwydatnia naturalną niejednorodność kontekstu badań. Każdy raport krajowy opierał się na możliwie najbardziej zbliżonym zakresie danych ilościowych i jakościowych.

Ogólnie rzecz biorąc, zbiorcze ustalenia z pięciu krajów wskazują, że dyskusje na temat inteligentnych miast są wciąż na wczesnym etapie. Jest to prawdopodobnie spowodowane brakiem dobrze zdefiniowanych ram dla tej koncepcji. Brak jasnej funkcjonalnej definicji inteligentnych miast stanowi wyzwanie dla wdrażania skutecznych polityk, a także utrudnia ustalenie powiązań pomiędzy koncepcją inteligentnego miasta a innymi podobnymi koncepcjami. Niejasny charakter definicji tego pojęcia utrudnia dalsze badanie relacji między inteligentnymi miastami a inteligentnymi systemami pracy, nawet na poziomie regionalnym. Jeśli chodzi o kontekst smart-working, wybuch pandemii COVID-19 w sposób nieunikniony wymusił przyjęcie takich rozwiązań w odpowiedzi na kryzys. Jednak analiza raportów krajowych pokazuje, że pięć analizowanych krajów w różnym stopniu stosowało model inteligentnej pracy przed pandemią.

Na przykład we Francji różne formy pracy zdalnej były wspierane od wczesnych lat 90., a do 2017 r. około 25% pracowników było objętych umowami o inteligentnej pracy. Z drugiej strony, Hiszpania wykazywała niskie rozpowszechnienie pracy poza siedzibą pracodawcy przed pandemią, a prawie 76% pracowników nigdy nie pracowało zdalnie. Nawet po pandemii Polska nadal miała najniższy odsetek pracowników pracujących z domu wśród krajów UE. Zarówno w Rumunii, jak i we Włoszech pracownicy dysponowali niższym poziomem umiejętności ICT, głównie ze względu na różnice w dostępie do technologii cyfrowych, które utrzymywały się między różnymi regionami w tych krajach.

Warto zauważyć, że wszystkie pięć krajów wykazuje pewien stopień podziału np.: na regiony północne i południowe we Włoszech, czy centralne i peryferyjne w Polsce, często związane ze specjalizacją gospodarczą i poziomem rozwoju. Różnice w dostępności inteligentnej pracy w poszczególnych regionach można przypisać różnicom w infrastrukturze i orientacji gospodarczej. W wielu przypadkach inteligentna praca koncentruje się głównie w stolicach tych krajów. Rzeczywiście, niektóre centra wykazują zwiększoną dostępność inteligentnej pracy. Takie centra można wyróżnić w stolicach poszczególnych krajów (Rzym, Madryt, Paryż, Bukareszt, Warszawa), a także w innych znaczących ośrodkach miejskich, które są ekonomicznie predysponowane do smart-workingu (Barcelona, Konstanca, Lyon, Mediolan, Wrocław).

Okazuje się, że główny aspekt różnorodności, wspólny dla wszystkich pięciu krajów, dotyczy rozróżnienia między regionami miejskimi i wiejskimi. Różnice geograficzne pokrywają się z podziałem na obszary zurbanizowane oraz te z dominacją wsi. Regiony, w których dominuje zatrudnienie niewykorzystujące inteligentnych metod pracy, zwykle znajdują się w strefach wiejskich. Z drugiej strony, bieguny wykazujące dużą dostępność inteligentnej pracy w przeważającej mierze odpowiadają lokalizacjom miejskim, szczególnie w miastach wspomnianych wcześniej.

Różnice można zauważyć w zakresie dostępu do Internetu dla ludności, przy czym niektóre kraje, takie jak Francja, oferują bardziej powszechny dostęp szerokopasmowy. Natomiast kraje takie jak Rumunia i Hiszpania wykazują rozbieżność w prędkości Internetu zgodnie z podziałem centrum-peryferie. Włochy wykazują najniższą prędkość Internetu w swoich centralnych regionach, z wyłączeniem centralnego ośrodka – Rzymu. Pomimo tych trendów, korzystanie z Internetu pozostaje spolaryzowane. Francja i Polska wykazują wyższe wskaźniki korzystania z Internetu w określonych obszarach (Île-de-France, Mazowieckie, Dolny Śląsk, Marsylia). Z kolei Hiszpania może pochwalić się 90% wskaźnikiem korzystania z Internetu w całym kraju.

Jeśli chodzi o mobilność i wpływ na środowisko³, we wszystkich krajach wyłania się jednolity wzorzec. Mobilność zmniejszyła się w miesiącach pełnego lockdownu w każdym kraju. Co ciekawe, większość pracowników we wszystkich krajach powróciła do biur, gdy na to zezwolono. Zmiana ta wpłynęła na wzorzec emisji zanieczyszczeń, w szczególności dwutlenku azotu (NO₂), którego poziom zaczął ponownie rosnąć od kwietnia 2020 roku. Widoczne są pewne różnice, szczególnie w miastach o silnych walorach turystycznych (Konstanca w Rumunii) lub wyraźnych ośrodkach przemysłowych (Katowice, Kraków).

Podsumowując, pojawiają się wąskie gardła w rozpowszechnianiu inteligentnej pracy w inteligentnych miastach. Ważną przeszkodą w powszechnym wdrażaniu inteligentnej pracy jest nierównomierna dystrybucja dostępu do łączy szerokopasmowych i szybkiej łączności internetowej w omawianych pięciu krajach. Podczas gdy obszary miejskie podążają trajektorią integracji cyfrowej i szybkich połączeń, wspieranych przez pojawienie się inteligentnych miejsc pracy i przestrzeni coworkingowych, regiony pozamiejskie napotykać znaczne utrudnienia w przekształcaniu się w inteligentne terytoria. W tych pozamiejskich środowiskach wspieranie dialogu między różnymi interesariuszami staje się szczególnie istotne, służąc przewyższeniu przeszkód i kładąc podwaliny pod postęp cyfrowy, ostatecznie przyciągając pracowników korzystających z inteligentnych rozwiązań.

Równoległe wyzwanie wspólne dla pięciu krajów, przy czym Polska, Rumunia, Włochy i potencjalnie Hiszpania odczuwają je najbardziej dotkliwie, dotyczy kwestii kompetencji cyfrowych społeczeństwa. Niewystarczające umiejętności cyfrowe mogą utrudniać promocję i płynną integrację inteligentnej pracy w ramach inteligentnych miast i terytoriów. Niemniej jednak, kiedy analizuje się zagregowane dane na poziomie krajowym, łatwo przeoczyć pewne niuanse demograficzne. Weźmy na przykład pod uwagę kraj taki jak Włochy, w którym populacja osób starszych stale rosła w ostatnich dziesięcioleciach; niższe wyniki we wskaźnikach DESI (Digital Economy and Society Index) dotyczących umiejętności cyfrowych populacji w porównaniu ze średnią UE można przypisać wyższemu odsetkowi osób starszych. Biegłość cyfrowa siły roboczej może być lepiej dostosowana do obecnych wymagań transformacji cyfrowej.

Przechodząc do kwestii środowiskowych związanych z mobilnością pracowników, analiza przeprowadzona w pięciu badanych krajach podkreśla potrzebę dalszych badań w tej dziedzinie. Smart-working wymaga zwiększonego wykorzystania technologii opartych na ICT, co prowadzi do zwiększonego zapotrzebowania na moc obliczeniową i zdolność przechowywania danych. Co za tym idzie, do obsługi tych technologii wymagane są większe dostawy energii. Podczas gdy inteligentna praca może ograniczyć dojazdy do pracy, przejście na takie rozwiązania może potencjalnie zwiększyć zużycie energii. Dodatkowe badania w tej dziedzinie powinny obejmować koncepcję dynamiki systemu, aby kompleksowo przeanalizować rzeczywisty wpływ inteligentnej pracy na zmniejszenie śladu węglowego w środowisku. Takie spostrzeżenia mogłyby następnie ukierunkować inicjatywy polityczne na bardziej zrównoważone podejście do smart-workingu.

³ Zobacz Mori i in. (2012), informacje na temat wartości indeksów i wskaźników dotyczących zrównoważonego rozwoju na obszarach miejskich

W sytuacji, gdy przeszkody strukturalne utrudniają rozprzestrzenianie się i akceptację inteligentnej pracy, rola stosunków pracy nabiera kluczowego znaczenia. Stosunki pracy powinny być postrzegane w szerszym zakresie, obejmującym porozumienia między branżami i odpowiednimi interesariuszami w celu określenia wspólnych celów terytorialnych.

4. Smart-working, inteligentne miasta i stosunki pracy

W ramach projektu IRSmart stosunki pracy stanowią przekrojowy temat i perspektywę, z której można badać kwestie pracy zdalnej przed i po pandemii oraz jej związek z koncepcją i organizacją inteligentnego miasta. Praca zdalna (smart) i inteligentne miasta to koncepcje ściśle powiązane ze sobą ze względu na wizję inteligentnego społeczeństwa, którą obie zakładają, oraz ze względu na potencjalnie ważny wpływ na kwestie pracownicze i organizację pracy. Podczas gdy praca zdalna pozwala na przełamanie ograniczeń przestrzennych i czasowych związanych z miejscem pracy, inteligentne miasto wymaga ponownego zdefiniowania relacji między czasem pracy (indywidualnej i zbiorowej) a czasem miasta.

Zarówno praca zdalna, jak i inteligentne miasta to różne formy wyrażania i wdrażania procesów cyfryzacji i transformacji technologicznej. Podobnie jak wszystkie inne formy transformacji technologicznej, cyfryzacja w swoich różnych postaciach nie jest neutralna w odniesieniu do istniejących relacji władzy i dystrybucji zasobów. Nowe technologie mają zatem zarówno potencjał emancypacyjny, przyczyniając się do poprawy warunków pracy, bardziej sprawiedliwego podziału bogactwa i większej integracji, jak i potencjał do pogorszenia warunków pracy, dalszego pogłębienia nierówności majątkowych i nasilenia wykluczenia. Proces zmian technologicznych ma charakter zarówno społeczny, jak i techniczny. Nowe technologie są zawsze wdrażane w określonym kontekście politycznym i organizacyjnym, z istniejącymi normami, relacjami i metodami pracy. Wdrażanie nowych technologii jest zatem z jednej strony silnie uzależnione od kontekstu społecznego i politycznego, a z drugiej strony wpływa na kontekst społeczny i polityczny. W tej sytuacji dialog społeczny może wiele zmienić. Stosunki pracy, we wszystkich swoich formach reprezentacji, muszą odgrywać istotną rolę w zapewnieniu rozwoju pracy zdalnej i inteligentnego miasta przy jednoczesnym poszanowaniu praw pracowniczych i poprawie warunków życia i pracy.

W tym celu należy unikać determinizmu technologicznego w stosunkach pracy, który często towarzyszy wprowadzeniu nowej technologii w miejscu pracy (Contouris i in., 2023). Jedną z najmocniejszych stron partnerów społecznych w zakresie cyfryzacji jest możliwość interweniowania po społecznej stronie zmian: kontekst, który określa, w jaki sposób nowe technologie są wykorzystywane i na czyją korzyść działa taka zmiana. Ponieważ każda zmiana ma wiele skutków gospodarczych i społecznych, stosunki pracy powinny odrzucić bierną adaptację do zmian poprzez stopniową demystyfikację różnych narracji, które zwykle towarzyszą cyfryzacji: w swoich założeniach i skutkach nie jest ona neutralna ani nieistotna.

Podczas gdy praca zdalna i inteligentne miasto z pewnością stanowią nowe wyzwania dla stosunków pracy, również pod względem kompetencji technicznych, partnerzy społeczni nie powinni czuć się nimi zastraszeni. Zarządzanie nadchodzącymi zmianami może wymagać nowego podejścia do organizacji, dialogu, partycypacji pracowników i rokowań zbiorowych. Kluczowe znaczenie, jak wynika ze studiów przypadku z pakietu WP3, ma stworzenie wspólnej wizji zmian cyfrowych i rozwijanie integrujących stosunków pracy w celu wspólnego projektowania i wdrażania zmian, które uwzględniają zarówno ich techniczne, jak i społeczne aspekty.

Przyspieszenie rozwoju pracy zdalnej wywołane przez COVID-19, jak podkreślono w pakiecie WP2, z pewnością zwiększyło presję na istniejące stosunki pracy, podnosząc różne priorytety w zależności od tego, czy dotyczy to pracy zdalnej, czy inteligentnego miasta. Podczas gdy w przypadku pracy zdalnej priorytety, którymi należy się zająć, wydają się być lepiej zdefiniowane, rola zbiorowych stosunków pracy w odniesieniu do inteligentnego miasta jest mniej jasna.

W kontekście pracy zdalnej konieczne jest zakwestionowanie fałszywego kompromisu (Kantor i Sundaram 2022), który sugeruje konieczność wyboru między pracą zdalną a zwiększoną kontrolą zarządczą poprzez nadzór. Badania wskazują, że udana praca zdalna opiera się na zaufaniu i autonomii pracowników

(Messenger, 2019). Założenie, że fizyczna kontrola zarządcza musi zostać zastąpiona inwazyjnymi narzędziami nadzoru, takimi jak monitorowanie naciśnięć klawiszy i oprogramowanie szpiegujące, jest błędem. Dostępność i przystępność cenowa takich narzędzi nie legitymizuje ich użycia. Podejście technodeterministyczne jest nie do przyjęcia, a wszystkie wysiłki w zakresie stosunków pracy powinny być wkładane w pokazanie, w jaki sposób przepisy prawa pracy już zakazują wielu praktyk nadzorczych. Należy skupić się na ograniczeniu inwazyjnych narzędzi kontroli, które omijają te przepisy. Wymaga to zbiorowej refleksji nad uprawnieniami kierowniczymi i ich dostosowaniem do współczesnych społeczeństw, a także lepszego zrozumienia, w jaki sposób połączyć zakładowy poziom stosunków pracy regulujących i projektujących pracę zdalną ze zbiorowymi potrzebami danego terytorium, takimi jak przestrzeń, mobilność i usługi publiczne.

Innym ryzykiem związanym z uwolnioną regulacją pracy zdalnej, którą partnerzy społeczni powinni starać się ograniczyć, jest „fantomizacja” polegająca na zlecaniu przez firmy części swojej działalności fałszywym (internetowym) freelancerom dostępnym na globalnym rynku pracy online i kontrolowanym przez technologię. Jak wynika z pakietu WP2, pierwszą i tymczasową reakcją partnerów społecznych, pod presją zarówno pracowników, jak i przedsiębiorstw podczas pandemii COVID-19, było wykorzystanie pracy zdalnej jako środka zapobiegającego rozprzestrzenianiu się infekcji. Praca zdalna, pomyślana jako rozwiązanie stymulujące wydajność pracy (produktywność) i ułatwiające zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, podczas pandemii była wykorzystywana głównie jako środek zapewnienia bezpieczeństwa publicznego. Zdalne wykonywanie pracy bez przeprojektowania organizacji procesu pracy w połączeniu z technologiami cyfrowymi może stanowić konkurencję dla cyfrowego rynku pracy, tzw. freelancingu online. W pracy cyfrowej niskie koszty transakcyjne oferowane przez możliwości pośrednictwa i parcelacji pracy przez platformy crowdworkingowe niewątpliwie sprzyjają outsourcingowi pracy na skalę globalną: „*Lokalna praca zdalna to początek nowej ery, która otwiera branżę usług na tele-migrację.*” (Baldwin, 2019).

Wreszcie, kraje o bardziej ustrukturyzowanych stosunkach pracy doświadczyły podczas pandemii nowego i istotnego ożywienia relacji między rokowaniami zbiorowymi a ustawodawstwem, nawet w tych krajach, w których odniesienia legislacyjne do regulacyjnej funkcji rokowań zbiorowych w zakresie pracy zdalnej były marginalne przed wybuchem pandemii COVID-19 (Włochy). Ponadto, aktualizując część informacji w stosunku do stanu z czasu przeprowadzania badania, należy zauważyć, że od początku pandemii COVID-19 w 7 krajach UE (Austria, Grecja, Łotwa, Portugalia, Rumunia, Słowacja i Hiszpania) przyjęto trwałe (a nie tylko tymczasowe) rozwiązania legislacyjne dotyczące pracy zdalnej w celu uregulowania lub dostosowania istniejącego prawodawstwa ze względu na bezprecedensowy wzrost znaczenia pracy zdalnej. Rola partnerów społecznych w tych zmianach legislacyjnych była zróżnicowana; podczas gdy w niektórych krajach (Austria, Portugalia, Słowacja i Hiszpania) byli oni zaangażowani w ramach trójstronnego porozumienia lub udziału w procesach konsultacyjnych, w innych zmiany legislacyjne zostały opracowane jednostronnie (Grecja, Łotwa i Rumunia) (Eurofound, 2022). Aby uniknąć sytuacji, w której praca zdalna może być wykorzystywana do pogarszania warunków pracy i naruszania praw pracowniczych oraz aby przepisy dotyczące pracy zdalnej były bardziej wiążące, kluczowe znaczenie ma ustanowienie i wzmocnienie wzajemnych relacji między stosunkami pracy a prawodawstwem. Obecna dyskusja na temat aktualizacji porozumienia ramowego w sprawie telepracy z 2002 r. wydaje się zmierzać w tym kierunku, ponieważ planowane jest przedstawienie go do przyjęcia w formie prawnie wiążącego porozumienia wdrożonego na mocy dyrektywy europejskiej.

Ponadto, jeśli porównamy krajowe reformy ustawodawcze z tym, co zostało niedawno uwzględnione w [Europejskiej umowie ramowej w sprawie cyfryzacji administracji rządowej na szczeblu centralnym](#) podpisanej przez EPSU i EUPAE (2022) oraz obecną dyskusję na temat odnowienia europejskiej umowy ramowej w sprawie telepracy, można zauważyć, że tematy priorytetowe w zakresie praw pracowniczych to lepsze uregulowanie prawa do rozłączenia się, dobrowolny charakter, równe traktowanie, powszechny dostęp do

szkoleń, bardziej odpowiednia ochrona zdrowia i bezpieczeństwa (rozszerzona odpowiedzialność w razie wypadków i partycypacyjna ocena ryzyka) oraz podejście do nadzoru w większym stopniu uwzględniające decydującą rolę człowieka.

Jeśli przeniesiemy teraz naszą uwagę na inteligentne miasta, priorytety dotyczące stosunków pracy, jak podkreślono w pakiecie WP4, sugerują innowacyjną funkcję partnerów społecznych na szczeblu lokalnym i krajowym oraz reorganizację ich ról i obowiązków na przeobrażonej płaszczyźnie dialogu i konfliktu. Skoro związek między stosunkami pracy a pracą zdalną został już ustalony, początkowo w atmosferze sceptycyzmu, a później podczas zarządzania kryzysowego, zaangażowanie się w koncepcję inteligentnych miast wymaga transformacji w stosunkach pracy z myślą o przyszłości. Zakres odniesienia wykracza teraz poza zakład pracy i obejmuje całe terytorium. To terytorium zyskuje więc na znaczeniu w kontekście umów, ponieważ to tutaj negocjacje muszą skutecznie odnosić się do kwestii materialnych i niematerialnych nierówności, stopniowo ujawnianych przez przyspieszenie tempa wdrażania pracy zdalnej, jak wykazano w analizie w ramach pakietu WP4. Muszą również uwzględniać złożoność inteligentnych miast w zakresie planowania, zrównoważonego rozwoju, przejrzystości, wiedzy oraz jakości życia i pracy.

Wyzwania, jakie strategie inteligentnych miast stawiają przed stosunkami pracy, dotyczą przede wszystkim albo wzrostu znaczenia porozumień na poziomie terytorialnym, albo skuteczniejszego skoordynowanego dostosowania krajowych sektorowych rokowań zbiorowych w kwestiach związanych z cyfryzacją. Wyzwania te obejmują następujące zagadnienia:

- Koordynacja i dialog z wieloma interesariuszami: inteligentne miasta wymagają współpracy między różnymi interesariuszami, w tym przedsiębiorstwami, władzami, obywatelami i partnerami technologicznymi. Dialog społeczny musi uwzględniać te skomplikowane relacje, aby zapewnić skuteczną współpracę i komunikację wykraczającą poza granice przedsiębiorstwa.
- Poszerzanie dostępu do potencjału cyfrowego w inteligentnym społeczeństwie: niezależnie od tego, czy chodzi o inteligentne miejsca pracy, czy inteligentne miasta, dostęp do potencjału cyfrowego inteligentnego społeczeństwa pozostaje ograniczony przez znaczne dysproporcje terytorialne i sektorowe. Podejście do rokowań zbiorowych skoncentrowane wyłącznie na sektorze lub przedsiębiorstwie może pogłębić te różnice, zamiast je łagodzić, ponieważ przyjmuje perspektywę częściową i pozbawioną spójności (terytorialnej);
- Włączenie zrównoważonego rozwoju i wpływu na środowisko naturalne do nowego paktu lokalnego: inteligentne miasta dążą do zrównoważonego rozwoju i zminimalizowania wpływu na środowisko. Stosunki pracy muszą skupiać się na łączeniu przyjaznych dla środowiska praktyk i promowaniu odpowiedzialnego podejścia w poszczególnych branżach. Podobnie jak w przypadku inteligentnej pracy, koncepcja inteligentnego miasta kształtuje również mobilność miejską i podmiejską. Dotyczy to ograniczenia dojazdów do pracy i zmiany relacji między harmonogramami pracy a usługami miejskimi, takimi jak usługi publiczne, komercyjne, transport lokalny, usługi społeczne i rodzinne. Zarządzanie mobilnością jest kwestią publiczną, która wymaga zaangażowania regulacyjnego ze strony podmiotów publicznych działających zgodnie ze strategią zrównoważonego środowiska, a nie polegania wyłącznie na negocjacjach w ramach poszczególnych przedsiębiorstw;
- Wspieranie przejrzystego zarządzania: transparentne podejmowanie decyzji i zarządzanie mają kluczowe znaczenie dla inteligentnych miast. Dialog społeczny powinien wspierać i uruchamiać procesy partycypacyjne, które angażują pracowników w kształtowanie przyszłości ich branż i społeczności;
- Przekształcenie sieci cyfrowych w aktywa publiczne: sieci cyfrowe powinny służyć interesowi publicznemu, a przesyłane przez nie dane powinny być uznawane za wspólny zasób, dostępny dla

wszystkich obywateli. Koncepcja ta zakłada stworzenie publicznej platformy wykorzystującej dane generowane przez obywateli, umożliwiając ustanowienie ram zarządzania publicznego dla miast;

- Dane generowane przez obywateli: dane gromadzone przez inteligentne miasto, obejmujące takie aspekty jak mobilność, gęstość zaludnienia, zajętość parkingów, sieci terytorialne i pomoc telefoniczna, pozyskiwane od obywateli, powinny do nich wracać. Celem tej zmiany jest stworzenie „zrównoważonego miasta cyfrowego”, w którym dane służą obywatelom nie tylko jako usługa, ale także jako wspólna wiedza. Takie podejście zwiększa przejrzystość i ułatwia wymianę informacji, ostatecznie niwelując niechęć ludzi do dzielenia się danymi osobowymi;
- Promowanie inkluzywności i równości: inicjatywy podejmowane w ramach inteligentnych miast powinny priorytetowo traktować integrację, zapewniając, że każda osoba pracująca może w nich uczestniczyć i czerpać z nich korzyści. Stosunki pracy muszą opowiadać się za sprawiedliwym i równym dostępem do szans i zasobów, gwarantując poprawę warunków pracy dla wszystkich. W tym celu stosunki pracy muszą uwzględniać dynamikę platform cyfrowych: zarządzanie inteligentnym miastem powinno również uwzględniać jego relacje z dużymi platformami cyfrowymi i ich wpływ na warunki pracy i jakość zatrudnienia.
- Zdecentralizowane lokalizacje pracy: w inteligentnym społeczeństwie praca nie ogranicza się do konkretnej fizycznej lokalizacji, ale jest rozproszona po całym terytorium. Wymaga to utworzenia sieci przestrzeni coworkingowych, które sprzyjają interakcjom społecznym i promują inkluzywność. W tym kontekście stosunki pracy powinny wspierać koncepcję coworkingu opartego na bliskości, zgodnie z wizją miasta niewielkich odległości;
- Wspieranie uczenia się przez całe życie: szybkie tempo postępu technologicznego wymaga ciągłego uczenia się. Partnerzy społeczni powinni współpracować z pracodawcami w celu promowania podnoszenia i zmiany kwalifikacji pracowników w celu dostosowania się do zmieniających się wymagań zawodowych.

5. Wnioski i kluczowe ustalenia

Dwuletni projekt IRsmart obejmował kilka tematów dotyczących pracy zdalnej, inteligentnych miast, stosunków pracy i dialogu społecznego.

Nasze działania badawcze koncentrowały się na trzech głównych wymiarach. Analiza wymiaru regulacyjnego pracy zdalnej oraz jego definicji i specyfikacji (ogólne ramy dotyczące stosunków pracy i inteligentnej pracy z perspektywy regulacyjnej, w szczególności ukierunkowane na rokowania zbiorowe); badanie wymiaru wewnętrznego rynku pracy z konsekwencjami dla warunków pracy, organizacji pracy, szkoleń i wyposażenia w umiejętności (kwestie związane z organizacją pracy i pracą zdalną, a także umiejętnościami potrzebnymi w kontekście upowszechnienia pracy zdalnej); analiza wymiaru przestrzennego, która obejmuje kwestie powiązane, takie jak planowanie mobilności, korzyści/koszty środowiskowe i infrastruktura technologiczna (spojrzenie z perspektywy przestrzennej na kwestie związane z trójstronnym dialogiem społecznym, inteligentną pracą i zagospodarowaniem przestrzeni mające na celu dostarczenie lokalnym podmiotom wachlarza sugestii, najlepszych praktyk i rekomendacji strategicznych służących skutecznej i społecznie korzystnej integracji między inteligentną pracą a inteligentnymi miastami).

Z przeprowadzonych badań wynika, że praca zdalna jest narzędziem, które kształtuje potrzeby organizacji pracy i należy nią zarządzać poprzez dialog między partnerami społecznymi oraz poprzez sferę stosunków pracy. Może to wymagać zmiany kultury i perspektywy zarówno ze strony menedżerów, jak i związków zawodowych, gdy postrzegamy przedsiębiorstwo jako miejsce współpracy partnerów społecznych. Z punktu widzenia menedżerów kultura kontroli powinna zostać zastąpiona kulturą opartą przede wszystkim na autonomii i zaufaniu, co z kolei może przyczynić się do zwiększenia zaangażowania pracowników, nawet jeśli nie wykonują oni pracy w siedzibie pracodawcy. Związki zawodowe potrzebują nowoczesnych kompetencji i perspektywy, aby sprostać wyzwaniom, jakie stawia przed nimi model pracy zdalnej, zwłaszcza gdy granice ich działalności przesuwają się z firmy na szersze terytorium, jak wskazujemy w części badawczej dotyczącej integracji inteligentnych miast i zdalnej (inteligentnej) pracy.

Oprócz powyższych kwestii poruszonych w ramach projektu badawczego, zajęliśmy się również kwestią niezwykle ważnej relacji między pracą zdalną a zrównoważonym środowiskiem. Nowe sposoby organizacji pracy mają wpływ na środowisko naturalne i życie miejskie, ale wymiary i wskaźniki, które należy uwzględnić mierząc taki wpływ, są tak liczne, że niezwykle trudno jest dokonać wiarygodnej oceny. Rola dialogu społecznego w tym kontekście może polegać na łagodzeniu potencjalnego zaostrzenia nierówności i polaryzacji warunków pracy i zawodów (Countouris i in., 2023).

Biorąc pod uwagę uzyskane wyniki, zwracamy uwagę na fakt, że rola związków zawodowych powinna zostać ponownie wzmocniona, aby mogły one sprostać złożoności nowej sytuacji, z którą muszą się zmierzyć, oraz aby były w stanie poradzić sobie, za pomocą dialogu społecznego, z nowymi pojawiającymi się zjawiskami, które zrewolucjonizują organizację pracy. Dlatego też wzmocnienie roli dialogu społecznego jest celem politycznym o pierwszorzędym znaczeniu, podobnie jak opracowanie komplementarnej polityki przemysłowej i polityki rynku pracy.

Wreszcie, musimy podkreślić, że biorąc pod uwagę różne obszary badawcze poddane analizie, niniejszy projekt pomyślano jako interdyscyplinarną sieć partnerów o różnych kompetencjach, których zadaniem było sprostanie kompleksowym wyzwaniom pojawiającym się w trakcie działań badawczych. Idea złożoności stopniowo przenikała proces badawczy i doprowadziła nas do uwypuklenia zjawiska „złożoności w stosunkach pracy”, które wyłania się również z naszych kluczowych ustaleń (Tab. 1), przy czym niektóre z nich należy uznać za podstawę do skonstruowania przyszłych programów badawczych.

Tabela 1 – Wyniki i kluczowe ustalenia

Kluczowe ustalenia
Stosunki pracy i dialog społeczny
Dialog społeczny jest niezbędny w kształtowaniu nowej normalności
Korzystanie z pracy zdalnej nie oznacza zmiany praw pracowniczych , dlatego dialog społeczny musi regulować wdrażanie nowego sposobu organizacji pracy tak, by zagwarantować poszanowanie tych praw.
Praca zdalna wprowadziła złożoność , która wymaga zarządzania na różnych poziomach przez partnerów społecznych, przedsiębiorstwa i instytucje publiczne .
Integracja inteligentnej pracy oraz inteligentnych miast pociąga za sobą konieczność analizy systemowej oraz dalsze wyzwania dla stosunków pracy, takie jak odejście od perspektywy przedsiębiorstwa na rzecz perspektywy terytorialnej, włączenie kwestii środowiskowych i zrównoważonego rozwoju do nowych porozumień lokalnych itp.
Praktyki w zakresie stosunków pracy muszą reagować na technologiczne zacieranie granic między samozatrudnieniem a pracą najemną , będące wynikiem nasilonej „fantomizacji” pracy zdalnej.
Rozważania ogólne
Regulacje i przepisy prawa pracy
Istnieje potrzeba przyjęcia nowych i aktualizacji istniejących przepisów prawa pracy w celu uregulowania kwestii związanych z pracą zdalną, takich jak godziny pracy, prawa pracownicze i mechanizmy ochrony pracowników. Niezbędne są jasne wytyczne dotyczące organizacji pracy zdalnej, prawa do rozłączania się i rozwiązywania problemów związanych z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym. Co więcej, umowy o pracę zdalną, w tym ochrona pracowników, świadczenia i mechanizmy rozwiązywania sporów, to kwestie istotne dla zachowania uczciwych relacji między pracodawcą a pracownikiem. Należy aktywnie kształtować politykę w tym zakresie.
Opodatkowanie i praca zdalna
Ponieważ praca zdalna zaciera granice geograficzne, decydenci polityczni muszą zająć się konsekwencjami podatkowymi dla pracowników zdalnych i pracodawców. Ponadto systemy zabezpieczenia społecznego mogą wymagać dostosowań, aby zapewnić osobom pracującym zdalnie odpowiedni zakres ochrony i świadczeń.
Technologia i sprzęt
Decydenci polityczni muszą inwestować w infrastrukturę cyfrową i szybką łączność internetową, aby przyspieszyć upowszechnienie i wydajność pracy zdalnej. Dotyczy to zarówno obszarów miejskich, jak i wiejskich, przy zapewnieniu równego dostępu i równych szans. Ponadto dostęp do zaawansowanych technologii zwiększyłby produktywność i innowacyjność w branżach opartych na wiedzy.
Nierówność płci
Należy koniecznie uwzględnić fakt, że kobiety bardziej odczuwają negatywne skutki pracy zdalnej związane z wysoką intensywnością pracy, czynnikami emocjonalnymi, długim czasem pracy i problemami z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym. Wysiłki podejmowane w celu tworzenia polityki muszą zmierzać do ograniczenia tych negatywnych skutków.
Szkolenie
Luka cyfrowa może zagrozić efektywności pracy zdalnej. W związku z tym konieczne jest promowanie umiejętności cyfrowych i zapewnienie programów szkoleniowych w celu wyposażenia pracowników w umiejętności niezbędne do pracy zdalnej.
Zatrudnienie
Istnieją zawody, które oferują większy potencjał pracy zdalnej niż inne. Takie zróżnicowanie należy uwzględnić w umowach i przepisach.

Zrównoważenie środowiskowe: rozpowszechnienie pracy zdalnej może mieć pozytywne efekty zewnętrzne (ale nie tylko) dla środowiska naturalnego, a zwłaszcza dla życia w mieście (np. zmniejszenie zatłoczenia dróg w godzinach szczytu)

Bibliografia

- Albino V., U. Berardi & R. M. Dangelico (2015), Smart Cities: Definitions, Dimensions, Performance, and Initiatives, *Journal of Urban Technology*, 22:1, 3-21
- Baldwin R. (2019), *The Globotics Upheaval*, Oxford University Press.
- Barrero, J. M., Bloom N. and Davis S. J. (2023), The Evolution of Work from Home, *Journal of Economic Perspectives*, w przygotowaniu
- Barrero, J. M., Bloom N. and Davis S. J. (2020), COVID-19 Is Also a Reallocation Shock." *Brookings Paper on Economic Activity*, Summer, 329-371
- Caldarola B. and Sorrell S. (2021), Do teleworkers travel less? Evidence from the English National Travel Survey, *Transportation Research Part S*, 282-303
- Caragliu, A., Del Bo, C. and Nijkamp, P. (2011) Smart Cities in Europe. *Journal of Urban Technology*, 18, 65-82. <https://doi.org/10.1080/10630732.2011.601117>
- Countouris N., De Stefano V., Piasna A. and Rainone S. (ed.) (2023), *The future of remote work*, ETUI, The European Trade Union Institute, Bruksela
- Czarzasty J., Mrozowicki A. (2023). *The nail in the coffin? Pandemic and social dialogue in Poland*. "Employee Relations: The International Journal" Vol. 45 No. 7, 2023. pp. 62-78
- Dingel J. I., Neiman B. (2020). *How many jobs can be done at home?*, "Journal of Public Economics" 189 (2020) 104235
- EC-JRC (2020), *Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to*, Science for Policy Briefs, European Union
- Errichiello L. & Pianese T. (2021). *The Role of Organizational Support in Effective Remote Work Implementation in the Post-COVID Era*. In: *Handbook of research on remote work and worker well-being in the post-COVID-19 era*, IGI Global: 221–242
- Eurofound (2022), *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates*, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Kantor J. and Sundaram A. (2022) The rise of the worker productivity score, *The New York Times*, 14 August 2022. <https://www.nytimes.com/interactive/2022/08/14/business/worker-productivity-tracking.html>
- Mandl, I., Curtarelli, M., Riso, S., Vargas, O. and Gerogiannis, E. (2015), *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Messenger J. (ed.) (2019) *Telework in the 21st century: an evolutionary perspective*, Edward Elgar.
- Molina O., Pedersini R. (2022). *Collective bargaining in seven European countries throughout the pandemic*, ILO Working Paper, No. 74, 2.
- Mori K., and A. Christodoulou, "Review of Sustainability Indices and Indicators: Towards a New City Sustainability Index (CSI)," *Environmental Impact Assessment Review* 32: 1 (2012) 94–106
- OECD (2020), *Capacity for remote working can affect lockdown costs differently across places*, OECD, Paris

Sanz de Miguel, P. (2020) Exploring the contribution of social dialogue and collective bargaining in the promotion of decent and productive virtual work. Deep View Final Report, VP/2017/004/0050

Sostero M., Milasi S., Hurley J., Frnandez-Macias E. and Bisello M. (2020), Teleworkability and the COVID-19 crisis:a new digital divide?, JRC Technical Report, Seville

Vargas Llave, O., Mandl, I., Weber, T. and Wilkens, M. (2020), Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg



Co-funded by the
European Union



Università
degli Studi
di Ferrara



ISTITUTO
RICERCHE
ECONOMICHE
SOCIALI



ALEXANDRU IOAN CUZA
UNIVERSITY of IAȘI



INSTITUTE OF
PUBLIC AFFAIRS



Industrial Relations
for Smart-Workers in Smart Cities