

ANDRZEJ CHOBOT

POJĘCIE I ZNACZENIE TELEPRACY JAKO NOWOCZESNEJ FORMY ZATRUDNIENIA (aspekty prawnospołeczne)

I. Telepraca jako najnowsza forma organizacji pracy zaczęła się sporadycznie pojawiać w końcu lat sześćdziesiątych bieżącego stulecia, jako integralna część najnowszych technologii stosowanych zarówno w biurach, jak i zakładach produkcyjnych. Obecnie ten typ organizacji pracy pozwala wykonywać pracę na odległość (na dystans) przez pracowników, którzy znajdują się z dala od pracodawcy (albo zakładu pracy), który ich zatrudnia.

W dokumencie zwanym "White Paper" a zatytułowanym "Growth, Competitiveness and Employment: The Challenges and Ways Forward into 21 Century" - nowe technologie oparte na informatyce uznawane są za kluczowe dla rozwoju konkurencyjności Europy Zachodniej wobec innych regionów gospodarczych świata w XXI wieku i dla tworzenia nowoczesnego zatrudnienia w Unii Europejskiej. Jednym z naczelných sposobów, w który technologie te mogą przekształcać zatrudnienie jest wprowadzanie telepracy, to jest pracy opartej na komputerach i telekomunikacji.

Telepraca i związane z nią najnowocześniejsze technologie wprowadzane są pod presją potrzeb różnego typu jednostek gospodarczych i administracyjnych. Potrzeby te natomiast powstają w związku z koniecznością konkurowania Europy z innymi regionami gospodarczymi świata, a zwłaszcza z takimi krajami Azji Południowoschodniej, jak Japonia, Południowa Korea, Tajwan, Malezja. Zastosowanie najnowocześniejszych technologii związanych z telepracą sprzyja podniesieniu produktywności i wydajności już istniejących przedsiębiorstw, a także jest "lokomotywą" pociągającą za sobą powstawanie nowych kosztoszczędnych przemysłów i usług. Formuje ono również swoiste "telewspółuczestnictwo" w dostępie do wspólnej puli

¹ Szeroki przegląd problematyki dają G. J. Bamber, R. D. Lansbury, *Industrial relations and Technological change: Towards a Comparative Technology?*, International Industrial Association, Vienna, September 1984. Zob. też G. Braun' *Le télétravail*, *Droit Social*, July-August 1981, pp. 569 ff; R. Lemesle, *Le télétravail: contribution a l'élaboration de dispositions internes et de normes internationales spécifiques de droit du travail*, praca dyplomowa na Uniwersytecie Paryskim/Dauphine (1984), streszczona w *Bulletin d'information sociale (BIS)* no 3-4/1984 pp. 441 ff; G. Metayer, *Télétravail: une alternative*, Autrement, Dossier no 37, February 1982. *Télétravail: impact sur les conditions de vie et de travail*, opr. publi. przez European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 1984.

² POR. HORST Tomman: *Technologiefälle in Europa und Europäische Technologiepolitik: Was kann Europa zum Abbau der Strukturunterschiede leisten?*, Reihe Eurokolleg 1991, Nr 13, passim.

³ Zob. m.in. Horst Tomman, *Chancen und Risiken neuer Technologien für die Regionale Entwicklung in Europa*, Reihe Eurokolleg 1992, Nr 18.

informacji umożliwiającej podmiotom mniejszym konkurowanie z większymi organizacjami gospodarczymi. Kolejną stroną dodatnią telepracy jest ułatwienie relokacji pracy, zwłaszcza w regionach zacofanych ekonomicznie. W regionach tych tworzy ona niekolizyjną alternatywę dla rolnictwa i turystyki, z którymi - jako neutralna ekologicznie - może harmonijnie współistnieć. Telepraca sprzyja również regeneracji terenów, na których środowisko naturalne zostało zdewastowane przez tradycyjny przemysł wydobywczy i produkcyjny. Telepraca sprzyja też powstawaniu opartych o więzi naturalne gospodarstw lokalnych. Jako mniej kapitałochłonna bardziej odpowiada możliwościom mniejszych przedsiębiorców lokalnych niż tradycyjne przemysły. Te ostatnie bywają, nota bene, z reguły przedmiotem własności i kontroli zewnętrznej rozbijając lokalne struktury społeczne.

Liczne są również pozytywne skutki telepracy w zakresie zatrudnienia. Należy do nich przede wszystkim ułatwienie pracy niepełnowymiarowej⁴, job-sharing⁵ (także work-sharing⁶, office-sharing, job-splitting). Wszystkie te formy zatrudnienia stwarzają tendencję do skrócenia tygodnia pracy, dzielenia dostępnych jej zasobów pomiędzy osoby, których dotychczas nie można było zatrudnić w pełnym wymiarze czasu pracy.

Trudno przecenić również fakt, iż nowoczesne technologie podnoszą jakość życia poprzez stworzenie takich nowych usług, jak: telemedycyna, telebankowość, telezakupy. Stwierdzają też nowe możliwości wyboru przestrzeni życiowej. Obniżają konsumpcję energii a tym samym stopień zanieczyszczenia środowiska, jak również zmniejszają koncentrację ludności w dużych miastach⁷.

Jeżeli rezultaty ogólnego wzrostu produktywności spowodowanego poprzez wprowadzenie nowoczesnych technologii są odpowiednio dzielone, to są one również motorem ogólnego wzrostu dobrobytu ludności Europy, i zapełniają lukę rozwojową pomiędzy biedniejszymi i bogatszymi jej regionami.

Te potencjalne korzyści - zarówno ekonomiczne, jak i socjalne - są ogromne, i w pełni usprawiedliwiają centralną pozycję telepracy w White Paper i jego propozycjach. Jednakże, jak to jest nie do uniknięcia w każdej tak daleko jak ta sięgającej restrukturyzacji, szerokie wprowadzanie telepracy w ogólnym kontekście uelastycznienia rynków pracy pociąga za sobą również społeczne i ekonomiczne koszty.

Jeżeli nie zostaną zastosowane odpowiednie środki dla zmniejszania tych skutków negatywnych, to zachodzi niebezpieczeństwo, że wprowadzaniu telepracy może towarzyszyć między innymi dezintegracja kolektyw-

⁴ W kwestii charakterystyki sytuacji prawnej w różnych krajach zob. A. Chobot, *New Forms of Work and the Labour law*, studium wysłane do rocznika 1996 "Yearbook of Polish Labour Law and Social Policy", s. 5 i n.; zob. też N. Aliprantis, *Parttime working in Greek law*, Law and Politics Review, 1982, p. 267; D. Robinson, J. Wallace, *Part-time Employment and Sex Discrimination Legislation in Great Britain*, Department of Employment, London 1984.

⁵ Co do job-sharing patrz A. Chobot, ibidem, s. 9 i n.

⁶ W kwestii uelastycznienia czasu pracy zob. Tiziano Treu, *New trends in working time arrangement*, General Report, II RA 7th World Congress, Hamburg, 1 - 4 September 1986, s. 5 i n.

⁷ Zwraca na to uwagę Ursula Huws, *A-Teleworking. Follow-up to the White Paper*. Report to the European Commission's Employment Task Force (Directorate General V), September 1994, w: Social Europe; Follow-up to the White Paper, A-Teleworking 8-The informal sector, Supplement 3/95, s. 2 - 4.

nych form organizacji pracowników, prowadząca do atomizacji siły roboczej i wyłączenia wciąż rosnącej części populacji ze zorganizowanego dialogu społecznego. Telepraca jest dlatego właśnie oceniana ujemnie przez większość związków zawodowych. Powodem ich niechęci jest również to, że telepracy towarzyszyć może wzrastająca niepewność i brak stałości zatrudnienia prowadzące do braku bezpieczeństwa ekonomicznego w ogóle oraz do towarzyszących im problemów socjalnych. Niebezpieczeństwem jest także wyzysk słabych grup pracowników, takich jak kobiety z małymi dziećmi, ludzie niepełnosprawni i członkowie mniejszości etnicznych. Odwrócony może być postęp w kierunku równych szans, spowodowany jako pośredni rezultat wzrastającej polaryzacji siły roboczej na tzw. "core" (podstawową) składającą się z relatywnie bezpiecznych i dobrze wynagradzanych pracowników (w większości będących mężczyznami, białej rasy, wysoce wykształconymi i sprawnymi fizycznie) i na "periphery" (peryferyjnych) pozbawionych bezpieczeństwa zatrudnienia, nisko płacanych pracowników (w większości kobiet, członków mniejszości etnicznych albo ludzi z innych grup poszkodowanych, takich jak dotknięci długookresowym bezrobociem, niepełnosprawni, czy ci z niskimi kwalifikacjami albo tych kwalifikacji pozbawieni). Stała Praca w domu może negatywnie wpływać na życie rodzinne. Nastąpić może erozja struktur szkolenia zawodowego, które było tradycyjnie oparte na miejscu pracy. Istnieje też niebezpieczeństwo transferu do regionów peryferyjnych najniżej kwalifikowanych typów produkcji seryjnej tworzącej z populacji tych regionów tylko nisko opłacaną i zbędną siłę roboczą mającą na globalnym rynku prostej, rutynowej telepracy konkurować z pracownikami w Azji Południowoschodniej, czy na Karaibach, gdzie koszty pracy są niższe niż w Europie. Rezultatem pracy związanej z domem jest również izolacja społeczna. Milcząco zachęca ona zarówno biednych zatrudnionych, jak i kierownictwa przedsiębiorstw do praktyk obniżających standardy ochronne (lekceważenie zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, stress wywołany intensyfikacją pracy w systemach akordowych, brak integracji w kulturze zbiorowej i brak korzyści wypływających z zabezpieczenia społecznego). Rosnąć także może nierówność pomiędzy osobami pracującymi w wyniku tzw. "pułapek bezrobocia" i "pułapek ubóstwa" a tą z kolei, Prowadzić może do wzrostu zatrudnienia w szarej i czarnej strefie gospodarki⁸.

II. Aktywna promocja telepracy, w kontekście generalnego uelastyczenia rynków pracy jest, jak już zauważyliśmy, dominującą cechą wyrażonej w "White Paper" strategii podniesienia konkurencyjności gospodarki Unii europejskiej wobec innych regionów świata. Jednakże "White Paper" nie zawiera żadnej precyzyjności definicji pojęcia "telepracy". Używa tego słowa raczej w ogólnym znaczeniu dla opisanego zestawu zróżnicowanych sposobów, w które charakter i miejsce pracy może być przekształcone w rezultacie użycia zaawansowanych układów (sieci) telekomunikacyjnych

⁸ Analiza korzyści i zagrożeń związanych z telepracą dokonana została w opracowaniu Ursuli Huws, idem. W kwestii wpływu najnowszych technologii na umowy o pracę zob. Bruno Veneziani, *New technology and the contract of employment*, Report to the Jesolo conference, September 1986, passim.

w związku z zastosowaniem technologii przetwarzania informacji. Użycie ich otwiera możliwość powstania społeczności, w której koncepcja biura (albo, oczywiście, banku, sklepu, uniwersytetu, szpitala albo innego miejsca pracy) jako wyznaczonej i geograficznie zdefiniowanej przestrzeni staje się zbędne. Zamiast zdefiniowania w kategoriach pojęciowych budynków, które zajmuje, przedsiębiorstwo będzie w coraz większym stopniu definiowane jako sieć (układ) stosunków tworzących całość z jednej strony poprzez sieć telekomunikacyjną i, z drugiej przez różnorodność różnego typu przedsięwzięć umownych⁹. Dla opisanego tego użyty został termin "virtual enterprise"¹⁰.

Inne aspekty tej potencjalnej relokacji zatrudnienia zostały zawarte w zróżnicowanej terminologii. Na przykład pojęcie "telecommuting" (użyte przez Jacka Nillesa w 1976 r.¹¹) wskazuje na możliwość zastąpienia fizycznego przemieszczania się przez telekomunikację i zredukowania potrzeby zmiany pracy, podczas gdy pojęcie "electronic cottage" wymyślone przez Alvina Tofflera w 1981 r.¹² wywołuje wyobrażenie możliwości skutecznego założenia przedsiębiorstwa nawet bez konkretnej lokalizacji gruntowej przy założeniu, że będzie ono elektronicznie powiązane ze swoimi klientami i dostawcami. Inne sformułowania, które są używane w tym kontekście obejmują "flexi-place" (miejsce elastyczne), "networking" (sieć), "the elusive office" (nieuchwytnie biuro); i "electronic homeworking" (elektroniczna praca domowa) albo "tele-homeworking"¹³ (telepraca domowa).

Różnorodność pokrywających się częściowo znaczeń, w których te terminy są używane i rozległy zakres różnego typu pracy, której mogą dotyczyć czyni zadaniem niezwykle trudnym dojście do definicji telepracy, która mogłaby być podstawą badań naukowych i budowy określonej polityki w tym zakresie. Każda definicja musi brać pod uwagę liczbę różnorodnych zmiennych. Obejmują one: umiejscowienie poszczególnych stanowisk pracy; charakter umownego stosunku pomiędzy pracodawcą i poszczególnymi pracownikami; proporcje czasu pracy poświęconego telepracy; wyłączność stosunku z pracodawcą; użycie technologii informacyjnej (czynnik decydujący).

Niektóre definicje telepracy ograniczają się tylko do pracy związanej z domem. Inne włączają pracę wykonywaną w tzw. "tele-cottages", telecentrach albo innych oddalonych miejscach niekontrolowanych przez pracodawcę; pracę wykonywaną w regionalnych albo branżowych biurach będących własnością albo kontrolowanych przez pracodawcę albo pracę wykonywaną w różnych przedsiębiorstwach, niezależnie od tego, czy idzie o przedsiębiorstwa wspólników, dostawców albo klientów, kiedy praca ta jest wykonywana za pomocą połączeń elektronicznych albo wymiany danych pomiędzy dwoma stanowiskami pracy. Możliwe jest także włączenie pracy wykonywanej przez pracowników ruchomych, takich jak przedstawi-

⁹ U. Huws et al: *Telework: towards the executive Office*, John Wiley, Chichester, 1990, passim, cyt. za U. Huws: *A-teleworking...*, op. cit.

¹⁰ D. Ettinghofer: *L. Enterprise Virtuelle ou les Nouveaux Modes de travail*, Paris 1993, s. 17.

¹¹ J. Nilles et al, *The Telecommunications-Transportation Tradeoff*, John Wiley, New York, 1976, cyt. za Ursula Huws, ibidem.

¹² A. Toffler: *The third Wave*, Pan, London 1981, passim.

¹³ Dyskusja o tych terminach i koncepcjach zob. U. Huws, *Telework: Projections in Futures*, January 1991-

ciel do spraw sprzedaży (dawny komiwojażer) albo technik wykonujący serwis, która wykonywana bywa w lokalach klientów, w samochodach, pociągach, hotelach, lotniskach albo innych miejscach.

W najszerszym ujęciu definicja telepracy mogłaby być tak rozciągnięta, aby pokryła większość pracy tzw. "białych kołnierzyków" ("white - collar Work"), takiej jaka jest aktualnie praktykowana w Europie. Mogłaby ona, na przykład, obejmować pracę wykonywaną w oddziałach banków albo towarzystw ubezpieczeniowych, które są powiązane elektronicznie z bazami danych naczelnego biura albo pracę wykonywaną w sklepach, gdzie istnieje połączenie elektroniczne stanowiska sprzedaży z centralną jednostką kontroli¹⁴.

Wprowadzenie nowoczesnych technologii informacyjnych znacząco zredukowało lokalizację (przestrzenną) zależność szerokiego zakresu różnych typów pracy związanej z przetwarzaniem informacji. Które z nich powinny być definiowane jako "telepraca" pozostaje kwestią dyskusji.

W najwęższych definicjach pojęcie "telepracy" odnosi się tylko do stosunku pomiędzy pracodawcą (zakładem pracy) o charakterze biura i odległym od niego przestrzennie pracownikiem, który ma formalny status stałego pracownika. Jednakże termin ten może być rozszerzony poprzez włączenie szeregu innych typów stosunku umownego. Mogą one obejmować Umowę o zatrudnienie tymczasowe, na czas określony, zatrudnienie na własny rachunek (tzw. self-employment) albo zatrudnienie w charakterze Podprzesiębiorcy, agencji zatrudnienia, czy wreszcie inne formy pośrednie. Telepracownik może być także współnikiem albo dyrektorem w niezależnym przedsiębiorstwie, członkiem niezależnej spółdzielni, działać na podstawie koncesji, być sportowcem, czy żołnierzem na ćwiczeniach, czy wreszcie niezależnym kontrahentem płatnym na podstawie zlecenia albo honorarium autorskiego.

W innych przypadkach stosunek telepracy nie może być nazbyt łatwo objęty ramami prawa pracy, lecz może dotyczyć bardziej twórczych form współpracy pomiędzy w istocie równymi partnerami, którzy mogą być oddzielnymi przedsiębiorstwami, indywidualnymi osobami pracującymi w obrębie tej samej organizacji albo członkami tego samego zespołu w obrębie telewspólnoty, która łączy dwa albo więcej przedsiębiorstw we wspólne Przedsięwzięcie.

Inną ważną zmienną w każdej definicji telepracy jest proporcja czasu Pracownika spędzanego na pracy wykonywanej z daleka od siedziby pracodawcy. Jedną skrajnością są telepracownicy, którzy spędzają całe swoje Pracownicze życie w odległej bazie, w której komunikowanie się z pracodawcą w całości zależy od telekomunikacji; drugą, natomiast jest bardzo wielka liczba ludzi, czasami określana jako "cisi telepracownicy"¹⁵, którzy okazjonalnie praktykują telepracę w domu, na przykład kiedy napotykają pilny nieprzekraczalny termin, kiedy są problemy z transportem publicz-

¹⁴ U. Huws, *Remote Possibilities: some difficulties in the analysis and qualifications of telework in the UK in Telework, development of a new form of work organization*, eds. W. Korte, W. Steinie and S. Robinson, North Holland 1988.

¹⁵ N. Hodson et al (eds.), *Teleworking Explained*, John Wiley, Chichester 1993.

nym, podczas okresów lżejszych chorób albo kiedy zachodzą czasowe zakłócenia (takie jak malowanie albo reorganizacja) w biurze.

Poza tymi okazjonalnymi telepracownikami domowymi istnieje także duża liczba ludzi, którzy mogą być wciągnięci w okazjonalną telepracę innego typu, na przykład kadra, która jest wcielona do zespołu, który nawiązuje ścisłą współpracę, używając sieci elektronicznej, z kolegami w oddalonych miejscach, albo w przedsiębiorstwach spółki albo z kadra, której praca wymaga licznych podróży.

Pomiędzy tymi dwoma ekstremami leży duża różnorodność bardziej formalnych porozumień, mocą których kierownicy uzgadniają ze swoim personelem, że będzie on spędzał określoną część czasu pracy poza biurem.

Niektóre definicje telepracy ograniczają ją do przedsięwzięć, w których pracownik jest zatrudniony w całości albo w większości przez tego samego pracodawcę, nawet kiedy to nie nadaje mu statusu prawnego pracownika. Znajdujemy tu jednak wiele tzw. wolnych zawodów, w których osoby wykonujące telepracę oferują swoje usługi licznym i różnym klientom. Jeżeli te zawody (np. tłumaczenie, pisanie, publikacja, projektowanie, konsultacje w zakresie zarządzania) używają w większości nowoczesnych technologii opartych na przetwarzaniu informacji, to zachodzi zbieżność pod względem wzorców pracy z innymi zawodami, które tradycyjnie wiążą się z pracą w biurach ("office-based").

Zbieżność ta utrudnia rozróżnienie co jest prawdziwą nową formą pracy a co formą tradycyjną, w której użyto nowych technologii, jednakże bez innowacji w zakresie miejsca pracy, czy treści stosunku łączącego telepracowników z pracodawcami. W innych przypadkach telepraca jest wprowadzana w zamiarze dostarczenia dodatkowego dochodu dla osób, których podstawowe źródło dochodu pochodzi z działalności o bardziej tradycyjnym charakterze. Przykładem tego jest system założony w Bawarii, gdzie 21 farmerów uczyło się obsługiwać program komputerowy dla pracodawców działających na terenie Italii. Domy ich zostały wyposażone w niezbędną aparaturę. Ich małe farmy nie były dłużej samowystarczalne ekonomicznie, lecz uzupełniający dochód z telepracy umożliwił utrzymanie farm z korzyścią dla środowiska, spójności społeczności lokalnej i dla lokalnego przemysłu turystycznego¹⁶.

Zamieszanie w próbach definiowania telepracy spowodowała też próba odpowiedzi na pytanie, jaki zakres zastosowania technologii informacyjnej (przetwarzania danych), który może decydować o uznaniu, iż mamy do czynienia z telepracą. W pewnych przypadkach jest jasne, że technologia ta jest warunkiem koniecznym świadczenia pracy "z oddali". Istnieje jednakże wiele zawodów, które tradycyjnie są wykonywane w domu, a w których obecnie używana jest technologia informacyjna czasami w sposób okazjonalny bądź wręcz incydentalny. Na przykład samozatrudnieni (pracujący na własny rachunek) mistrzowie zawodu albo rzemieślnicy mogą używać komputerów w celu prowadzenia rachunkowości swojego biznesu albo uży-

¹⁶ U. Huws, *For Empirica, Market Implementation of teleworking in Rural Environments: case studies*: Final Report for the EC's DG XIII, project No 02003, July 1992.

wać faxu do przesyłek elektronicznych albo opracowywania kosztorysów dla klientów, jednakże główne zadania wykonywane w ramach ich pracy nie wymagają stosowania technologii informacyjnej.

Pomiędzy tymi dwoma skrajnościami mieszczą się inne zawody, które czynią różnoraki użytek z nowoczesnych technologii. Nawet w obrębie Poszczególnych grup zawodowych (takich jak inżynierowie, tłumacze, pisarze i projektanci) istnieją ogromne zróżnicowania w stosowaniu technologii informacyjnej ("information technology"), z pewnymi grupami pracowników wysoce od niej uzależnionych, podczas gdy inni nie stosują jej wcale¹⁷. Usiłowanie wyodrębnienia telepracowników na bazie stosowanej przez nich technologii obfituje więc w trudności.

Uwzględniając te trudności w definiowaniu telepracy i fakt, że technologia informacyjna jest aktualnie rozprzestrzeniona w całej Europie w faktycznie wszystkich gałęziach przemysłu, a nawet poza nimi w coraz to liczniejszych zawodach trudno ocenić dokładnie stopień ekspansji tej formy organizacji pracy.

Badacze, którzy przyjęli szerokie definicje - na przykład przez włączenie osób pracujących na własny rachunek, przedstawicieli wolnych zawodów, przedsiębiorców związanych z pracą w domu i okazjonalnych "cichych" telepracowników - formułują konkluzje (co nie powinno dziwić), że telepraca jest już szeroko praktykowaną i prognozują jej gwałtowny rozwój¹⁸. Ci, którzy przyjęli węższe definicje, formułują, czemu również trudno się dziwić, prognozy o charakterze bardziej konserwatywnym¹⁹.

Najważniejszym wnioskiem wyciągniętym z tych trudności w definiowaniu telepracy jest ten, iż nie jest ona zjawiskiem jednolitym, przeciwnie, pociąga za sobą ogromną różnorodność różnego typu aktywności, jest wykonywana w różnych miejscach i na różnych podstawach umownych.

Nawet używając bardzo wąskiej definicji telepracy badania krajowe wykonywane w Zjednoczonym Królestwie w 1992 r. ustaliły istnienie telepracowników we właściwie każdym sektorze przemysłu i w ogromnie rozmaitych grupach zawodowych, w zakresie od najstarszych rangą pracowników na kierowniczych stanowiskach do niskiego rzędu pracowników biurowych. Byli to wszystko ludzie, którzy spędzają co najmniej 50% ich czasu na pracy związanej z domem, i którzy pracują dla swojego pracodawcy co najmniej 10 dni w miesiącu i którzy nie byłoby w stanie pracować w ten sposób bez użycia technologii informacyjnej. Okoliczności były jednak tak różne, że nie było możliwe zarysowanie generalnej konkluzji dotyczącej kosztów i korzyści związanych z telepracą w odniesieniu do Wszystkich tych grup. Rzeczywiście, główne czynniki, które uważane były za konstytuujące zasadnicze korzyści wynikające z telepracy w jednych

¹⁷ U. Huws, *Teleworking in Britain*, research Series No 18, Employment Department, Sheffield 1993.

¹⁸ Zob. *Henley Centre for Forecasting: Tomorrow's Workplace*, Henley, 1988; J. Nilles, op. cit., N. Hodson, *Teleworking and its Impact on Flexibility and Work Organization in the Context of the White Paper*, report to DGV Expert Working Group on Flexibility and Work Organization, June 1994.

¹⁹ Zob. J. Bessant et al., *JT Futures Surveyed*, National Economic Development Office, London 1986; *Solon Consultants: Working at a Distance: prospects for Telework*, London 1991, passim.

sytuacjach, były w innych sytuacjach uznawane za niekorzystne²⁰. Szersza definicja prowadziłyby do jeszcze większego zróżnicowania.

Dla oszacowania skutków ekonomicznych i społecznych, a także prawnych telepracy konieczne jest porozdzielanie tej szerokiej kategorii na subkategorie, które nadają się do przeprowadzenia bardziej spójnej analizy. Każdy typ telepracy stwarza różne problemy socjalne, ekonomiczne i prawne oraz wymaga odrębnego badania.

4. W kontekście dotychczasowych ustaleń można wyróżnić różne typy telepracy. Jednym z nich jest telepraca domowa ("homebased telework"). W jej ramach wyodrębnić można trzy grupy. Pierwszą jest telepraca wykonywana częściowo w domu, a częściowo w lokalach pracodawcy. W różnych raportach nazywana bywa "telepracą w niepełnym wymiarze" ("part-time home-based teleworking"). Należy tutaj zauważyć, że zwrot "niepełny wymiar czasu" i "pełny wymiar czasu" nie dotyczą tutaj ogólnej liczby przepracowanych godzin, lecz proporcji godzin pracy w domu. Telepracownicy obu kategorii mogą, oczywiście, pracować pełen tydzień roboczy albo przez mniejszą znacznie ilość godzin. Drugą odmianą pracy domowej jest ta, która jest wykonywana wyłącznie dla poszczególnego pracodawcy (bezpśrednio albo pośrednio), i którą nazywa się "telepracą domową wykonywaną w pełnym wymiarze dla pojedynczego pracodawcy". Trzecim rodzajem jest telepraca w całości wykonywana w domu, lecz przez osoby wykonujące wolny zawód, dla dużej liczby podmiotów zatrudniających, czy innych klientów, nazywana "wolną telepracą domową". Inne typy wyższego rzędu obok telepracy domowej to: telepraca ruchoma ("mobile teleworking"); telepraca w oddalonych miejscach kontrolowana przez pracodawcę; telepraca w "telecottages" albo telecentrach; praca wykonywana w ramach sieci informatycznych pomiędzy przedsiębiorstwami.

5. Wymienione tu typy "telepracy" mogą być podstawą dalszych analiz, w tym również prawniczych oraz sformułowania skonkretyzowanych postulatów *de lege ferenda* dotyczących ich regulacji w obrębie prawa pracy. Na razie w większości krajów europejskich brak specjalnej, rozbudowanej regulacji dotyczącej telepracy. Do niedawna uznawano za wystarczające zastosowanie praw rządzących nietypowymi albo typowymi stosunkami pracy, zależnie od okoliczności. Jako ogólną zasadę przyjmowano, że telepraca jest formą pracy podporządkowanej, do której mogą mieć zastosowanie tradycyjna umowa o pracę albo atypowa umowa o pracę, włączając w to umowę o pracę domową (chałupniczą - home-worker's contract). Tak więc, na przykład w Niemczech, bardzo wczesne zjawisko telepracy nie dopracowało się przez długi czas swojej własnej regulacji w przypadkach, w których nie podlega ona umowie o pracę atypową, i gdzie wchodzi w grę praca domowa do telepracy stosuje się specjalne przepisy dotyczące pracowników wykonujących prace w domu. Tak więc, poza swoim charakterem pracy niefizycznej ("Angestellten Arbeit"), telepraca znajduje się

²⁰ U. Huws, *Teleworking in Britain*, op. cit.

w zakresie zastosowania ustawy o pracy domowej z 1951 r. ("Heimarbeitsgesetz")²¹. W § 2 ustawa ta faktycznie zapewnia równą ochronę wszystkim formom płatnej pracy domowej, niezależnie od tego, czy jest to praca ręczna, rzemieślnicza czy inna. W związku z tym podkreśla się, iż specjalnym postanowieniem prawa telepraca powinna być określona jako forma zatrudnienia podporządkowanego i, że telepracownikom powinno się gwarantować dostęp do wszystkich praw związkowych, włączając w to prawo uczestniczenia w zebraniu załogi, uczestniczenia w zebraniach związkowych itd.

W Belgii, do telepracy domowej znajdują zastosowanie przepisy dotyczące pracy w domu, które mają dwuznaczny i fragmentaryczny charakter²².

W Zjednoczonym Królestwie - gdzie telepraca wydaje się angażować większą liczbę pracowników aniżeli gdziekolwiek indziej, chociaż wciąż pozostaje ograniczona w stosunku do jej możliwości - telepracownicy mają taki sam status prawny jak pracownicy domowi, co jest bardzo kłopotliwą sytuacją. Konsekwencją tego jest, że bardzo często otrzymują oni mniejsze wynagrodzenie aniżeli pracownicy stanowiący kadrę zakładu albo pracują na zasadach okazjonalnych i cierpią z powodu wszystkich ujemnych stron, które towarzyszą ich pozbawionemu ochronie statusowi "obywateli drugiej kategorii".

Rozciąganie statusu prawnego pracowników domowych ("homebased Workers") na telepracowników nie wydaje się rozwiązywać specyficznych problemów stwarzanych przez telepracę, szczególnie jeżeli w większości państw europejskich status pracowników domowych (chałupników) dotyczy pracy ręcznej i jest przestarzały. Co jest potrzebne wzmianka za to - chociaż zależy to od sytuacji prawnej w każdym z państw - to specjalne regulacje, które powinny zmierzać poprzez porozumienia zbiorowe albo ustawy w dwóch kierunkach: 1) traktowania telepracowników w analogiczny sposób jak pracowników wykonujących pracę w zakładzie; 2) dostosowania przepisów prawa pracy dotyczących, na przykład ochrony pracowników albo wykonywania ich kolektywnych praw do specyfiki tej formy pracy.

Ważne jest, ażeby telepracownicy mieli analogiczne prawa jak pracownicy zatrudnieni w zakładzie w zakresie, między innymi niedzielnego albo tygodniowego wypoczynku, czasu trwania pracy, dostępu do awansów. Ponieważ nowa technologia pozwala na wzmocnienie struktur władzy²³ i centralizację lub intensyfikację kontroli wykonywanej przez pracodawcę, w następstwie pracodawca powinien podlegać niektórym przepisom prawnym dotyczącym ochrony podstawowych praw pracowniczych. Jeden z problemów dotyczy automatycznego odtwarzania danych personalnych

²¹ Heimarbeitsgesetz vom 14. März 1951 (BGBl IS. 191). Ostatnio zmieniona, zob. Gesetz vom 12. September 1990 (BGBl.IS.2002), cyt. za zbiorem: *Arbeitsgesetze*. Textausgabe mit ausführlichem Sachverzeichnis und einer Einführung von professor Dr Reinhard Richardi 44 neuarbeitete Auflage Stand 15. Februar 1993, C. H. Beck, München.

²² Zob. Eliane Vogel, *Télétravail: impact sur les conditions de vie et de travail*, opracowanie publikowane Przez European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 1984.

²³ Patrz N. Deuruelle-Vosszinkel i in., Raymonde Dury (ed.), *Femmes et nouvelles technologies*, Labor. Brussels 1986, passim.

("the automatic processing of personal data"). Debaty krajowe wskazują także na potrzebę stosowania odpowiednich środków dla ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, takich jak testowanie wzroku i testowanie kryteriów ergonomicznych dla telepracowników przy użyciu mierników promieniowania ekranów telewizyjnych a także środków prewencyjnych przeciwko poczuciu izolacji mogącemu wywołać schorzenia nerwowe.

Inną kwestią jest traktowanie telepracowników w ten sam sposób, jak pracowników zakładu w zakresie wykonywania ich praw kolektywnych, takich jak zaliczenie do ogólnego składu załogi, prawa do wybierania w skład organów zakładu i partycypowania w podejmowaniu decyzji, włączając również to, że nowoczesna technologia pozwala na podejmowanie decyzji we wcześniejszym stadium procesu decyzyjnego.

Należy podkreślić, że organizacje związkowe w państwach członkowskich Unii stwierdzają, że telepracownicy powinni mieć status pracowników podporządkowanych i pisemną umowę, która w celu sprawowania kontroli - powinna być podana do wiadomości zarówno organom przedstawicielskim zakładu, jak i inspektorowi pracy.

THE NOTION AND MEANING OF TELEWORK AS A MODERN FORM OF EMPLOYMENT

S u m m a r y

Following the progress in information theory and telecommunication, telework appeared as a work organization system at the end of the 60s. It allows people to work at a distance from the employer. It adds to productivity and effectiveness of enterprises, helps relocation of jobs in economically backward regions and positively assists employment (it helps part time job, job-sharing, work-sharing, office-sharing, job splitting). However, the introduction of telework on a wider scale may lead to disintegration of the collective forms of workers' organizations, which in due course may cause atomization of labour and exclusion of a part of the population from the organized social dialogue.

The author analyses the definitions and particular types of telework, including home based telework, the legal status of home based workers, and their elementary employment rights.