

## Táv munka, amely mindenki számára megfelelő

Végrehajtó Bizottság általi elfogadásra javasolt dokumentum  
Brüsszel, 2020. november 24-25. | IndustriAll Europe

A COVID-19 járvány fordulópontot jelent a technológiaterjesztés és munkakörnyezetünk digitális átalakulása számára. Az iparban a digitális átalakulás üteme felgyorsult, miután az új helyzet új technológiák bevezetésére és alkalmazására ösztönzött, hiszen az automatizálás a társadalmi távolságtartás egyik módja. A COVID-19 járvány előtt ritkán alkalmazott korszerű távellenőrzés és együttműködési eszközök használata sok vállalat számára prioritássá vált. Ez egy új üzleti modell megjelenéséhez vezet az értéklánc mentén, amely nagy termelékenységnövekedést eredményez. Ennek következményei lesznek a munkaszervezésre, a munkakörülményekre és végül magára a foglalkoztatásra is.

A digitalizáció felgyorsulása nagy hatást gyakorol a munkavállalókra. Az iparban sok munkavállaló kénytelen alkalmazkodni az egyre magasabb és kiszámíthatatlanabb munkatempóhoz, amelyet az automatizálás és a fejlett technológiák miatti intenzívebb munka okoz. A megfelelő rugalmassággal, alkalmazkodóképességgel és naprakész ismeretekkel való rendelkezés nyomást helyez a munkavállalókra, akiknek lépést kell tartaniuk a gyors digitális átalakulással. Az industriAll Europe nagyon is tisztában van a digitalizáció ipari munkavállalókra gyakorolt hatásával, és mélységesen elkötelezett a tisztességes és igazságos digitális átalakulás mellett, amely a munkavállalók jogait helyezi előtérbe.

A COVID-19 járvány kontextusában a digitalizáció felgyorsulása leginkább a távmunka felé történő hirtelen és hatalmas elmozdulásban látható. A távmunkát az ágazatközi szociális partnerek 2002-es távmunkáról szóló keretmegállapodásában (PDF) határozták meg, mint „a munka informatikai technológia segítségével megszervezett és/vagy végzett egyik formája, munkaszerződés/jogviszony keretében, ahol a munka, amely a munkáltató telephelyén végezhető, rendszeresen a telephelytől távol történik”.

A távmunka lehetővé tette a munka folytatását úgy, hogy közben megvédte a munkavállalókat a COVID-19 vírusnak való kitettségtől. Sok esetben vezettek be távmunkát, noha a felszereléssel, a munkakörülményekkel és munkaidővel, az adatvédelemmel, a szociális védelemmel (beleértve a biztosításokat) vagy a képzéssel kapcsolatban korábban nem állapodtak meg a munkaszerződésben. A koronavírus miatti távmunka tapasztalatainak eredményeként sok munkáltató kezdi felismerni a távmunka előnyeit, és fontolóra venni az állandó távmunkára való átállást.

Az industriAll Europe elismeri, hogy sürgősen reagálni kell a távmunkával kapcsolatos hirtelen fejleményekre. Bemutatjuk a szakszervezet kezdeti álláspontját ebben a témában, néhány kulcsfontosságú követeléssel annak biztosítása érdekében, hogy a távmunka mindenki számára megfelelő lehetőség (és ne kényszer) legyen. Ez az állásfoglalás nem csak a COVID-19 idején alkalmazott távmunkára vonatkozik. Mára egyértelművé vált, hogy a távmunka maradni fog. Ezért ez a dokumentum az industriAll Europe álláspontját képviseli a távmunkáról általában.

A távmunkát szabályozni kell annak érdekében, hogy az a munkavállalók számára előnyös legyen, ne csak az üzleti vállalkozások költségcsökkentési stratégiája vagy lehetőség a szükségtelen kiszervezésre. A távmunka nem minden munkavállaló számára megfelelő, ezért kulcsfontosságú annak biztosítása, hogy az újonnan felvett munkavállalóknak lehetőségük legyen a munkáltató telephelyén való megjelenésre. A munkaadók teljes mértékben tisztában kell legyenek azzal a pozitív hatással, amelyet a munkahelyi társadalmi interakciók gyakorolnak a közös projektekre és az innovációra, valamint a munkavállalók fizikai és mentális egészségére. A szakszervezeteket be kell vonni a távmunka szabályozásába, hogy egyértelmű korlátozásokat határozzanak meg a munkaidőre (túlórák korlátozása, az összes ledolgozott óra teljes kifizetésének biztosítása), az

egészségvédelemre és biztonságra (ergonómiai kérdések, stressznövekedés, szakmai elszigeteltség), és a magánéletre (lekapcsolódáshoz való jog, rendelkezésre állás korlátozása, a munkavállalók adatainak gyűjtése, adattárolás és az adatokhoz való hozzáférés korlátozása) vonatkozóan. Táv munka: a dolgozók barátja vagy ellensége? A COVID-19 járvány idején az EU-ban 10 alkalmazottból közel 4-et (több mint 37%) távmunkára irányítottak. Az arány különösen magas volt azokban az országokban, ahol a digitalizáció előrehaladottabb szakaszban jár, például az északi és Benelux államokban. Ennek ellenére a távmunkára váltó munkavállalók 24%-a a COVID-19 válságot megelőzően sohasem dolgozott otthon, 56%-uk pedig csak néha dolgozott távmunkában a világjárvány előtt.

A távmunka helyes választ jelentett a vészhelyzetre. Ha azonban a távmunkát mindaddig folytatni akarjuk, amíg a járványt nem tudjuk ellenőrzés alá vonni, vagy ha ez a jövőben akár munkánk állandó jellemzőjévé válik, a keretszabályozás hiányát orvosolni kell. A szakszervezeteknek és a munkáltatóknak össze kell ülniük, hogy megfelelő feltételeket szabjanak a távmunka szabályozásához. Szakszervezetekként be kell töltenünk szerepünket és ki kell használnunk a távmunkát, miközben – tárgyalások és kollektív megállapodások útján – meg kell akadályoznunk a munkavállalókra és a jövőbeni munkahelyeinkre gyakorolt negatív hatásokat.

A távmunka iránti hirtelen igény rávilágított a munkavállalók közötti egyenlőtlenség új formájára a távmunkára képes és nem képes foglalkozások között. Ez új megosztottsághoz vezethet azon munkavállalók között, akik képesek a távmunkára és megvédhetik magukat a COVID-19-től, valamint azon munkavállalók között, akiknek foglalkozása fizikai jelenlétet igényel, és az utaztatás/ingázás alatt és a munkahelyen ki vannak téve a vírusnak. Az iparban ez hozzájárulhat a termelésben dolgozók és az irodai dolgozók közötti megosztottsághoz. Szakszervezetként meg kell akadályoznunk a megosztottságot a munkavállalók között, akiknek valójában ugyanaz az érdeke – mindannyian tisztességes fizetést és jó munkakörülményeket akarnak a biztonságos és egészséges munkahelyen.

Annak ellenére, hogy az irodai dolgozók többsége képes volt távmunkára a világjárvány idején, és megvédte magát a vírustól, általános egészségük és biztonságuk nem volt biztosított. A járvány kezdete óta a munkavállalóktól és képviselőiktől kapott visszajelzésekben mozgásszervi panaszokról, hosszú és szabálytalan munkaidőről, a szociális interakció, valamint a munka és magánélet közötti egyensúly hiányáról, továbbá az elszigeteltség érzéséről számoltak be. Szakszervezetekként biztosítanunk kell a munkavállalók egészségét és biztonságát. Egyrészt meg kell győződnünk arról, hogy a távmunkát megfelelő munkakörnyezetben végzik, fizikai és mentális kockázatok nélkül. Másrészt azoknak a munkavállalóknak, akik nem tudnak távmunkát végezni, és akik legjobban ki vannak téve a járványnak, megfelelő védőfelszerelést kell kapniuk, és különböző munkarendek révén biztosítani kell számukra a szociális távolságtartást, beleértve a munkaidő csökkentését is, amennyiben a munkavállalók és a szakszervezetek ezt szükségesnek tartják.

Elengedhetetlen, hogy a távmunka ne váljon külön teherrel a női munkavállalók számára, akiknek sajnos sok esetben még mindig össze kell egyeztetniük a munkát, a háztartást és a gondozási feladatokat. A távmunka nem jelentheti annak a lehetőségét, hogy a nőket otthon maradásra kényszerítsék, hanem eszköznek kell lennie a munka és a magánélet jobb egyensúlyának biztosítására minden munkavállaló számára, aki ennek használata mellett dönt. Ezért a szakszervezeteknek a különböző szintű kollektív tárgyalások révén biztosítaniuk kell, hogy a távmunka minden munkavállaló számára előnyt jelentsen, és hogy azok, akik úgy döntenek, hogy élnek vele, ugyanazokkal a jogokkal és lehetőségekkel rendelkezzenek, mint az összes többi munkavállaló, különösen a szakmai előmenetel, az előléptetési és vezetői pozíciók betöltésére vonatkozó lehetőségek stb. szempontjából.

A távmunkának pozitív és negatív vonatkozásai is lehetnek a munkavállalók számára. Ami azonban eredetileg előnynek tűnik, könnyen hátránnyá válhat. Különösen igaz ez a jelenlegi helyzetre, amikor egyre több munkáltató – az iparban is –, aki a járványt megelőzően ellenezte a távmunkát, most azt szorgalmazza, hogy ez megszokott gyakorlattá váljon. Néhány munkáltató az állandó távmunka bevezetését is fontolgatja vállalatainál világszerte. A munkaadók azt állítják, hogy a távmunka csökkenti a környezeti lábnyomukat azáltal, hogy korlátozza a közlekedést, és javítja az alkalmazottak munka és magánélet közötti egyensúlyát a kevesebb ingázással, és lehetőséget kínál számukra az önállóság és a munka rugalmasságának biztosítására. A COVID-19 járvány alatti távmunka tapasztalatai arra készítették a munkáltatókat, hogy kiaknázzák a munkaszervezés ezen módját: nem csak az üzleti tevékenység folytatódott, hanem az alkalmazottak is termelékenyebbek voltak, és hosszabb ideig dolgoztak, mivel a munka és a szabadidő közötti porozitás a munkaidő hatalmas növekedését eredményezte. A vállalati ingatlanok számának csökkentésével történő megtakarítás feltételezhetően szintén a munkaadók egyik fő motivációja lehet.

A COVID-19 járvány alatti távmunka tapasztalata pozitívnak bizonyult a munkavállalók többsége számára (70%). Ez a megállapítás megerősíti a COVID-19 előtti tanulmányok eredményeit, amelyek azt mutatták, hogy a távmunka magasabb termelékenységhez, kevesebb hiányzashoz és viszonylag magasabb munkával való elégedettséghez vezethet. Mindazonáltal minden tanulmány megerősíti, hogy a távmunka csak akkor pozitív a munkavállalók számára, ha az nem állandó, és a munkahelyen való jelenlét továbbra is lehetséges legalább a hét néhány napján. Emellett szakszervezetekként fenntartjuk a jogot arra, hogy óvatosak legyünk, és kritikus szemmel nézzük ezeket az eredményeket. Például, bár a kevesebb hiányzás általában pozitívnak tekinthető, ez gyorsan negatívba mehet át, ha a munkavállalót arra kényszerítik, hogy tevékenységét betegen, de távmunkában végezze. Alapvető fontosságú, hogy a távmunka semmiképpen ne helyettesítse a betegszabadságot, a gondozási szabadságot, a szülési szabadságot és a szülői szabadságot. A kollektív megállapodásokon keresztül a szakszervezeteknek biztosítaniuk kell, hogy a munkavállalók számára garantálják a szabadság bármilyen formájához való jogot, és hogy a távmunkával ne lehessen visszaélni ennek megsértésével. Különösen fontos a lekapcsolódáshoz való jog biztosítása.

Sok munkavállaló vissza akar térni az irodába, mert az elszigeteltség érzése számukra elviselhetetlen. A távmunka azt is jelentheti, hogy egyedül dolgozunk, egyedül tartunk szünetet és egyedül eszünk a számítógép előtt. Ez akadályozza a munkavállalókat szociális kapcsolatait, amelyek a munka elengedhetetlen értékei. Ezenkívül a munka kollektív megközelítésének felszámolását kockáztatja, és tovább súlyosbítja a munka individualizálódásának már elkezdődött folyamatát. Ezért fontos, hogy a szakszervezetek bekapcsolódjanak és megállapodásról szóló tárgyalásokat kezdjenek a távmunkáról.

Feladatunk annak biztosítása, hogy az összes munkavállaló – munkahelyén és szakszervezetén keresztül – továbbra is a kollektív munkavállalói közösség részének érezze magát. Együtt kell kidolgoznunk a munkavállalók egységének fenntartását és megteremtését célzó hatékony módszereket a gyorsan változó munkakörnyezetben. A munkavállalók számára mindig biztosítani kell az irodához és a fizikai találkozási helyekhez való hozzáférést. A munkavállalók számára mindig lehetővé kell tenni, hogy gyakorolják a szakszervezetükkel való kapcsolattartás jogát. Másfelől, a szakszervezeti képviselő mindig képes kell legyen kapcsolatba lépni a munkavállalókkal.

Ezen felül, a túlórák robbanásszerű emelkedését, amelyet nem rögzítenek, és ezért nem is fizetnek ki, jobban kell ellenőrizni és megfelelően szabályozni a távmunkások számára. A munkaidőnyilvántartás klasszikus megoldása a távmunka keretében is megfelelő lehet, mert a távmunka tényleges előnye a rugalmasság és

autonómia, vagyis a munkavállalók maguk dönthetnek munkanapjuk megszervezéséről. A munkavállalókkal együtt a szakszervezeteknek meg kell találniuk a legjobb megoldásokat annak biztosítása érdekében, hogy a távmunka előnyei megmaradjanak, ugyanakkor megvédjék a munkavállalók jogait és egészségét.

Végül, a bizonyítékok azt is mutatják, hogy a távmunka kiterjesztése együtt jár az invazív technológiák használatával, amelyek korlátlan lehetőséget biztosítanak a munkáltatók számára a munkavállalók távfelügyeletére és ellenőrzésére, az indokoltakon túl. Ez kérdéseket vet fel a munkavállalók magánéletével és az emberi méltóság tiszteletben tartásával kapcsolatban. Szakszervezetekként a munkavállalók személyes adatainak és magánéletének szigorú védelmét követeljük a GDPR szerint, valamint a magánélet és a munka közötti határok tiszteletben tartását, különös tekintettel a lekapcsolódás jogának tiszteletben tartására. Ellenezzük az adatokkal való visszaélések fenyegetése miatt egyre jobban aggódó munkavállalók általános felügyeleti állapotának kiterjesztését. A menedzsmentnek a munkavállalók iránti bizalmon alapuló kapcsolatot kell kiépítenie annak érdekében, hogy a munkavállalók elfogadhatatlan szintű felügyelete felé vezető nem kívánt tendencia elkerülhető legyen.

A COVID-19 járvány kontextusában, a munkahelyi érintkezéskövető alkalmazások használata óvatosságot igényel, mert az egyes munkavállalók nyomon követhetők és adataik adatvédelmi garancia nélkül összegyűjthetők. Az adatgyűjtés célja megalapozott kell legyen, tiszteletben kell tartania a jogi kereteket, és szigorúan az érintkezés nyomon követésére kell használni az egészségügyi vészhelyzet kezelése céljából. Az adatokat bizonyos idő elteltével törölni kell, és lehetőleg helyben kell tárolni a visszaélések kockázatának csökkentése érdekében. A munkavállalóknak egyértelmű, előzetes tájékoztatáson alapuló jóváhagyásukat kell adniuk, és a szakszervezeteket be kell vonni a folyamat minden lépésébe, beleértve a titoktartási és biztonsági politikák kidolgozását.

## Az industriAll Europe követelése a távmunkával kapcsolatban

Az industriAll Europe elismeri a távmunka előnyeit a munkavállalók számára. Szakszervezetként azonban fenntartjuk az óvatossághoz való jogot, és továbbra is figyelemmel kísérjük a távmunka hatásait, különösen azért, mert a távmunka egyes formái (kényszerű és/vagy állandó távmunka) hátrányosan érinthetik a munkavállalókat és általában a foglalkoztatást. Követeljük, hogy a szakszervezeteket minden szinten szorosan vonják be a távmunka szabályozásába. Folytatni fogjuk a harcot a munkavállalók jogainak, egészségének és biztonságának, magánéletének és autonómiájának tiszteletben tartásáért a munkahelyen és a távmunka során.

Annak érdekében, hogy a távmunka a munkavállalók számára előnyös legyen, követeljük, hogy:

- a távmunkát nemzeti szabályozáson és/vagy kollektív megállapodásokon keresztül minden szinten egyértelműen szabályozzák, különösen ott, ahol még nincs keretszabályozás, és ahol a szakszervezetek ezt szükségesnek tartják.
- teljes mértékben tartsák tiszteletben az önkéntesség elvét, ami azt jelenti, hogy a munkavállalóknak jogukban álljon választani a távmunka vagy az irodai munkavégzés között. Minden típusú munkavállalónak legyen joga a távmunkára, de az irodába való visszatéréshez is (fizikai munkahely minden munkavállaló számára rendelkezésére kell álljon)
- a munkaidőnek álljon teljes mértékben összhangban a nemzeti szabályozással és/vagy a kollektív szerződéssel. A munkaidő feltételeinek egyformának kell lenniük, függetlenül attól, hogy a munkát hol végzik. A nagyobb rugalmasságnak és önállóságnak a munkavállaló munka és magánélet közötti

egyensúlyának előnyeit kell szolgálnia, nem eredményezhet fizetetlen túlmunkát, rugalmasságra és állandó rendelkezésre állásra irányuló nyomást, illetve hatalmas mentális megterhelést. A lekapcsolódás jogát teljes mértékben biztosítani kell és tiszteletben kell tartani. A világjárvány kapcsán megoldásokat kell találni azokra a távmunkásokra, akiknek a létesítménybezárások miatt gondozási feladataik keletkeznek.

- a távmunka ne növelhesse a nemek közötti egyenlőtlenséget, hanem lehetőséget nyújtson a munka és magánélet közötti jobb egyensúly megteremtésére, minden munkavállaló számára.
- a munkáltató teljes felelősséggel tartozzon a munkavállalók számára a távmunkához szükséges jó minőségű eszközök, valamint a megfelelő egészségügyi és biztonsági intézkedések biztosításáért, valamint a munkavállalók egészségügyi és társadalombiztosításának kifizetéséért.
- a távmunkások ugyanazokkal a jogokkal rendelkezzenek, mint a többi munkavállaló, beleértve a kollektív szerződés biztosította előnyöket, a kapcsolattartás és a szakszervezethez való csatlakozás jogát, a képzéshez és az egész életen át tartó tanuláshoz való jogot, az előléptetés lehetőségét stb. A távmunka és az irodai munka kompatibilis kell legyen.
- a munkáltató biztosítson képzési programokat a munkavállalók számára a távmunkához szükséges készségek megszerzése érdekében. A képzésnek mindenki számára elérhetőnek kell lennie, a hátrányos helyzetű munkavállalók különböző csoportjai számára is biztosítani kell. A munkáltató tartsa tiszteletben a távmunkás magánéletét és autonómiáját. Ez azt jelenti, hogy az adatgyűjtés csak a szükséges adatokra korlátozódjon, a munkavállaló személyes adatai számára a GDPR-nak megfelelő egyértelmű védelmet biztosítsanak, továbbá az összegyűjtött adatok körének és felhasználásának teljes átláthatóságát, ember általi ellenőrzését stb.
- a munkaadókat is képezzék a távmunkán alapuló munkaszervezés jobb irányítása, valamint a munkavállalók jogainak és a fent felsorolt követelmények teljes tiszteletben tartása érdekében.
- a munkáltató nyújtson kiegészítő támogatást a távmunka költségeinek fedezésére (közművek, például fűtés és villany stb.), a juttatások (étkezési utalványok stb.) megtartása mellett.

A szakszervezeti képviselőket be kell vonni a fenti kérdésekbe, és el kell látni őket a szükséges helyiségekkel és digitális eszközökkel a munkavállalók munkáltatókkal szembeni egyenrangú védelme céljából.