

Kaugtöö ja hübriid töö tulevik

Sissejuhatus

Kaugtöö ei ole uus, kuid kes oleks enne pandeemiat arvanud, et juulis 2020 töötab kodunt 48% töötajatest (Eurofoundi e-uuring „Elamine, töötamine ja COVID-19“)? Loomulikult olid need asjaolud erakorralised, kuid kaks aastat hiljem töötab suur osa ELi töötajatest endiselt hübriid töö vormis. Ettevõtted jätkavad küll katsetamist, kuid ei ole kindel, kuidas see tööviis areneb ja kas on vaja võtta poliitikameetmeid. Selles aruandes esitatakse tulevikuperspektiivi lähenemisviisi kasutades neli stsenaariumi, et stimuleerida dialoogi mitmesuguste põhiküsimuste, näiteks töökohta kvaliteedi, organisatsiooniliste tavade ning töötajate tervise ja heaolu üle.

Poliitikataust

Pandeemia käivitas riikliku tasandi määruste läbivaatamise, et lahendada kaugtööga seotud probleeme ja ebakindlust. Ehkki ELi sotsiaalpartnerite 2002. aasta kaugtöö raamkokkulepe juba hõlmas paljusid aspekte, pakkusid COVID-19 pandeemia ajal kasutusele võetud riiklikud algatused kaugtöö korralduse rakendajatele ja kasutajatele rohkem selgust ja paremat kaitset. Lisaks kutsus Euroopa Liidu Nõukogu oma 2021. aasta järeldustes kaugtöö kohta sotsiaalpartnereid üles paremini käsitlema kaugtöö probleeme ja võimalusi. ELi sotsiaalpartnerid on leppinud kokku pidada läbirääkimisi 2002. aasta kaugtöö raamlepingu ajakohastamiseks.

Peamised tähelepanekud

Selles aruandes esitatud neli stsenaariumi kirjeldavad alternatiivseid suundi, mida kaugtöö ja hübriid töö võivad eri tingimustes võtta. Mõned neist tingimustest võivad olla poliitikakujundajate ja organisatsioonide kontrolli all, teised aga, näiteks välised sündmused ja kriisid, mitte. Tulevikuanalüüs võib aidata poliitikakujundajatel tagada, et vajalikud tingimused kehtestatakse juba praegu, et see töövorm areneks organisatsioonide ja töötajate vajadustele vastavaks tulevikus.

Kaugtöö ja hübriid töö laiendamine tõstatab küsimusi seoses sellega, kuidas neid rakendatakse ja kellel on neile juurdepääs (näiteks on mõnedel töötajate rühmadel juurdepääs kaugtööle ja teistel mitte). Õigluse tagamine töökojal on äärmiselt oluline. Lõhe nende vahel, kes saavad ja ei saa kaugtööd teha, võib muutuda uueks ebavõrdsuse allikaks. Hoolika kavandamiseta võib muutuv töökorraldus häirida töökohtade dünaamikat ja süvendada soolist ebavõrdsust.

Kui organisatsioon võtab kasutusele või laiendab hübriid töö või kaugtööd, tuleb organisatsioonilised tavad läbi vaadata ja vajaduse korral töötajate ülesanded ümber kujundada. Juhid peavad kaaluma, mis ülesandeid saab täita kaugtööna, ja rühmad peaksid kokku leppima, mis ülesandeid tuleb täita sünkroonselt (kui rühm töötab samal ajal) ja mis asünkroonselt (kui rühmal liikmed töötavad eri aegadel). Oluline on tagada hübriid rühmade tööautonoomia.

Kaugtööle ja hübriid tööle üleminekul ei ole edu tagatud; kriitilist rolli mängivad vahetud ülemused. Nende oskusi tuleb täiendada, keskendudes tööautonoomia ja hajutatud rühmade juhtimisele, hea suhtluse tagamisele, töötajate heaolu ja õppiva organisatsiooni tagamisele ning kriisidele reageerimisele.

Arvestades määruste ebaühtlust, tekitab muret see, kuidas kaugtöö ja hübriid töö on reguleeritud. Käsitleda tuleb nõuetekohaselt kaugtöö sageduse, piiriülese kaugtöö, töötajate järelevalve ja soolise võrdõigussikkusega seotud küsimusi. Hiljuti on edenenud riiklikud arutelud – näiteks õiguse üle taotleda kaugtööd ja mitte olla kättesaadav –, mis osutavad vajadusele kehtestada ELi tasandil miinimumstandardid, et tagada võrdsed tingimused.

Füüsilised ja psühhosotsiaalsed riskid, tööaja jälgimine ning töö- ja eraelu tasakaal on mõned kaugtöö laiendamisest tulenevad töökohtade kvaliteediga seotud probleemid. Korralduse rakendamisel peaksid juhid, töötajad ja nende esindajad ning reguleerivad asutused olema teadlikud tasustatava ja tasustamata töö ning töö- ja eraelu vahelise piiri hägustumise ohust.

Kaugtöö ja kombineeritud töökorralduse kavandamisel on ettevõtjatele kasulik konsulteerida töötajatega. Neid töökorraldusi rakendatakse mitmel viisil, näiteks üks töötaja töötab kaks päeva kodus, teine aga kõik pärastlõunad kontoris, ning need meeldivad eri töötajate rühmadele erinevalt. Töötajatel võivad olla eri eelistused sõltuvalt nt nende sotsiaaldemograafilistest omadustest, hoolduskohustustest, lepingutüüpidest ja tööstaažist. Mõned ettevõtted lubavad üksikutel rühmadel teha ise otsuseid sellise korralduse kohta, samal ajal kui teistel on kokkulepped ettevõttega.

Poliitikasoovitused

- **Organisatsioonide toetamine kaugtöö ja hübriid töö korralduse rakendamisel, mis on kasulikud nii ettevõtetele kui ka töötajatele.** Tööandjate organisatsioonide algatused koostöös koolituse pakujatega võiksid toetada organisatsioonilisi tavasid, mis edendavad tööautonoomiat, arvestavad tööjõu mitmekesisust ja eelistusi ning võtavad arvesse töö kvaliteeti. Lisaks saaksid organisatsioonid kasu oma tervise- ja ohutusriskide hindamise tavade uuesti läbivaatamisest, sealhulgas seoses psühhosotsiaalsete riskidega. Tuleks püüda luua ka usalduskultuuri. Tähelepanu tuleks pöörata kõrgtehnoloogiliste tehnoloogiatele, nagu hologrammid, esemevõrk ja digitaalsed kaksikud, mis võivad mõjutada ülesannete kaugjuhtimist tulevikus.
- **Koolituse valdkonna juhid.** Organisatsioonid peaksid investeerima koolitusse, et tagada, et vahetud ülemused oleksid hästi varustatud hübriid tööde juhtimiseks. Koolitusstrateegiad võivad hõlmata suuniseid sellistel teemadel nagu suhtlus, õigus ja kaasamine ning soovitusi, näiteks kuidas edendada hübriidkeskkonnas tegevuse tõhusust ja töötajate kaasamist.
- **Poliitika ja reguleerimise arutamine.** Riikliku tasandi poliitikakujundajad võiksid kaaluda sobivaid viise miinimumstandardite kehtestamiseks näiteks seoses õigusega mitte olla kättesaadav, seadmetega seotud kulude, suhtluskulude, energiakulude, tervishoiu ja ohutuse, vaimse tervisega ning kaugtöötajate ja ainult tööandja ruumides töötavate isikute võrdse kohtlemisega. Neid standardeid saaks kujundada sotsiaalpartnerite toetusel.
- **Sotsiaaldialoog riiklikul tasandil.** Võttes arvesse ebakindlust olukorra edasise arengu suhtes, võivad riigi tasandi sotsiaalpartnerid eelistada mõne aspekti reguleerimist kollektiivlepingute kaudu. Nende hulka kuuluvad tervishoid ja ohutus, tööaeg, õigus mitte olla kättesaadav, seire ja vaidluste lahendamise protsessid. Peaks olema piisavalt võimalusi kehtestada standardid valdkonna tasandil ja käitumishormid ettevõtte tasandil.
- **Sotsiaaldialoog ELi tasandil.** Sotsiaalpartnerid võivad soovida edendada kaugtöötajate kohtlemise ühiseid standardeid kogu Euroopas. Nad võiksid kaaluda tõendusbaasi loomist, näiteks heaoluga seotud probleemide seirearuandeid ja sooliselt eristatud andmete kogumist. Seda on võimalik saavutada, jälgides kaugtöö ja hübriid töö arenguid ja kogemusi kogu Euroopas. ELi tasandi sotsiaalpartnerid võiksid ühiselt analüüsida olukorda mõjutavaid tegureid, nagu töökorraldus, juhtimiskoolitus ja tehnoloogia kasutuselevõtt, ning võtta järelmeetmeid. Hiljutine sotsiaalpartnerite algatus 2002. aasta kaugtöö raamlepingu ajakohastamiseks võib stimuleerida edasisi meetmeid.
- **Seire ELi tasandil.** Piiriülese kaugtöö ja hübriid töö küsimus, sealhulgas selle maksu- ja sotsiaalkindlustuse mõju, on oluline, sest see võib põhjustada moonutusi tööturul. Peale selle peaksid asjakohased ELi tasandi algatused, näiteks seoses digiülemineku ja oskuste täiendamisega, arvestama sellise töövormi levimust. Linna- ja linnalähedaste tööruumide tulevikku võiks täiendavalt uurida algatuse „Uus Euroopa Bauhaus“ raames.
- **Väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate (VKEde) toetamine.** VKEdel võivad olla piiratud võimalused teha organisatsioonilisi muudatusi ja hinnata, kuidas kõige paremini minna üle digitaalsele töökeskkonnale. VKEde ühendused võiksid toetada ettevõtteid sellistes küsimustes nagu küberturvalisuse alane koolitus, oskuste arendamine (suhtlus, ajajuhtimine jne) ning eesmärkide seadmine ja tulemuslikkuse jälgimine, austades samas töötajate autonoomiat.

Lisateave

Aruanne kaugtöö ja hübriid töö tuleviku kohta on kättesaadav aadressil <https://eurofound.link/ef22028>

Teadusjuht: Stavroula Demetriades
information@eurofound.europa.eu