

Nuotolinio ir mišriojo darbo ateitis

Įvadas

Nuotolinis darbas nėra naujas reiškinys, tačiau dar prieš pandemiją kas būtų galėjęs pagalvoti, kad 2020 m. liepą 48 proc. darbuotojų dirbs iš namų (EUROFOUND e. apklausa *Gyvenimas, darbas ir COVID-19*)? Žinoma, šios aplinkybės buvo ypatingos, tačiau praėjus dvejiems metams didelė dalis ES darbuotojų toliau dirbo pagal mišrųjį darbo modelį. Nors įmonės ir toliau eksperimentuoja, neišku, kaip šis darbo būdas vystysis ir ar reikia imtis politinių veiksmų. Taikant prognozavimo metodą, šioje ataskaitoje pateikiami keturi scenarijai, kuriais siekiama paskatinti dialogą įvairiais svarbiais klausimais, tokiais kaip darbo kokybė, organizacinė praktika ir darbuotojų sveikata bei gerovė.

Politinės aplinkybės

Pandemija paskatino peržiūrėti nacionalinius teisės aktus, siekiant šalinti su nuotoliniu darbu susijusias problemas ir abejones. Nors dėl daug klausimų susitarta 2002 m. ES socialinių partnerių bendrajame susitarime dėl nuotolinio darbo, COVID-19 pandemijos metu pradėtos įgyvendinti nacionalinės iniciatyvos suteikė daugiau aiškumo ir geresnę apsaugą tiems, kurie įgyvendina nuotolinio darbo priemones ir jomis naudojasi. Be to, 2021 m. išvadose dėl nuotolinio darbo Europos Sąjungos Taryba paragino socialinius partnerius geriau spręsti nuotolinio darbo problemas ir išnaudoti jo teikiamas galimybes. ES socialiniai partneriai susitarė atnaujinti 2002 m. bendrąjį susitarimą dėl nuotolinio darbo.

Pagrindinės išvados

Keturi šioje ataskaitoje pateikti scenarijai atspindi galimas alternatyvias nuotolinio darbo ir mišriojo darbo kryptis skirtingomis sąlygomis. Kai kurias iš šių sąlygų politikos formuotojai ir organizacijos gali kontroliuoti, o kitų, pavyzdžiui, išorės įvykių ir krizių, – ne. Prognozių analizė gali padėti politikos formuotojams užtikrinti reikiamas sąlygas dabar, kad ši darbo forma ateityje būtų plėtojama atsižvelgiant į organizacijų ir darbuotojų poreikius.

Nuotolinio ir mišriojo darbo metodams vis labiau populiarėjant, reikia išsiaiškinti, kaip šios darbo formos įgyvendinamos ir kas gali jomis pasinaudoti (pavyzdžiui, kai kurios darbuotojų grupės gali dirbti nuotoliniu būdu, o kitos – ne). Užtikrinti teisingumą darbo vietoje yra nepaprastai svarbu. Skirtis tarp galinčiųjų ir negalinčiųjų dirbti nuotoliniu būdu gali tapti nauju nelygybę skatinančiu veiksniu. Kruopščiai nesuplanavus, pasikeitusi darbo tvarka gali sutrikdyti darbo vietos dinamiką ir išryškinti lyčių nelygybę.

Pradėdama taikyti arba plėsdama mišriojo arba nuotolinio darbo modelių taikymą, organizacija turi peržiūrėti savo organizacinę praktiką ir prireikus pertvarkyti darbuotojų užduotis. Vadovai turi apsvarstyti, kurias užduotis galima atlikti nuotoliniu būdu, o komandos turi susitarti, kurios užduotys turi būti atliekamos sinchroniškai (visa komanda dirba vienu metu) ir asinchroniškai (komandos nariai dirba skirtingu laiku). Labai svarbu užtikrinti, kad mišriai dirbančios komandos galėtų pačios spręsti, kaip organizuoti darbą.

Perėjimas prie nuotolinio ir mišriojo darbo ne visada būna sėkmingas; labai svarbus vaidmuo tenka tiesioginiams vadovams. Būtina pasirūpinti jų įgūdžių tobulinimu, daugiausia dėmesio skiriant darbuotojų savarankiškumo ir išsklidusių komandų valdymui, geros komunikacijos, darbuotojų gerovės ir organizacinio mokymosi užtikrinimui bei reagavimui į krizes.

Kadangi teisės nuostatos labai nevienodos, susirūpinimą kelia tai, kaip nuotolinis ir mišrusis darbas reglamentuojamas. Būtina tinkamai reglamentuoti nuotolinio darbo dažnio, darbo iš kitos šalies, darbuotojų stebėsenos ir lyčių lygybės aspektus. Pastaruoju metu nacionaliniu mastu buvo diskutuojama, pavyzdžiui, dėl teisės prašyti dirbti nuotoliniu būdu ir teisės atsijungti, o tai rodo, kad ES mastu reikia nustatyti lygias galimybes užtikrinsiančius būtiniausius standartus.

Fizinė ir psichosocialinė rizika, darbo laiko kontrolė ir darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra – tai tik keletas darbo kokybės klausimų, kylančių dėl nuotolinio darbo plėtros. Apibrėždami darbo sąlygas, vadovai, darbuotojai ir jų

atstovai, taip pat reguliavimo institucijos turėtų žinoti, kad gali nebelikti ribos tarp apmokamo ir neapmokamo darbo ir tarp darbo ir asmeninio gyvenimo.

Nustatydamos nuotolinio darbo ir mišriojo darbo sąlygas, įmonės turėtų konsultuotis su darbuotojais. Tokie darbo modeliai gali būti įgyvendinami įvairiai, pavyzdžiui, vienas darbuotojas dvi dienas dirba iš namų, o kitas – visas popietes dirba biure, be to, tokio darbo patrauklumas skirtingoms darbuotojų grupėms taip pat skiriasi. Darbuotojų pageidavimai gali skirtis dėl jų socialinių ir demografinių ypatumų, priežiūros pareigų, sutarties rūšies, darbo stažo ir pan. Kai kurios įmonės leidžia komandoms pačioms spręsti, kaip organizuoti darbą, o kitos darbo tvarką yra nustačiusios įmonės lygiu.

Politikos orientyrai

- **Padėti organizacijoms įgyvendinti įmonėms ir darbuotojams naudingus nuotolinio ir mišriojo darbo modelius:** bendradarbiaudamos su mokymo paslaugų teikėjais darbdavių organizacijos galėtų remti tokią organizacinę praktiką, kai skatinamas darbuotojų savarankiškumas ir atsižvelgiama į darbuotojų įvairovę, pageidavimus ir darbo kokybę. Be to, organizacijos turėtų peržiūrėti savo sveikatos ir saugos rizikas, taip pat psichosocialinės, vertinimo praktiką. Jos taip pat turėtų siekti kurti pasitikėjimo kultūrą. Reikėtų įvertinti pažangias technologijas, pavyzdžiui, hologramas, daiktų internetą ir skaitmeninius dvynius, kurios ateityje galėtų turėti įtakos nuotoliniam užduočių valdymui.
- **Mokyti tiesioginius vadovus:** organizacijos turėtų investuoti į mokymus, kad tiesioginiai vadovai išmokytų valdyti mišrų darbą. Mokymo strategijos galėtų apimti komunikacijos, teisingo traktavimo ir įtraukties užtikrinimo gaires, taip pat rekomendacijas dėl veiklos našumo ir darbuotojų skatinimo rinktis mišrųjį modelį.
- **Apsvarstyti politikos priemonių ir reguliavimo klausimus:** šalių politikos formuotojams pirmiausia teks apsvarstyti, kaip geriausia nustatyti, pavyzdžiui, teisės atsijungti, įrangos sąnaudų, komunikacijos, energijos sąnaudų, sveikatos ir saugos, psichikos sveikatos ir vienodo požiūrio į dirbančiuosius nuotoliniu būdu ir dirbančiuosius tik darbdavio patalpose būtiniausius standartus. Rengiant šiuos standartus galėtų prisidėti socialiniai partneriai.
- **Socialinis dialogas nacionaliniu lygmeniu:** kadangi neaišku, kaip situacija toliau klostysis, nacionalinio lygmens socialiniai partneriai gali pageidauti kai kuriuos aspektus reglamentuoti kolektyvinėmis sutartimis. Tai sveikatos ir saugos, darbo laiko, teisės atsijungti, stebėjimo ir ginčų sprendimo procesų klausimai. Turėtų būti daug galimybių standartus nustatyti sektoriaus lygmeniu, o elgesio normas – įmonės lygmeniu.
- **Socialinis dialogas ES lygmeniu:** socialiniai partneriai gali pageidauti visoje Europoje propaguoti bendrus nuotolinių darbuotojų elgesio standartus. Jie galėtų apsvarstyti galimybę sukurti įrodymų, pavyzdžiui, pranešimų apie susirūpinimą keliančius gerovės klausimus ir pagal lytis suskirstytų duomenų, bazę. Tai galima pasiekti stebint nuotolinio darbo ir mišriojo darbo raidą ir patirtį visoje Europoje. ES lygmens socialiniai partneriai galėtų kartu analizuoti situaciją lemiančius veiksnius, tokius kaip darbo organizavimas, vadovų mokymas ir technologijų įsisavinimas, ir imtis tolesnių veiksmų. Tolesnius veiksmus galėtų paskatinti naujausia socialinių partnerių iniciatyva atnaujinti 2002 m. bendrąjį susitarimą dėl nuotolinio darbo.
- **Stebėseną ES lygmeniu:** tarpvalstybinio nuotolinio ir mišriojo darbo aspektas, įskaitant mokesčių ir socialinės apsaugos pasekmes, yra svarbus, nes jis gali iškraipyti darbo rinką. Be to, įgyvendinant atitinkamas ES lygmens iniciatyvas, susijusias, pavyzdžiui, su skaitmeninimu ir kvalifikacijos kėlimu, turėtų būti atsižvelgiama į tokios darbo formos paplitimą. Galiausiai įgyvendinant naujojo europinio bauhauzo iniciatyvą gali būti nuodugniau nagrinėjami miestų ir priemiesčių darbo vietų ateities klausimai.
- **Pagalba mažosioms ir vidutinėms įmonėms (MVĮ):** MVĮ galimybės įgyvendinti organizacinius pokyčius ir įvertinti, kaip geriausiai pereiti prie skaitmeninės darbo aplinkos, gali būti ribotos. MVĮ asociacijos galėtų padėti įmonėms tokiais klausimais, kaip kibernetinio saugumo mokymas, įgūdžių (komunikacijos, laiko valdymo ir t. t.) ugdymas, tikslų nustatymas ir veiklos rezultatų stebėseną užtikrinant darbuotojų savarankiškumą.

Papildoma informacija

Ataskaita *Nuotolinio ir mišriojo darbo ateitis* skelbiama adresu <https://eurofound.link/ef22028>

Tyrimo vadovė – Stavroula Demetriades

information@eurofound.europa.eu