

Tāldarba un hibrīddarba nākotne

Ievads

Tāldarbs nav nekas jauns, bet kurš gan pirms pandēmijas būtu varējis prognozēt, ka 2020. gada jūlijā 48 % darbinieku strādās no mājām (*Eurofound* veiktā aptauja *Living, working and COVID-19* ("Dzīve, darbs un Covid-19"))? Protams, šie apstākļi bija ārkārtēji, taču divus gadus vēlāk būtiska daļa darba ņēmēju ES joprojām bija iesaistīti hibrīddarba veidos. Lai gan uzņēmumi turpina eksperimentēt, nav skaidrības, kā šis darba veids attīstīsies un vai ir nepieciešama politiska rīcība. Izmantojot prognozēšanas pieeju, šajā ziņojumā izklāstīti četri scenāriji, lai rosinātu dialogu par dažādiem svarīgiem jautājumiem, piemēram, darbavietu kvalitāti, organizatorisko praksi un darba ņēmēju veselību un labbūtību.

Politikas konteksts

Pandēmija noteica valsts līmeņa noteikumu pārskatīšanu, lai risinātu problēmas un neskaidrības saistībā ar tāldarbu. Lai gan jau 2002. gada ES sociālo partneru pamatnolīgums par tāldarbu aptvēra daudzus aspektus, Covid-19 pandēmijas laikā ieviestās valstu iniciatīvas nodrošināja lielāku skaidrību un labāku aizsardzību tiem, kas īsteno un izmanto tāldarba režīmu. Turklāt 2021. gada secinājumos par tāldarbu Eiropas Savienības Padome aicināja sociālos partnerus labāk risināt ar tāldarbu saistītās problēmas un apzināt iespējas. ES sociālie partneri ir vienojušies risināt sarunas saistībā ar 2002. gada pamatnolīguma par tāldarbu atjaunināšanu.

Būtiskākie konstatējumi

Šajā ziņojumā izklāstītie četri scenāriji ieskicē alternatīvus virzienus, kuros ar dažādiem nosacījumiem varētu tikt organizēts tāldarbs un hibrīddarbs. Daži no šiem nosacījumiem var būt politikas veidotāju un organizāciju pārziņā, savukārt citi, piemēram, tādi kā ārēji notikumi un krīzes — nevar. Prognozēšanas analīze var palīdzēt politikas veidotājiem nodrošināt, ka jau tagad tiek ieviesti nepieciešamie nosacījumi, lai šis darba veids attīstītos atbilstoši organizāciju un darba ņēmēju vajadzībām nākotnē.

Tāldarba un hibrīddarba jomas paplašināšana rada jautājumus par to, kā tos īsteno un kam tie ir pieejami (piemēram, dažām darba ņēmēju grupām ir piekļuve tāldarbam, bet citām nav). Būtiska ir taisnīguma nodrošināšana darbavietā. Dalījums starp tiem, kuri var un nevar strādāt attālināti, var kļūt par jaunu avotu nevienlīdzībai. Bez rūpīgas plānošanas darba režīma maiņa var izjaukt darba vietas dinamiku un palielināt dzimumu nelīdzsvarotību.

Ja organizācija ievieš vai paplašina hibrīddarbu vai tāldarbu, ir jāpārskata organizatoriskā prakse, vajadzības gadījumā mainot darba ņēmēju uzdevumus. Vadītājiem jāapsver, kurus uzdevumus var veikt attālināti, un grupām jāvienojas par uzdevumiem, kas veicami sinhroni (grupai strādājot vienlaikus) un asinhroni (grupas locekļiem strādājot dažādos laikos). Ir svarīgi nodrošināt, lai hibrīddarba grupām būtu nodrošināta darba autonomija.

Pārejot uz tāldarbu un hibrīddarbu, panākumi nav garantēti; būtiski svarīga loma ir tiešajiem vadītājiem. Viņu prasmes ir jāmodernizē, uzsvaru liekot uz darba autonomijas un izklaidētu grupu pārvaldību, nodrošinot labu komunikāciju, aizsargājot darba ņēmēju labklājību un organizatorisko mācīšanos un reaģējot uz krīzēm.

Ņemot vērā regulējuma sadrumstalotību, pastāv bažas par to, kā tāldarbs un hibrīddarbs tiek regulēts. Ir pienācīgi jārisina jautājumi, kas saistīti ar tāldarba biežumu, pārrobežu tāldarbu, darba ņēmēju uzraudzību un dzimumu līdztiesību. Pēdējā laikā valstu līmenī ir notikušas debates, piemēram, par tiesībām pieprasīt tāldarbu un tiesībām būt bezsaistē, norādot, ka ES līmenī ir jāievieš minimālie standarti, lai nodrošinātu vienlīdzīgus konkurences apstākļus.

Fiziskie un psihosociālie riski, darba laika uzraudzība un darba un privātās dzīves līdzsvars ir dažas no darbavietu kvalitātes problēmām, ko rada tāldarba jomas paplašināšanās. Īstenojot pasākumus, vadītājiem, darbiniekiem un viņu pārstāvjiem, kā arī regulatoriem jāapzinās, ka pastāv risks robežu saplūšanai starp algotu un neapmaksātu darbu, kā arī starp darbu un privāto dzīvi.

Izstrādājot tāldarba un hibrīddarba režīmu, uzņēmumi gūst labumu, ja rīko apspriešanās ar darba ņēmējiem. Ir vairāki veidi, kā īstenojami šie darba režīmi, piemēram, viens darba ņēmējs divas dienas strādā no mājām, bet cits visas pēcpusdienas strādā birojā, un ieinteresētība šādos darba režīmos dažādām darba ņēmēju grupām ir atšķirīga. Darba ņēmējiem ar dažādām sociāldemogrāfiskām iezīmēm, aprūpes pienākumiem, līgumu veidiem, amata stāža līmeņiem utt. var būt atšķirīgas preferences. Daži uzņēmumi ļauj atsevišķām grupām pašām pieņemt lēmumus par šādiem pasākumiem, savukārt citi slēdz uzņēmuma nolīgumus.

Politikas norādes

- **Atbalsts organizācijām, lai tās ieviestu uzņēmumiem un darbiniekiem izdevīgus attālinātā darba un hibrīddarba režīmus:** Darba devēju organizāciju iniciatīvas sadarbībā ar apmācības pakalpojumu sniedzējiem varētu atbalstīt tādu organizatorisko praksi, kas ir vērsta uz darba autonomiju, darbaspēka daudzveidību un preferencēm un ņem vērā darbavietu kvalitāti. Turklāt organizācijām būtu lietderīgi pārskatīt savu veselības un drošības risku novērtēšanas praksi, tostarp attiecībā uz psihosociālajiem riskiem. Tām būtu arī jācenšas iedibināt uzticēšanās kultūru. Būtu jāpievērš uzmanība progresīvām tehnoloģijām, piemēram, hologrammām, lietu internetam un digitālajiem dvīņiem, kas nākotnē varētu ietekmēt uzdevumu attālinātu pārvaldību.
- **Tiešo vadītāju apmācība** Organizācijām būtu jāiegulda apmācībā, lai nodrošinātu, ka tiešie vadītāji ir labi sagatavoti hibrīddarba vadīšanai. Apmācības stratēģijām var ietvert vadlīnijas par tādām tēmām kā komunikācija, godīgums un iekļaušana un ieteikumi, piemēram, par darbības efektivitāti un darbinieku iesaistes veicināšanu hibrīdvidē.
- **Pārdomas par politiku un regulējumu** Politikas veidotājiem valstu līmenī būtu jāapsver vispiemērotākie veidi, kā noteikt minimālos standartus, piemēram, attiecībā uz tiesībām būt bezsaistē, aprīkojuma izmaksām, komunikāciju, enerģijas izmaksām, veselību un drošību, garīgo veselību un vienlīdzīgu attieksmi pret tāldarba veicējiem un tiem, kas strādā tikai darba devēja telpās. Šos standartus varētu izstrādāt ar sociālo partneru atbalstu.
- **Sociālais dialogs valsts līmenī** Ņemot vērā nenoteiktību par to, kā situācija attīstīsies, valsts līmeņa sociālie partneri var dot priekšroku dažu aspektu regulēšanai, izmantojot koplīgumus. Tie ietver veselību un drošību, darba laiku, tiesības būt bezsaistē, novērošanu un strīdu izšķiršanas procesus. Vajadzētu būt plašām iespējām noteikt standartus nozaru līmenī un rīcības normas uzņēmumu līmenī.
- **Sociālais dialogs ES līmenī** Sociālie partneri varētu vēlēties veicināt vienotu standartu ieviešanu attiecībā uz attieksmi pret tāldarbiniekiem visā Eiropā. Tie varētu apsvērt iespēju izveidot pierādījumu bāzi, piemēram, uzraudzības ziņojumus par labbūtības problēmām un vākt datus dalījumā pa darba ņēmēju dzimumiem. To var panākt, pārtraucot tāldarba un hibrīddarba attīstību un pieredzi visā Eiropā. ES līmeņa sociālie partneri varētu kopīgi analizēt faktoros, kas ietekmē situāciju, piemēram, darba organizāciju, vadības apmācību un tehnoloģiju apguvi, un īstenot turpmākus pasākumus. Nesenā sociālo partneru iniciatīva atjaunināt 2002. gada pamatnolīgumu par tāldarbu varētu stimulēt turpmākas darbības.
- **Uzraudzība ES līmenī** Jautājums par pārrobežu tāldarbu un hibrīddarbu, tostarp ietekmi uz nodokļiem un sociālo nodrošinājumu, ir svarīgs, jo tas varētu radīt traucējumus darba tirgū. Turklāt, īstenojot attiecīgas ES līmeņa iniciatīvas, piemēram, saistībā ar digitālo pārkārtošanos un prasmju pilnveidi, būtu jāņem vērā šāda darba veida izplatība. Visbeidzot, pilsētu un piepilsētu darbavietu nākotni varētu plašāk izpētīt, izmantojot iniciatīvu Jaunais Eiropas “Bauhaus”.
- **Atbalsta sniegšana mazajiem un vidējiem uzņēmumiem (MVU)** MVU var saskarties ar ierobežotām iespējām ieviest organizatoriskas pārmaiņas un novērtēt, kā vislabāk pārkārtoties uz digitālo darba vidi. MVU apvienības varētu atbalstīt uzņēmumus tādos jautājumos kā apmācība par kibdrošību, prasmju attīstība (komunikācija, laika pārvaldība utt.) un mērķu noteikšana un darbības rezultātu uzraudzība, vienlaikus ievērojot darbinieku autonomiju.

Papildu informācija

Ziņojums “Tāldarba un hibrīddarba nākotne” ir pieejams tīmekļa vietnē <https://eurofound.link/ef22028>

Pētījuma vadītājs: Stavroula Demetriades

information@eurofound.europa.eu