Didėjantis nuotolinio darbo mastas. Poveikis darbo sąlygoms ir teisės aktams

Įvadas

Net ir baigus taikyti COVID-19 apribojimus visose ES valstybėse narėse, daug darbuotojų ir toliau kuria nors forma dirba nuotoliniu būdu. Darbdaviai ir darbuotojai prisitaikė prie nuotolinio darbo organizavimo, ir tai daugiausia susiję su sumažėjusiomis kultūrinėmis, technologinėmis ir socialinėmis kliūtimis. Šiuo metu nuotolinis darbas yra plačiai įsitvirtinęs ir daro poveikį bendram darbo organizavimui ir darbo sąlygoms, taip pat darbuotojų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai ir gerovei. Nuotolinio darbo ateitį formuoja nauji nuotolinį darbą reglamentuojantys teisės aktai visose ES valstybėse narėse, taip pat darbuotojų ir darbdavių susitarimai ir praktika įmonių lygmeniu.

Šiame pranešime nagrinėjamos naujausios nuotolinio darbo paplitimo tendencijos, pandemijos metu nuotoliniu būdu dirbusių darbuotojų darbo sąlygos ir nuotolinio darbo reglamentavimas ES. Be to, jame aptarti ateities iššūkiai ir galimybės.

Ši ataskaita iš esmės grindžiama EUROFOUND korespondentų tinklo pateiktais duomenimis ir 2020 m. ES darbo jėgos tyrimo ir 2021 m. telefonu atlikto Europos darbo sąlygų tyrimo analizėmis. Juos papildo literatūros apžvalgos ir EUROFOUND e. apklausos „*Gyvenimas, darbas ir COVID-19*“ išvados.

Politinės aplinkybės

Įgyvendinus 2002 m. ES socialinių partnerių bendrąjį susitarimą dėl nuotolinio darbo, visose ES valstybėse narėse, išskyrus Airiją ir Kiprą, buvo priimti nacionalinio lygmens teisės aktai. Tačiau nuotoliniam darbui per pandemiją suaktyvėjus, kai kurios šalys priėmė naujus nuotolinį darbą reglamentuojančius teisės aktus ir pradėjo diskutuoti apie tai, kaip geriausiai spręsti nuotolinio darbo problemas ir pasinaudoti jo teikiamomis galimybėmis.

ES lygmeniu 2021 m. sausio 21 d. Europos Parlamentas patvirtino rezoliuciją dėl teisės atsijungti, 2021 m. birželio 3 d. Europos Sąjungos Taryba paskelbė išvadas dėl nuotolinio darbo, kuriose paragino socialinius partnerius, visapusiškai pripažįstant jų vaidmenį ir savarankiškumą, toliau visais lygmenimis dalyvauti socialiniame dialoge dėl darbo ateities, ypač dėl skaitmenizacijos ir nuotolinio darbo. Kartu su šiomis iniciatyvomis ES socialiniai partneriai surengė diskusijas, po kurių buvo priimtas sprendimas pradėti derybas, siekiant peržiūrėti ir atnaujinti 2002 m. Bendrąjį susitarimą dėl nuotolinio darbo, kad jis būtų priimtas ES direktyvos forma kaip teisiškai privalomas susitarimas.

Pagrindinės išvados

- Dėl pandemijos ir vis didėjančio nuotolinio darbo masto pasikeitė darbo sąlygos ir praktika, todėl buvo įvestos arba peržiūrėtos nuotolinio darbo taisyklės ir praktika. Dėl technologinės plėtros, grynojo nuotolinio darbo vietų skaičiaus padidėjimo ir darbuotojų bei darbdavių prioritetų tikėtina, kad nepaisant to, jog 2022 m. pradžioje nuotolinio darbo paplitimas stabilizavimosi, ilgainiui jis toliau didės.
- Pandemija atskleidė didžiulį nuotolinio darbo potencialą. Jos laikotarpiu nuotolinio darbo padaugėjo ir į jį įsitraukė grupės darbuotojų, kurie anksčiau beveik nedirbo šia darbo forma. Todėl kai kuriose šalyse, pvz., Airijoje, nuotolinis darbas tapo labai plačiai paplitęs. Tačiau apskritai darbuotojų, kuriems tenka didžiausia nuotolinio darbo dalis, kategorijos išlieka tos pačios ir apima aukštos kvalifikacijos darbuotojus, šiek tiek daugiau moterų nei vyrų, darbuotojus daugiausia iš miesto vietovių ir paslaugų sektoriuose dirbančius darbuotojus.
- Nuotoliniu būdu dirbančių darbuotojų darbo sąlygos pasikeitė tik iš dalies. Įrodyta, kad nuotoliniu būdu dirbantiems darbuotojams gali padidėti spaudimas būti nuolat pasiekiamiems arba dirbti laisvalaikiu. Kai kurie nuotoliniu būdu dirbantys asmenys patyrė izoliaciją, dėl nykstančių darbo ir asmeninio gyvenimo ribų jiems buvo sunku suderinti darbą ir asmeninį gyvenimą. Vis dėlto apskritai, dirbant nuotoliniu būdu profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra gerėja, nes darbuotojams gali būti lengviau rūpintis vaikų priežiūra, gerokai sutrumpėja važinėjimo į darbą laikas, padidėja savarankiškumas darbe ir geriau išnaudojamas darbo laikas.

- Nuotolinio darbo paplitimui nebūtinai turi įtakos lytis. Vis dėlto, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros atžvilgiu yra su lytimis susijusių skirtumų. Pandemijos metu moterims paprastai buvo sunkiau nei vyrams suderinti nuotolinį darbą su asmeniniu gyvenimu dėl anksčiau egzistavusios nelygybės ir lyčių vaidmenų, joms dažniau teko nešti papildomo neapmokamo darbo naštą (priežiūra, namų ruoša ir mokymas namuose).
- Darbuotojai ir tam tikru mastu darbdaviai pirmenybę teikia mišriam darbo modeliui (daliniam nuotoliniam darbui arba nuotoliniam darbui ne visą darbo dieną). Įrodyta, kad dirbant pagal mišrų modelį taupomas važinėjimo į darbą laikas, gerėja profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra, mažėja izoliacijos jausmas ir veiksmingiau išnaudojamas laikas. Tačiau yra ir trūkumų: nuotolinį darbą dirbantys darbuotojai nurodė, kad dirba laisvu laiku „nuolatinio pasiekiamumo“ kultūroje, ir tai gali turėti įtakos jų sveikatai ir gerovei, taip pat siekiant išvengti streso, nerimo ir perdegimo. Be to, kai kurie vadovai nurodė, kad jiems sunku bendrauti su darbuotojais, atlikti valdymo užduotis ir teikti paramą savo darbuotojams.
- Nenuolatinį nuotolinį darbą, tai yra darbą namuose „retai“ arba „kartais“, darbuotojai nurodė rečiau nei nuolatinį nuotolinį darbą (nuotolinį darbą visą darbo dieną ir mišrų nuotolinį darbą). Tačiau nenuolatinis nuotolinis darbas taip pat gali užtikrinti geresnes darbo sąlygas, yra patrauklus ir darbuotojams, ir darbdaviams.
- Pandemijos metu šiek tiek mažiau nei pusė ES valstybių narių atliko su nuotoliniu darbu susijusius reguliavimo pakeitimus. Kai kurie iš tų pakeitimų turi įtakos visiems nuotolinio darbo aspektams, tuo tarpu kiti yra siauresnės aprėpties. Įmonių lygmens susitarimai ir politika labiau paplitę šalyse, kuriose svarbus vaidmuo tenka socialiniam dialogui, pvz., Prancūzijoje. Šalyse, kuriose socialinis dialogas silpnas, pvz., Bulgarijoje, įmonių lygmens susitarimai sudaromi itin retai arba jų iš viso nėra.
- Nepaisant tam tikrų bendrų tendencijų, tarp šalių yra skirtumų, susijusių su visomis ataskaitoje nagrinėtomis sritimis: nuotolinio darbo paplitimu, darbo sąlygomis ir nuotolinio darbo reglamentavimu. Manoma kad šių skirtumų bus ir ateityje.

Politikos orientyrai

- Nuotolinis darbas yra svarbi XXI a. darbo pasaulio dalis. Atsižvelgiant į nacionalinę praktiką ir pripažįstant socialinių partnerių vaidmenį ir savarankiškumą, ES valstybių narių reguliavimo sistemos turėtų būti pritaikytos siekiant užtikrinti dėmesį neišspręstiems klausimams, kylantiems dėl šio naujo darbo būdo, įskaitant klausimus, susijusius su teise reikalauti galimybės dirbti nuotoliniu būdu, teise atsijungti, nuotolinio darbo geografine vieta, nuotolinio darbo išlaidų padengimu ir psichosocialine rizika.
- Siekiant apsaugoti darbuotojus ir kartu užtikrinti, kad nuotolinis darbas būtų naudingas įmonėms, būsimais ES teisės aktais turėtų būti sudarytos palankesnės sąlygos nacionaliniu lygmeniu parengti tinkamus nuotolinį darbą reglamentuojančius teisės aktus, kartu pripažįstant šalių skirtumus, susijusius su nuotolinio darbo paplitimu, poveikiu darbo sąlygoms, darbo santykių sistemoms ir platesnei darbo kultūrai.
- Atsižvelgiant į nuotolinio darbo galimybes gerinti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, nuotolinis darbas gali būti naudojamas kaip priemonė didinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje. Kartu politikos formuotojai turi spręsti socialinės, ekonominės ir kultūrinės nelygybės, dėl kurios moterys mažiau nei vyrai naudojasi nuotolinio darbo teikiamais privalumais, problemą.
- Dauguma naujų nuotolinį darbą reglamentuojančių teisės aktų, kuriuose aptariami su šia nauja darbo tvarka susiję iššūkiai, apima „nuotolinį darbą visą darbo dieną“ ir „dalinį nuotolinį darbą“ (įskaitant mišrų darbą). Tačiau nenuolatinis nuotolinis darbas taip pat gali padėti užtikrinti geresnę lyčių lygybę, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir gerovę, taip pat gali paskatinti dalyvauti darbingo amžiaus darbuotojus, kuriems kyla pavojus pasitraukti iš darbo rinkos.
- Pastangos skatinti nuotolinį darbą taip pat turėtų būti orientuotos į galimas problemines sritis, pvz., darbą laisvalaikiu ir nuolatinį pasiekiamumą, kartu užtikrinant, kad visi nuotoliniu būdu dirbantys darbuotojai turėtų tinkamą įrangą ir kad būtų apsaugota jų gerovė, ypač atsižvelgiant į psichosocialinę riziką. Nuotolinį darbą būtina tinkamai organizuoti ir valdyti, kad tos rizikos būtų išvengta.
- Dėl nuotolinio darbo plėtros gali dar labiau padidėti Europos darbuotojų nelygybė. Juk dėl įvairių priežasčių tik kai kurie darbuotojai turi galimybę dirbti nuotoliniu būdu. Žvelgiant iš struktūrinės perspektyvos, labiau tikėtina, kad darbuotojai, turintys darbo vietas, kuriose galima dirbti nuotoliniu būdu, turi „gerą darbą“, t. y. darbą, kuris yra gerai apmokamas ir labiau užtikrintas. Žvelgiant iš mikro perspektyvos, tai lems didesnius profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros ir darbo kokybės skirtumus. Todėl politikos formuotojai turėtų užtikrinti vienodas sąlygas nuotoliniu būdu dirbantiems darbuotojams ir darbuotojams, kurie taip dirbti negali.

Papildoma informacija

Ataskaita *Didėjantis nuotolinio darbo mastas. Poveikis darbo sąlygoms ir teisės aktams* pateiktas adresu https://eurofound.link/ef22005.

Mokslinių tyrimų vadovas – Oscar Vargas Llave

information@eurofound.europa.eu