Porast dela na daljavo: Vpliv na delovne razmere in predpise

Uvod

Tudi po koncu omejitev zaradi covida-19 v državah članicah EU številni delavci še naprej v neki obliki delajo na daljavo. Delodajalci in zaposleni so se prilagodili ureditvam dela na daljavo, kar je predvsem posledica zmanjšanja kulturnih, tehnoloških in socialnih ovir. Tovrstne oblike dela so zdaj dobro uveljavljene ter vplivajo na splošno organizacijo dela in delovne razmere, pa tudi na usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter počutje zaposlenih. Novi predpisi o delu na daljavo v državah članicah EU skupaj z dogovori med delavci in delodajalci ter praksami na ravni podjetij oblikujejo njegovo prihodnost.

To poročilo obravnava trenutne trende razširjenosti dela na daljavo, delovne razmere zaposlenih, ki so med pandemijo delali na daljavo, in predpise o delu na daljavo v EU. Poleg tega opredeljuje izzive in priložnosti v prihodnosti.

Poročilo temelji predvsem na prispevkih mreže Eurofoundovih korespondentov ter raziskavi delovne sile v EU za leto 2020 in evropski telefonski raziskavi o delovnih razmerah za leto 2021. Ti so dopolnjeni s pregledi literature in ugotovitvami iz Eurofoundove spletne raziskave z naslovom *Življenje, delo in covid-19*.

Politični okvir

Izvajanje Okvirnega sporazuma socialnih partnerjev EU o delu na daljavo iz leta 2002 je privedlo do ureditve na nacionalni ravni v vseh državah članicah EU razen na Irskem in Cipru. Vendar so nekatere države zaradi povečevanja dela na daljavo med pandemijo sprejele nove predpise o tovrstni obliki dela in začele razpravo o tem, kako najbolje obravnavati izzive in priložnosti, ki jih prinaša.

Na ravni EU je Evropski parlament 21. januarja 2021 odobril resolucijo o pravici do odklopa; Svet Evropske unije je 3. junija 2021 objavil sklepe o delu na daljavo, v katerih je ob polnem spoštovanju vloge in avtonomije socialnih partnerjev te pozval, naj še naprej na vseh ravneh sodelujejo v socialnem dialogu o prihodnosti dela ter zlasti o digitalizaciji in delu na daljavo. Vzporedno s temi pobudami so potekale razprave socialnih partnerjev EU, na podlagi katerih je bila sprejeta odločitev o začetku pogajanj za pregled in posodobitev Okvirnega sporazuma o delu na daljavo iz leta 2002, da bi bil sprejet kot pravno zavezujoč sporazum v obliki direktive EU.

Ključne ugotovitve

- Pandemija in povečanje dela na daljavo sta povzročila spremembe delovnih razmer in praks, kar je privedlo do uvedbe ali revizije predpisov in praks na tem področju. Zaradi tehnološkega razvoja, neto povečanja števila delovnih mest, ki omogočajo delo na daljavo, ter želja zaposlenih in delodajalcev po tovrstni obliki opravljanja dela je verjetno, da se bo razširjenost kljub stabilizaciji v začetku leta 2022 dolgoročno še povečala.
- Pandemija je razkrila izjemen potencial dela na daljavo. V tem času se je ne samo razmahnilo, ampak je začelo vključevati tudi skupine delavcev, ki prej te oblike dela skorajda niso opravljali. Zato je postalo v nekaterih državah zelo razširjeno, na primer na Irskem. Na splošno pa kategorije zaposlenih z največjim deležem dela na daljavo ostajajo enake in vključujejo visokokvalificirane delavce, nekoliko več žensk kot moških, delavce iz večinoma mestnih območij in tiste, ki delajo v storitvenih sektorjih.
- Delovne razmere zaposlenih, ki delajo na daljavo, so se le delno spremenile. Izkazalo se je, da lahko ta oblika dela poveča pritisk na delavce, da morajo biti „stalno“ na voljo ali da morajo delati v prostem času. Nekateri delavci na daljavo so se zaradi zabrisanih meja med poklicnim in zasebnim življenjem znašli v osamljenosti ter težavah pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Na splošno pa delo na daljavo izboljšuje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, saj lahko delavcem pomaga pri usklajevanju varstva otrok, znatno skrajša čas, potreben za potovanje na delo in z njega, poveča avtonomijo pri delu in izboljša izrabo delovnega časa.

- Spol ne vpliva nujno na razširjenost dela na daljavo. Vendar obstajajo razlike med spoloma v smislu usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Ženske so med pandemijo delo na daljavo na splošno težje usklajevale z zasebnim življenjem kot moški, saj so zaradi že obstoječih neenakosti in spolnih vlog pogosteje nosile breme dodatnega neplačanega dela (skrb za otroke, gospodinjska dela in šolanje na domu).
- Zaposleni in do neke mere delodajalci dajejo prednost hibridnemu načinu dela in sicer delnemu delu na daljavo v povezavi z delom v pisarni. Izkazalo se je, da ta način prihrani čas, potreben za potovanje na delo in z njega, izboljšuje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, zmanjšuje občutek osamljenosti in omogoča učinkovitejše upravljanje časa. Vendar obstajajo tudi nekatere slabosti: zaposleni, ki delajo na daljavo, so poročali, da delajo v prostem času v „stalni pripravljenosti“, kar lahko vpliva na njihovo zdravje in počutje, tudi v zvezi s preprečevanjem stresa, tesnobe in izgorelosti. Poleg tega so nekateri vodstveni delavci poročali o težavah pri komuniciranju z zaposlenimi, izvajanju vodstvenih nalog in zagotavljanju podpore svojim zaposlenim.
- Zaposleni so o občasnem delu na daljavo, ki pomeni, da „redko“ ali „včasih“ delajo na domu, poročali manj pogosto kot o rednem delu na daljavo (tj. s polnim delovnim časom ali v hibridni obliki). Vendar pa lahko občasno delo na daljavo izboljša delovne razmere in je privlačno tako za zaposlene kot tudi delodajalce.
- V nekaj manj kot polovici držav članic EU so med pandemijo uvedli regulativne spremembe, povezane z delom na daljavo; nekatere od teh sprememb vplivajo na vse vidike tovrstne oblike dela, druge pa so bolj ozko osredotočene. Sporazumi in politike na ravni podjetij so pogostejši v državah, v katerih ima socialni dialog pomembno vlogo, kot je na primer Francija. V državah s šibkim socialnim dialogom, kot je Bolgarija, so sporazumi na ravni podjetij izjemno redki ali pa jih sploh ni.
- Kljub nekaterim splošnim vzorcem obstajajo med državami razlike na vseh področjih, obravnavanih v poročilu: na področju razširjenosti dela na daljavo, delovnih razmer in predpisov o delu na daljavo. Pričakuje se, da bodo v prihodnosti te razlike prevladale.

Smernice politike

- Delo na daljavo je ključni element sveta dela v 21. stoletju. Ob upoštevanju nacionalnih praks ter vloge in avtonomije socialnih partnerjev bi bilo treba regulativne okvire v državah članicah EU prilagoditi tako, da bodo obravnavali odprta vprašanja, ki jih prinaša ta novi način dela, tudi v zvezi s pravico zahtevati delo na daljavo, pravico do odklopa, geografsko lokacijo dela na daljavo, kritjem stroškov dela na daljavo in psihosocialnimi tveganji.
- Da bi zaščitili delavce in hkrati zagotovili, da bo delo na daljavo koristilo podjetjem, bi morala prihodnja zakonodaja EU olajšati pripravo ustreznih predpisov o delu na daljavo na nacionalni ravni in hkrati upoštevati obstoječe razlike med državami v zvezi z razširjenostjo dela na daljavo, vplivom na delovne razmere, sistemi odnosov med delodajalci in delojemalci ter širšimi delovnimi kulturami.
- Glede na to, da lahko delo na daljavo izboljša usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, se lahko uporablja kot orodje za povečanje udeležbe žensk na trgu dela. Hkrati morajo oblikovalci politik obravnavati socialne, gospodarske in kulturne neenakosti, zaradi katerih imajo ženske manj koristi od dela na daljavo kot moški.
- Večina novih predpisov o delu na daljavo pri obravnavanju izzivov, ki izhajajo iz te nove ureditve dela, vključuje „delo na daljavo s polnim delovnim časom“ in „delno delo na daljavo“ (vključno s hibridno obliko). Vendar lahko občasno delo na daljavo izboljša tudi enakost spolov, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter počutje in spodbudi udeležbo delovno sposobnih delavcev, ki jim grozi, da bodo zapustili trg dela.
- Prizadevanja za spodbujanje dela na daljavo bi morala obravnavati tudi morebitna problematična področja, kot sta delo v prostem času in stalna povezanost, hkrati pa zagotoviti, da imajo vsi zaposleni, ki delajo na daljavo, ustrezno opremo in da je njihovo počutje, zlasti v zvezi s psihosocialnimi tveganji, zaščiteno. Da bi se izognili takim tveganjem, je treba delo na daljavo ustrezno organizirati in voditi.
- Razširitev dela na daljavo lahko privede do nadaljnjih neenakosti znotraj evropske delovne sile. Že tako imajo iz različnih razlogov dostop do dela na daljavo zgolj nekateri delavci. S strukturnega vidika je bolj verjetno, da imajo delavci z možnostjo dela na daljavo „dobra delovna mesta“, tj. delovna mesta, ki so dobro plačana in bolj varna. Z mikrovidika bo to ustvarilo večje razlike pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja ter kakovosti dela. Zato bi morali oblikovalci politik zagotoviti enake konkurenčne pogoje za zaposlene, ki delajo na daljavo, in zaposlene, ki ne morejo delati na daljavo.

Dodatne informacije

Poročilo *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations* (Porast dela na daljavo: Vpliv na delovne razmere in predpise) je na voljo na https://eurofound.link/ef22005.

Vodja raziskav: Oscar Vargas Llave

information@eurofound.europa.eu