

Distancearbejde og IKT-baseret mobilt arbejde: Fleksible arbejdsformer i den digitale tidsalder

Indledning

Distancearbejde og IKT-baseret mocularbejde (TICTM) er arbejdsordninger, hvor arbejdstagerne arbejder fra et andet sted end i arbejdsgiverens lokaler eller på dennes faste adresse ved hjælp af digitale teknologier som netværk, bærbare computere, mobiltelefoner og internettet. Det giver arbejdstagerne en hidtil uset fleksibilitet med hensyn til hvor og hvornår de arbejder. TICTM er opstået i forbindelse med udviklingen i arbejdsverdenen og økonomien – digitalisering, fleksibilisering af arbejdsmarkedet, kvinders øgede deltagelse på arbejdsmarkedet og den globale konkurrence.

Denne rapport analyserer ansættelses- og arbejdsvilkårene for arbejdstagere med TICTM-ordninger. Den fokuserer på, hvordan det arbejdsmiljø og den arbejdstilrettelæggelse, der er knyttet til TICTM, berører balancen mellem arbejdsliv og privatliv, helbred, præstationer og fremtidsudsigter for arbejdstagerne. Balancen mellem arbejdsliv og privatliv er på én gang et mål og en udfordring for TICTM, og er desuden et centralt emne for EU's socialpolitik. Et kapitel i rapporten kortlægger derfor de EU-bestemmelser, der har direkte sammenhæng med balancen mellem arbejdsliv og privatliv og TICTM.

Politisk sammenhæng

Den europæiske rammeaftale om distancearbejde (2002) er den primære europæiske tekst, der dækker dette spørgsmål og tager visse spørgsmål op vedrørende arbejdsvilkårene i forbindelse med TICTM. Også arbejdstdirektivet (2003/88/EF) er relevant i det omfang, det begrænser den ugentlige arbejdstid og regulerer den daglige minimumshvileperiode. To nye EU-initiativer til regulering vil ligeledes få betydning:

- Direktivet om balance mellem arbejdsliv og privatliv (COM/2017/0253 final), der udvider den eksisterende ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger (herunder ordninger til distancearbejde og fleksible arbejdstider) til også at omfatte alle forældre og omsorgspersoner,

- og direktivet om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår (COM/2017/0797 final), der indeholder bestemmelser vedrørende arbejdsstedet og arbejdsmønstre.

Begge direktiver er led i gennemførelsen af den europæiske søjle for sociale rettigheder.

Fleksible arbejdsformer ved hjælp af IKT er i mange lande i Europa blevet et vigtigt emne i den socialpolitiske debat. Nogle har indført bestemmelser om ret til at frakoble sig for at beskytte arbejdstagerne mod de negative virkninger af sådanne ordninger.

Hovedkonklusioner

- Ordninger om distancearbejde og IKT-baseret mobilt arbejde (TICTM) er på mange måder fordelagtige for arbejdstagere i forhold til den traditionelle ordning baseret på en enkelt arbejdsplads uden for hjemmet. Arbejdstagere, som har en TICTM-ordning, fremhæver større autonomi, bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv, højere produktivitet og mindre transporttid. Der kan dog også være ulemper såsom længere arbejdstid, overlapning af arbejdsliv og hjemmeliv og øget arbejdsintensitet. Sædvanligvis oplever arbejdstagere kun bedre arbejdsvilkår og -resultater, når TICTM er lejlighedsvis.
- TICTM giver arbejdstagere øgede muligheder for autonomi, hvilket er en fordel. Autonomi kan imidlertid også føre til intensivering af arbejdet, når det er kombineret med store arbejdsmængder og en arbejdskultur præget af konkurrence, selvforvaltning og mekanismer til at øge præstationerne. Dette er "autonomi-paradokset" ved sådanne ordninger.
- Alt efter, hvordan TICTM gennemføres, kan det enten fremme eller undergrave balancen mellem arbejdsliv og privatliv. Inden for gruppen af TICTM-ordninger med høj mobilitet har en væsentligt større del af arbejdstagere med børn dårlig balance mellem arbejdsliv og privatliv end dem, der ikke har børn.

Blandt almindelige hjemmearbejdende distancearbejdere er dårlig balance mellem arbejdsliv og privatliv derimod mere udbredt hos dem uden børn end dem med børn.

- TICTM frembyder visse risici for arbejdstagernes psykiske og fysiske trivsel. De har ikke kun større tendens til at beskrive stress og andre psykosociale og fysiske problemer, men også til at være omfattet af det nye fænomen, som digitaliseringen har givet mulighed for: virtuelt sygenærvær – dvs. at arbejde hjemmefra, når man er syg, men ikke så syg at det udelukker at arbejde.
- Distancearbejde synes ikke at begrænse deltagelse i uddannelse; dog kan distancearbejdende gå glip af visse former for uformel læring på arbejdspladsen. Desuden er karrieremulighederne sædvanligvis bedre for arbejdstagere med TICTM-ordninger, delvis på grund af deres længere arbejdstider, deres niveau af engagement, den støtte, de får fra lederne, og deres faglige niveau. Denne karrieremæssige fordel opleves hovedsagelig af mellem- og højtuddannede arbejdstagere.
- Det er ikke alle arbejdstagere, der har lige stor fordel af TICTM. Det kan f.eks. lette adgangen til beskæftigelse for sårbarer grupper, men der er risiko for, at almindelige hjemmebaserede distancearbejdere anses for mindre engagerede af kolleger og ledere. Kombineret med manglende synlighed kan dette tænkes at sætte deres karrieremuligheder på spil. I et bredere perspektiv er ca. en fjerdedel af arbejdstagere med denne type ordning i usikker ansættelse.
- Bestemmelserne, som skal sikre bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv i forbindelse med fleksible arbejdsordninger ved hjælp af IKT, gennemføres ikke i samme udstrækning i Europa. Kun få lande har indført lovgivning om ret til at frakoble sig.

Politiske anbefalinger

- Der er forskelle i, hvordan TICTM foregår i praksis, hvilket bør tages i betragtning i den politiske beslutningsproces. F.eks. bør intensiv TICTM begrænses på grund af sine negative konsekvenser for arbejdstagene. Derudover bør generelle politikker med minimumsstandarder for arbejdsvilkår indbefatte TICTM og arbejdstagere med usikker ansættelse under sådanne ordninger.

- For at imødegå risiciene knyttet til TICTM er der brug for forbedringer i arbejdstilrettelæggelsen, hvilket kan tænkes fremmet gennem initiativer på arbejdspladsniveau. Der skal udformes overvågnings- og kontrolsystemer til at sikre, at TICTM-arbejdstagere har reel autonomi, at oplysningerne om dem bruges korrekt, og at man undgår arbejdstidsmønstre, der skader deres helbred og trivsel. Kollektive forhandlinger og social dialog bør spille en rolle i, hvordan sådanne initiativer udformes og gennemføres.
- TICTM bør fremmes som et middel til at opnå bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv (f.eks. ved gennemførelsen i national ret af direktivet om balance mellem arbejdsliv og privatliv). Dette bør ske ud fra en forståelse af, at ethvert af disse initiativer kan have konsekvenser for ligestillingen mellem kønnene og bør respektere arbejdstagervenlige tidsplaner og maksimumsgrænser for arbejdstid.
- Direktivet om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår skulle medvirke til at forbedre nogle af vilkårene for arbejdstagere med TICTM-ordninger. Der er imidlertid også behov for at vurdere, om det nuværende arbejdstidsdirektiv og den europæiske rammeaftale om distancearbejde er tilstrækkelige til at gennemføre bestemmelserne for sådanne arbejdstagere (og til at beskytte dem), herunder foranstaltninger til at registrere, overvåge og styre deres arbejdstid.
- Regulering af TICTM kan – ligesom retten til at frakoble sig – være den eneste måde, hvorpå man kan bremse udviklingen i retning af en arbejdskultur kendtegnet ved selvpålagt arbejdsintensitet, projektbaseret og præstationsbetalt arbejde og konstant rådighed. En sådan regulering vil kræve effektiv social dialog på virksomheds- og sektorniveau for at sikre effektiv gennemførelse og håndhævelse.
- De sundhedsmæssige konsekvenser af TICTM kan forbedres ved at tydeliggøre arbejdstagernes ansvar for at tilrettelægge deres arbejde og arbejdsplads ved distancearbejde, og hvad der forventes af dem præstationsmæssigt. At udvikle og gennemføre psykosociale risikovurderinger og styring på virksomhedsniveau er også en væsentligt del af at identificere og afbøde de mulige sundhedsrisici ved distancearbejde. Ud over traditionelle betænkeligheder som højt stressniveau bør nye fænomener som virtuelt sygenærvær tages i betragtning.

Yderligere information

Rapporten *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age* er tilgængelig på <http://eurofound.link/ef19032>
Forskningsleder: Oscar Vargas-Llave
information@eurofound.europa.eu