

Τηλεργασία και κινητή εργασία βάσει ΤΠΕ: η ευέλικτη εργασία στην ψηφιακή εποχή

Εισαγωγή

Ως τηλεργασία και κινητή εργασία βάσει ΤΠΕ (TICTM) ορίζεται κάθε είδος ρύθμισης της εργασίας, στο πλαίσιο του οποίου οι εργαζόμενοι δουλεύουν εξ αποστάσεως, εκτός του χώρου του εργαδότη ή σταθερού τόπου εργασίας, χρησιμοποιώντας ψηφιακές τεχνολογίες όπως τα δίκτυα, οι φορητοί υπολογιστές, τα κινητά τηλέφωνα και το διαδίκτυο. Η TICTM προσφέρει στους εργαζόμενους μια άνευ προηγουμένου ευελιξία όσον αφορά τον τόπο και τον χρόνο εργασίας τους. Προέκυψε στο πλαίσιο των εξελίξεων στον χώρο της εργασίας και της οικονομίας, στις οποίες περιλαμβάνονται η ψηφιοποίηση, η ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας, η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και ο παγκόσμιος ανταγωνισμός.

Η παρούσα έκθεση αναλύει τους όρους απασχόλησης και εργασίας των εργαζομένων με καθεστώς TICTM. Εστιάζει στον τρόπο με τον οποίο το εργασιακό περιβάλλον και η οργάνωση της εργασίας που σχετίζονται με την TICTM επιδρούν στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, την υγεία, την απόδοση και τις προσποτικές των εργαζομένων. Δεδομένου ότι η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής αποτελεί ταυτόχρονα στόχο και πρόκληση για την TICTM, καθώς και κεντρικό μέλημα της κοινωνικής πολιτικής της ΕΕ, η έκθεση περιλαμβάνει ένα κεφάλαιο στο οποίο καταγράφονται οι κανονισμοί της ΕΕ που αφορούν άμεσα την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και την TICTM.

Πλαίσιο πολιτικής

Η ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεργασία (2002) είναι το κύριο ευρωπαϊκό κείμενο που καλύπτει το συγκεκριμένο ζήτημα και πραγματεύεται ορισμένους όρους εργασίας στο πλαίσιο της TICTM. Η οδηγία για τον χρόνο εργασίας (2003/88/EK) είναι επίσης σημαντική στον βαθμό που θέτει όρια στις εβδομαδιαίες ώρες εργασίας και ρυθμίζει τις ελάχιστες περιόδους ημερήσιας ανάπταυσης. Δύο νέες κανονιστικές πρωτοβουλίες της ΕΕ πρόκειται επίσης να έχουν αντίκτυπο:

- η οδηγία σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής (COM/2017/0253 final), η οποία επεκτείνει το υφιστάμενο δικαίωμα αίτησης για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας (συμπεριλαμβανομένων των ρυθμίσεων τηλεργασίας και των ευέλικτων ωραρίων) σε όλους τους εργαζόμενους γονείς και φροντιστές

- η οδηγία για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας (COM/2017/0797 final), η οποία περιέχει διατάξεις σχετικά με τον τόπο εργασίας και τα πρότυπα απασχόλησης.

Αμφότερες οι οδηγίες εντάσσονται στην εφαρμογή του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων.

Η ευέλικτη εργασία με τη χρήση ΤΠΕ έχει καταστεί σημαντικό θέμα στις συζητήσεις για την κοινωνική πολιτική σε πολλές χώρες της ΕΕ. Ορισμένες έχουν υιοθετηθεί διατάξεις σχετικά με το «δικαίωμα αποσύνδεσης», με στόχο την προστασία των εργαζομένων από τις αρνητικές συνέπειες ανάλογων ρυθμίσεων.

Βασικά πορίσματα

- Οι ρυθμίσεις TICTM είναι πολλαπλά επωφελείς για τους εργαζόμενους σε σύγκριση με την παραδοσιακή οργάνωση που βασίζεται σε έναν μοναδικό χώρο εργασίας εκτός σπιτιού. Οι εργαζόμενοι με καθεστώς TICTM αναφέρουν μεγαλύτερη αυτονομία, βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, υψηλότερη παραγωγικότητα και μειωμένο χρόνο μετακινήσεων. Εντούτοις, ενδέχεται να υπάρχουν και μειονεκτήματα: μπορεί το αποτέλεσμα να είναι περισσότερες ώρες εργασίας, μη διάκριση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και αυξημένη ένταση της εργασίας. Κατά κανόνα, οι εργαζόμενοι βιώνουν καλύτερους όρους εργασίας και παρουσιάζουν βελτιωμένα αποτελέσματα όταν η TICTM είναι περιστασιακή.
- Η TICTM παρέχει στους εργαζόμενους το πλεονέκτημα της αυξημένης αυτονομίας. Ωστόσο, η αυτονομία μπορεί επίσης να οδηγήσει σε εντατικοποίηση της εργασίας όταν συνδέεται με υψηλό φόρτο εργασίας και με εργασιακή νοοτροπία που κυριαρχείται από ανταγωνισμό, αυτοδιαχείριση ή μηχανισμούς άσκησης πίεσης για επίτευξη απόδοσης. Πρόκειται για το «παράδοξο της αυτονομίας» ανάλογων ρυθμίσεων.
- Αναλόγως του τρόπου με τον οποίο εφαρμόζεται, η TICTM μπορεί να ευνοήσει ή να υπονομεύσει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Στους κόλπους της ομάδας με καθεστώς TICTM και υψηλή κινητικότητα, το ποσοστό των εργαζομένων με έλλειψη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής είναι σημαντικά μεγαλύτερο μεταξύ εκείνων που έχουν παιδιά σε σύγκριση με όσους δεν έχουν. Αντιθέτως, η έλλειψη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής στους

- τηλεργαζόμενους που εργάζονται συστηματικά από το σπίτι είναι πιο διαδεδομένη σε εκείνους που δεν έχουν παιδιά σε σύγκριση με όσους έχουν.
- Η TICTM εγκυμονεί ορισμένους κινδύνους για την ψυχική και σωματική ευεξία των εργαζομένων. Εκτός του ότι οι εν λόγω εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να αναφέρουν εργασιακό στρες ή άλλα ψυχοκοινωνικά και σωματικά προβλήματα, είναι επίσης πιο επιρρεπείς στο νέο φαινόμενο που κατέστησε δυνατό η ψηφιοποίηση: τον εικονικό «παρουσιασμό», δηλαδή την εργασία από το σπίτι όταν κάποιος είναι ασθενής, αλλά η ασθένεια δεν είναι ιδιαίτερα σοβαρή ώστε να αποκλείει την εργασία.
- Η εργασία εξ αποστάσεως δεν φαίνεται να περιορίζει τη συμμετοχή στην κατάρτιση, παρότι οι τηλεργαζόμενοι ενδέχεται να στερηθούν ορισμένες μορφές άστυπης μάθησης που συντελούνται στον χώρο εργασίας. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι με καθεστώς TICTM έχουν, κατά κανόνα, καλύτερες επαγγελματικές προοπτικές, λόγω, εν μέρει, του αυξημένου ωραρίου εργασίας τους, του βαθμού δέσμευσής τους, της υποστήριξης που λαμβάνουν από τα διοικητικά στελέχη και του επαγγελματικού τους επιπέδου. Αυτή η επαγγελματική ανταμοιβή αφορά κυρίως εργαζομένους μέσης και υψηλής εξειδίκευσης.
- Δεν επωφελούνται όλοι οι εργαζόμενοι εξίσου από την TICTM. Για παράδειγμα, παρότι η TICTM μπορεί να διευκολύνει την πρόσβαση ευάλωτων ομάδων στην αγορά εργασίας, υπάρχει ο κίνδυνος συνάδελφοι ή διοικητικά στελέχη να θεωρήσουν ότι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται συστηματικά μέσω τηλεργασίας από το σπίτι επιδεικνύουν χαμηλότερο βαθμό αφοσίωσης. Το γεγονός αυτό, σε συνδυασμό με την απουσία προβολής, θα μπορούσε να θέσει σε κίνδυνο τις ευκαιρίες επαγγελματικής τους εξέλιξης. Από ευρύτερη σκοπιά, σχεδόν το ένα τέταρτο των εργαζομένων που υπάγονται σε αυτού του είδους τη ρύθμιση απασχολούνται σε επισφαλείς θέσεις εργασίας.
- Η εφαρμογή των κανονισμών για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής στο πλαίσιο της ευέλικτης εργασίας με χρήση ΤΠΕ διαφέρει σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Μόνο ορισμένες χώρες έχουν υιοθετήσει τη νομοθεσία για το δικαίωμα αποσύνδεσης.

Δείκτες πολιτικής

- Ο τρόπος με τον οποίο η TICTM υλοποιείται στην πράξη παρουσιάζει διαφορές, οι οποίες θα πρέπει να ληφθούν υπόψη στο πλαίσιο της χάραξης πολιτικής. Για παράδειγμα, θα πρέπει να περιοριστεί η εντατική TICTM, καθώς έχει αρνητικό αντίκτυπο στους εργαζομένους. Επιπλέον, οι γενικές πολιτικές που πραγματεύονται τους ελάχιστους κανόνες σχετικά με τους όρους εργασίας θα πρέπει να συμπεριλαμβάνουν την TICTM και να καλύπτουν τους εργαζομένους με επισφαλείς θέσεις εργασίας στο πλαίσιο τέτοιου είδους ρυθμίσεων.

- Για να αντιμετωπιστούν οι κίνδυνοι που συνδέονται με την TICTM απαιτούνται βελτιώσεις στην οργάνωση της εργασίας. Οι πρωτοβουλίες σε επίπεδο χώρου εργασίας θα μπορούσαν να συμβάλλουν εν προκειμένω. Είναι απαραίτητο να σχεδιαστούν συστήματα ελέγχου και παρακολούθησης προκειμένου να παρασχεθεί πραγματική αυτονομία στους εργαζόμενους με καθεστώς TICTM, να διασφαλιστεί η ορθή χρήση των δεδομένων που τους αφορούν και να αποτραπούν πρότυπα ωραρίου εργασίας που βλάπτουν την υγεία και την ευεξία τους. Στον σχεδιασμό και την υλοποίηση ανάλογων πρωτοβουλιών θα πρέπει να διαδραματίσουν ρόλο οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και ο κοινωνικός διάλογος.
- Η TICTM θα πρέπει να προωθηθεί ως τρόπος βελτίωσης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής (για παράδειγμα, μέσω της μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο της οδηγίας σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής). Κάτι τέτοιο θα πρέπει να πραγματοποιηθεί λαμβανομένου υπόψη ότι οποιαδήποτε σχετική πρωτοβουλία ενδέχεται να έχει επιπτώσεις στην ισότητα των φύλων και οφείλει να τηρεί ωράρια εργασίας που είναι φιλικά προς τους εργαζόμενους και τα μέγιστα όρια διάρκειας εργασίας.
- Η οδηγία για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας θα πρέπει να συμβάλει στη βελτίωση ορισμένων όρων για τους εργαζόμενους με καθεστώς TICTM. Εντούτοις, είναι επίσης αναγκαίο να αξιολογηθεί κατά πόσο η υφιστάμενη οδηγία για τον χρόνο εργασίας και η ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεργασία είναι επαρκείς για την εφαρμογή των διατάξεων για τους εν λόγω εργαζόμενους (και την προστασία τους), συμπεριλαμβανομένων μέτρων για την καταγραφή, την παρακολούθηση και τον έλεγχο του χρόνου εργασίας τους.
- Η ρύθμιση της TICTM –όπως το δικαίωμα αποσύνδεσης– θα ήταν ενδεχομένως ο μόνος τρόπος για να αναχαιτιστεί η τάση προς μια εργασιακή νοοτροπία που χαρακτηρίζεται από αυτοεπιβαλλόμενη ένταση εργασίας, διαίρεση της εργασίας σε έργα και εργασία που αμείβεται βάσει επιδόσεων, καθώς και από συνεχή διαθεσιμότητα. Οι εν λόγω ρυθμίσεις απαιτούνται αποτελεσματικό κοινωνικό διάλογο σε εταιρικό και κλαδικό επίπεδο, με στόχο τη διασφάλιση αποτελεσματικής εφαρμογής και επιβολής.
- Ο αντίκτυπος της TICTM στην υγεία θα μπορούσε να βελτιωθεί μέσω της αποσαφήνισης των ευθυνών των εργαζομένων όσους αφορά την οργάνωση της εργασίας και του χώρου εργασίας τους όταν εργάζονται εξ αποστάσεως, καθώς και της προσδοκώμενης απόδοσής τους. Η εκπόνηση και η υλοποίηση αξιολογήσεων των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και η διαχείριση σε επίπεδο επιχείρησης αποτελεί επίσης ουσιαστικό μέρος του εντοπισμού και του μετριασμού των ενδεχόμενων κινδύνων για την υγεία των τηλεργαζόμενων. Παράλληλα με τις παραδοσιακούς προβληματισμούς, όπως το υψηλό επίπεδο εργασιακού στρες, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη νέα φαινόμενα, όπως ο εικονικός «παρουσιασμός».

Περισσότερες πληροφορίες

Η έκθεση Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age (Τηλεργασία και κινητή εργασία βάσει ΤΠΕ: η ευέλικτη εργασία στην ψηφιακή εποχή) είναι διαθέσιμη εδώ <http://eurofound.link/ef19032>

Υπεύθυνος έρευνας: Oscar Vargas-Llave

information@eurofound.europa.eu