

Delo na daljavo in mobilno delo, ki temelji na IKT: prožno delo v digitalni dobi

Uvod

Delo na daljavo in mobilno delo, ki temelji na IKT (TICTM), sta vsaka vrsta ureditve dela, pri kateri delavci delajo na daljavo, zunaj prostorov delodajalca ali fiksne lokacije, in sicer z uporabo digitalnih tehnologij, kot so omrežja, prenosni računalniki, prenosni telefoni in internet.

Delavcem z vidika kraja in časa dela zagotavlja prožnost brez primere. Ureditev TICTM se je pojavila v okoliščinah razvoja na področju dela in gospodarstva, ki vključujejo digitalizacijo, večjo prožnost trga dela, večjo udeležbo žensk na trgu dela in svetovno konkurenco.

To poročilo analizira zaposlitvene in delovne pogoje delavcev z ureditvami TICTM. Osredotoča se na to, kako delovno okolje in organizacija dela, povezana s TICTM, vplivata na usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, zdravje, uspešnost in možnosti delavcev. Ker je usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja cilj in izviv za TICTM ter temeljno vprašanje socialne politike EU, poročilo vključuje poglavje o predpisih EU, ki so neposredno povezani z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja ter TICTM.

Ozadje politike

Evropski okvirni sporazum o delu na daljavo (2002) je glavno evropsko besedilo, ki obravnava to vprašanje in nekatere delovne pogoje ureditve TICTM. Prav tako pomembna je direktiva o delovnem času (2003/88/ES), saj omejuje tedenski delovni čas in ureja minimalni čas dnevnega počitka. Učinek bosta imeli tudi dve novi zakonodajni pobudi EU:

- direktiva o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja (COM/2017/0253 final), ki razširja obstoječo pravico do prožnih ureditev dela (vključno z ureditvami dela na daljavo in prožnim urnikom dela) na vse zaposlene starše in oskrbovalce;
- direktiva o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih (COM/2017/0797 final), ki vsebuje določbe o kraju dela in delovnih vzorcih.

Obe direktivi sta del izvajanja evropskega stebra socialnih pravic.

Prožno delo z uporabo IKT je postalo pomembno vprašanje v razpravah o socialni politiki številnih držav v Evropi. Nekatere so sprejele določbe o pravici do odklopa, da bi delavce zaščitile pred negativnimi učinki takšnih ureditev.

Ključne ugotovitve

- V primerjavi s tradicionalno ureditvijo, ki temelji na enem samem delovnem mestu zunaj doma, so ureditve TICTM za delavce na številne načine ugodnejše. Delavci z ureditvijo TICTM poročajo o večji neodvisnosti, boljšem usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, večji produktivnosti in skrajšanem času potovanj. Obstajajo pa tudi slabosti: ta ureditev lahko vodi v daljši delovni čas, prekrivanje poklicnega in zasebnega življenja ter večjo intenzivnost dela. Delavci so na splošno deležni boljših delovnih pogojev in dosegajo boljše rezultate, ko se TICTM vzpostavi občasno.
- Prednost TICTM je, da zagotavlja večjo neodvisnost delavcev. Neodvisnost pa lahko v kombinaciji s težkimi delovnimi obremenitvami in delovnimi kulturami, v katerih prevladuje konkurenca, samoupravljanje ali mehanizmi za zagotavljanje uspešnosti, vodi tudi k intenzivnejšemu delu. To je „paradoks neodvisnosti“ takšnih ureditev.
- TICTM lahko glede na to, kako se izvaja, pripomore k usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja ali pa ga oteži. V okviru zelo mobilne skupine TICTM je delež delavcev, pri katerih je usklajevanje med poklicnim in zasebnim življenjem slabo, precej večji med delavci z otroki kot med delavci brez otrok. Nasprotno pa je slabo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja bolj razširjeno med delavci, ki redno delajo na daljavo od doma in nimajo otrok, kot pri tistih, ki imajo otroke.

- TICTM predstavlja nekatera tveganja za duševno in telesno dobro počutje delavcev. Ne samo, da je verjetnejše, da poročajo o stresu ter drugih psihosocialnih in fizičnih težavah, ampak je tudi verjetnejše, da so del novega pojava, ki ga omogoča digitalizacija: virtualni prezentizem – to pomeni delo od doma, ko je oseba bolna, a ne toliko, da bi njena bolezen preprečila delo.
- Zdi se, da delo na daljavo ne omejuje sodelovanja pri usposabljanju, čeprav lahko delavci, ki delajo na daljavo, izpustijo nekatere vrste neformalnega učenja na delovnem mestu. Poleg tega imajo delavci z ureditvami TICTM na splošno boljše poklicne možnosti, deloma zaradi daljšega delovnega časa, stopnje vključenosti, podpore, ki jo prejmejo od vodij, in svoje poklicne ravni. Te poklicne koristi so večinoma deležni srednje in visoko usposobljeni delavci.
- Vsi delavci od ureditve TICTM nimajo enakih koristi. Na primer, čeprav lahko ranljivim skupinam olajša dostop do zaposlitve, obstaja tveganje, da bodo zaposlene delavce na daljavo, ki redno delajo od doma, njihovi sodelavci in vodje videli kot delavce, ki imajo manj obveznosti. To bi skupaj z manjšo vidnostjo lahko ogrozilo njihove možnosti za poklicni razvoj. S širšega vidika je približno četrtina delavcev s to vrsto ureditev prekarno zaposlena.
- Izvajanje predpisov za boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja v okviru prožnega dela z uporabo IKT se po Evropi razlikuje. Le nekaj držav je sprejelo zakonodajo, ki obravnava pravico do odklopa.

Smernice politike

- Obstajajo razlike v tem, kako TICTM poteka v praksi, in to bi bilo treba upoštevati pri oblikovanju politik. Intenzivna ureditev TICTM bi morala biti na primer omejena, saj negativno vpliva na delavce. Poleg tega bi morale splošne politike, ki se nanašajo na minimalne standarde delovnih pogojev, zajemati TICTM in vključevati delavce, ki imajo v okviru takšnih ureditev prekarno zaposlitev.

- Potrebne so izboljšave v organizaciji dela, da bi odpravili tveganja, povezana s TICTM, to pa bi lahko olajšale pobude na ravni delovnega mesta. Sistemi spremeljanja in nadzora morajo biti zasnovani tako, da delavcem z ureditvijo TICTM zagotovijo dejansko neodvisnost in ustrezno uporabo podatkov o njih ter preprečijo, da bi vzorci delovnega časa škodovali njihovemu zdravju in dobremu počutju. Pri oblikovanju in izvajanju takšnih pobud bi morali imeti vlogo kolektivna pogajanja in socialni dialog.
- TICTM je treba spodbujati kot način za izboljšanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja (na primer s prenosom direktive o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja). To bi bilo treba storiti ob upoštevanju dejstva, da bi katera koli od teh pobud lahko imela posledice za enakost spolov, hkrati pa bi bilo treba upoštevati zaposlenim prijazne urnike in največje omejitve delovnega časa.
- Direktiva o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih bi morala prispevati k izboljšanju nekaterih pogojev za delavce z ureditvami TICTM. Oceniti pa je treba tudi, ali sta sedanja direktiva o delovnem času in evropski okvirni sporazum o delu na daljavo zadostna za izvajanje določb za te delavce (in njihovo zaščito), vključno z ukrepi za beleženje, spremeljanje in nadzor njihovega delovnega časa.
- Ureditev TICTM – tako kot pravica do odklopa – je morda edini način za omejitve trenda v smeri kulture dela, za katero so značilni intenzivnost dela, ki si jo delavci določijo sami, delo na podlagi projektov in plačilo glede na opravljeno delo ter stalna razpoložljivost. Za te predpise bi bil potreben učinkovit socialni dialog na ravni podjetij in sektorjev, da bi se zagotovila učinkovito izvajanje in izvrševanje.
- Vpliv TICTM na zdravje se lahko izboljša tako, da se pojasnijo odgovornosti delavcev glede organizacije njihovega dela in delovnega mesta, kadar delajo na daljavo, in kaj se od njih pričakuje v smislu uspešnosti. Bistven del opredeljevanja in zmanjševanja morebitnih zdravstvenih tveganj za delavce, ki delajo na daljavo, so tudi razvoj in izvajanje ocen psihosocialnih tveganj ter upravljanje na ravni podjetij. Poleg tradicionalnih pomislekov, kot so visoke ravni stresa, bi bilo treba upoštevati tudi nove pojave, kot je na primer virtualni prezentizem.

Dodatne informacije

Poročilo z naslovom *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age* (Delo na daljavo in mobilno delo, ki temelji na IKT: prožno delo v digitalni dobi) je na voljo na spletnem naslovu <http://eurofound.link/ef19032>

Vodja raziskav: Oscar Vargas-Llave

information@eurofound.europa.eu