

# Arbejde når som helst og hvor som helst og virkningerne heraf på arbejdslivet

## Indledning

Nye informations- og kommunikationsteknologier (IKT) har revolutioneret tilværelsen og arbejdslivet i det 21. århundrede. De sætter brugeren i stand til at være i kontakt med venner og familie – og med arbejdskolleger og chefer – på et hvilket som helst tidspunkt. Imidlertid gør de det også lettere for brugerens lønarbejde at invadere den tid, der normalt er forbeholdt vedkommendes privatliv. Afkoblingen af lønarbejde fra det traditionelle kontormiljø har været en afgørende faktor i denne udvikling. Nutidens kontorarbejde, og videnarbejde generelt, understøttes af internettet og kan udføres fra praktisk taget enhver placering og på et hvilket som helst tidspunkt. Denne nye uafhængighed af sted har omdefineret teknologiens rolle i arbejdsmiljøet og givet nye muligheder og udfordringer.

Denne rapport omhandler virkningen af telearbejde/IKT-baseret mobilt arbejde (T/IKTM) på arbejdslivet. T/IKTM-arbejde kan defineres som anvendelse af IKT – såsom smartphones, tablets, bærbare computere og desktopcomputere – til arbejdsformål uden for arbejdsgiverens lokaler. Rapporten sammenfatter den forskning, der er foretaget af Eurofound's netværk af europæiske korrespondenter i 10 EU-medlemsstater – Belgien, Finland, Frankrig, Tyskland, Ungarn, Italien, Nederlandene, Spanien, Sverige og Det Forenede Kongerige – og af ILO-landeespærter i Argentina, Brasilien, Indien, Japan og USA. Disse bidragsydere blev bedt om at gennemgå og resumere konklusionerne af data og forskningslitteratur om emnet T/IKTM-arbejde i deres respektive lande.

Rapporten klassificerer T/IKTM-ansatte efter arbejdssted (hjem, kontor eller anden placering) og intensiteten og hyppigheden af deres IKT-brug til arbejdsopgaver uden for arbejdsgiverens lokaler. Følgende grupper blev identificeret: regulære hjemmebaserede telearbejdere, lejlighedsvis T/IKTM-arbejdere med middel til lav mobilitet og arbejdsfrekvens uden for arbejdsgiverens lokaler samt højmobile T/IKTM-arbejdere med høj arbejdsfrekvens forskellige steder, herunder i hjemmet.

Omfanget af T/IKTM-arbejde i de forskellige lande og virkningerne heraf for arbejdstiden, præstationerne,

balancen mellem arbejdsliv og privatliv samt sundhed og trivsel er blevet analyseret ved hjælp af oplysninger fra de nationale undersøgelser suppleret med data fra den sjette europæiske undersøgelse af arbejdsvilkår. Rapporten behandler også politiske initiativer taget af det offentlige, arbejdsmarkedets parter og erhvervslivet på området for T/IKTM-arbejde. Konklusionerne kan bidrage til udviklingen af effektive politikker på områderne digitalisering, rimelige arbejdsvilkår og anstændigt arbejde i Europa og andre regioner i verden.

## Væsentlige konklusioner

Forekomsten af T/IKTM-arbejde er ikke blot forbundet med den teknologiske udvikling i de forskellige lande, men også de eksisterende økonomiske arbejdsmarkedsstrukturer og arbejdskulturer. De lande, der analyseres i denne rapport, som har en høj grad af T/IKTM-arbejde, er Finland, Japan, Nederlandene, Sverige og USA. Overordnet set varierer forekomsten af T/IKTM-arbejde betydeligt fra 2 % til 40 % af arbejdstagerne afhængigt af land, beskæftigelse, sektor og den frekvens, hvormed arbejdstagerne benytter sig af denne arbejdsmetode. I EU-28 benytter gennemsnitligt ca. 17 % af arbejdstagerne T/IKTM-arbejde. I de fleste lande arbejder den største del af de arbejdstagere, der benytter sig af T/IKTM-arbejde, lejlighedsvis på den måde snarere end regelmæssigt. T/IKTM-arbejde er mere udbredt blandt specialister og ledere, men også i høj grad blandt kontor- og salgspersonale. I henseende til køn er mænd generelt mere tilbøjelige til at udføre T/IKTM-arbejde end kvinder. Imidlertid udfører kvinder i højere grad end mænd regulært hjemmebaseret telearbejde. Dette tyder på, at landespecifikke kønsroller og modeller for indretning af arbejdsliv og familieliv spiller en rolle for, hvordan T/IKTM-arbejde udspiller sig.

Med hensyn til de positive virkninger af T/IKTM-arbejde fortæller arbejdstagerne, at transporttiden falder, den større selvbestemmelse over arbejdstiden giver mere fleksibilitet med hensyn til tilrettelæggelsen af arbejdstiden, de får en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv, og produktiviteten stiger. Virksomhederne nyder godt af såvel den forbedrede balance mellem arbejdsliv og privatliv – der kan øge motivationen, nedsætte

personaleudskiftningen og styrke produktiviteten og effektiviteten – som det faldende behov for kontorarealer og de dermed lavere omkostninger. Ulemperne ved T/IKTM-arbejde er tendensen til, at det fører til længere arbejdstid, at lønarbejdet overlapper privatlivet (arbejdet griber ind i hjemmet), og at arbejdsintensiteten stiger. Hjemmebaserede telearbejdere melder generelt om en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv, mens højmobile arbejdstagere har større risiko for negative følger for sundhed og trivsel. Delvist og lejlighedsvis former for T/IKTM-arbejde synes at udløse en mere positiv balance mellem fordele og ulemper. Set i et kønsperspektiv arbejder kvinder med T/IKTM-arbejde færre timer end mænd, og kvinder synes at opnå lidt bedre virkninger for balancen mellem arbejdsliv og privatliv.

Konklusionerne på virkningerne af T/IKTM-arbejde er derfor højst tvetydige og har at gøre med samspillet mellem IKT-anvendelsen, arbejdsstedet i specifikke arbejdsmiljøer, udviskning af grænserne mellem arbejdsliv og privatliv og særtrækkene ved forskellige beskæftigelsestyper. Desuden ser det ud til, at spørgsmålet om, hvorvidt T/IKTM-arbejde erstatter arbejdet på kontoret eller supplerer det, er en vigtig faktor for, om udbyttet indberettes som værende negativt eller positivt.

Den europæiske rammeaftale om telearbejde (2002) omfatter i nogen grad de potentielle gevinster og risici ved T/IKTM-arbejde i EU's medlemsstater, men en sådan ramme findes ikke uden for EU. Nogle lande har igangsat initiativer til forbedring af arbejdsforholdene for T/IKTM-arbejdere. De fleste eksempler refererer dog til formelt, hjemmebaseret telearbejde. Først for nylig har regeringer, arbejdsmarkedets parter og erhvervslivet taget fat på at granske andre former for T/IKTM-arbejde, f.eks. uformelt overtidsarbejde, gennem foranstaltninger, der begrænser denne type arbejde, der ligger ud over normal arbejdstid.

## Politiske anbefalinger

- Da anvendelsen af IKT uden for arbejdsgiverens lokaler både gavner arbejdstagere og virksomheder, bør politikerne bestræbe sig på at forstærke de positive virkninger og mindske de negative, f.eks. ved at fremme deltidbaseret T/IKTM-arbejde og samtidig begrænse uformelt T/IKTM-arbejde på overtid eller højmobilt T/IKTM-arbejde med lang arbejdstid.
- I praksis forandrer tilrettelæggelsen af arbejdstiden sig, og arbejdstidsreglerne skal afspejle denne virkelighed. Det er særlig vigtigt at tage fat på spørgsmålet om T/IKTM-baseret overtid, som kan ses som ubetalt overtid, og at sikre, at et mindstemål af hviletid overholdes.
- Vanskeligheden ved at overvåge arbejdsmiljøer, der ligger uden for arbejdsgiverens lokaler, er en stor udfordring, når principperne for forebyggende arbejdsmiljølovgivning skal anvendes på T/IKTM-arbejde. Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA) har igangsat et fremsynsprojekt om nye arbejdsmiljørisici og risici i fremvækst i forbindelse med IKT-arbejde og arbejdssted frem til 2025 – Foresight on new and emerging risks in occupational safety and health associated with ICT and work location by 2025 – som skal hjælpe politikerne med at løse disse udfordringer.
- For at udnytte T/IKTM-arbejdets fulde potentiale og forbedre arbejdsvilkårene for de berørte arbejdstagere er der brug for uddannelses- og oplysningsinitiativer for både arbejdstagere og ledere med hensyn til effektiv udnyttelse af IKT til telearbejde og de potentielle risici herved, og hvordan man effektivt håndterer den fleksibilitet, som ordningen giver.
- T/IKTM-arbejde kan spille en rolle i politikker til fremme af det rummelige arbejdsmarked og samfund, idet eksempler fra en række lande viser, at det øger visse gruppers arbejdsmarkedsdeltagelse, f.eks. ældre arbejdstagere, yngre kvinder med børn og personer med handicap.
- Statslige initiativer og nationale eller sektorbaserede kollektive overenskomster er vigtige for at skabe den overordnede ramme for en T/IKTM-strategi. Denne ramme skal give tilstrækkelig plads til at udvikle specifikke ordninger, som imødekommer både arbejdstageres og arbejdsgiveres behov og præferencer.
- Der skal også tages højde for konklusionerne på forskellene i arbejdsvilkår for dem, der er berørt af forskellige typer T/IKTM-arbejde, f.eks. hjemmebaseret telearbejde eller højmobilt arbejde. De politiske foranstaltninger bør angribe de underliggende årsager til de negative virkninger for arbejdsvilkårene, som undersøgelsen har afdækket.

### Yderligere oplysninger

Rapporten om "Working anytime, anywhere and its effects on the world of work" (arbejde når som helst og hvor som helst og virkningerne heraf på arbejdslivet) findes på [www.eurofound.europa.eu/publications](http://www.eurofound.europa.eu/publications).

Yderligere oplysninger fås ved henvendelse til Oscar Vargas, forskningsleder, [ova@eurofound.europa.eu](mailto:ova@eurofound.europa.eu).