

Rad u bilo koje vrijeme na bilo kojem mjestu i njegov učinak na svijet rada

Uvod

Nove informacijske i komunikacijske tehnologije (IKT) izazvale su revoluciju u svakodnevnom životu i radu u 21. stoljeću. Omogućuju ljudima povezivanje s prijateljima i obitelji te s kolegama s posla i nadređenima u bilo kojem trenutku; međutim, također olakšavaju zadiranje plaćenog rada u prostor i vrijeme koje je obično rezervirano za osobni život. Razdvajanje plaćenog rada od tradicionalnih uredskih prostora ključan je čimbenik tog kretanja. Internet olakšava današnji uredski i, šire gledano, intelektualni rad koji se mogu obavljati s bilo koje lokacije u bilo koje vrijeme. Nova prostorna neovisnost promijenila je ulogu tehnologije u radnom okruženju nudeći nove prilike i nove izazove.

Ovo se izvješće bavi utjecajem rada na daljinu/mobilnog IKT rada (T/IKTM) na svijet rada. T/IKTM može se definirati kao upotreba IKT-a, poput pametnih telefona, tableta, prijenosnih i stolnih računala, za potrebe posla izvan prostora poslodavca. Izvješće sažima istraživanje koje su proveli Eurofondova mreža europskih suradnika u 10 država članica EU-a (u Belgiji, Finskoj, Francuskoj, Njemačkoj, Mađarskoj, Italiji, Nizozemskoj, Španjolskoj, Švedskoj i UK-u) te stručnjaci Međunarodne organizacije rada (MOR) u Argentini, Brazilu, Indiji, Japanu i SAD-u. Od suradnika se tražilo da prouče i daju kratak pregled dostupnih podataka i literature o istraživanjima na temu T/IKTM-a u svojim državama.

Izvješće razvrstava zaposlenike u području T/IKTM-a prema mjestu rada (kuća, ured ili druga lokacija) te intenzitetu i učestalosti upotrebe IKT-a u radu izvan prostora poslodavca. Utvrđene su sljedeće skupine: radnici koji redovito rade na daljinu od kuće; povremeni radnici u području T/IKTM-a sa srednjom do niskom mobilnosti i učestalosti rada izvan prostora zaposlenika; te radnici u području T/IKTM-a visoke mobilnosti kod kojih postoji visoka učestalost rada na različitim mjestima, uključujući rad od kuće.

Razina prihvaćenosti T/IKTM-a u različitim državama, utjecaji na radno vrijeme, učinkovitost, ravnotežu rada i privatnog života, zdravlje i dobrobit analiziraju se na temelju informacija iz nacionalnih studija koje su

nadopunjene podacima iz šestog Europskog istraživanja o radnim uvjetima. U izvješću se također razmatraju političke inicijative vlada, socijalnih partnera i tvrtki s obzirom na T/IKTM. Rezultati mogu doprinijeti razvoju učinkovitih politika u područjima digitalizacije, poštenih radnih uvjeta i dostojnog rada u Europi i drugim regijama u svijetu.

Ključni rezultati

Učestalost T/IKTM-a povezana je ne samo s tehnološkim razvojem u različitim državama, već i s trenutačnom gospodarskom strukturom i kulturom rada. Zemlje analizirane u ovom izvješću koje imaju visoke udjele T/IKTM-a uključuju Finsku, Japan, Nizozemsku, Švedsku i SAD. Općenito, učestalost T/IKTM-a značajno varira, od 2 % do 40 % zaposlenika, ovisno o zemlji, zanimanju, sektoru i o tome koliko često zaposlenici rade ovakvu vrstu posla. U prosjeku 17 % zaposlenika radi u T/IKTM-u u 28 država EU-a. U većini država veći dio radnika obavlja poslove T/IKTM-a povremeno, a ne redovito. T/IKTM učestaliji je među stručnjacima i rukovoditeljima, ali je i poprilično prisutan među administrativnim osobljem i trgovcima. S obzirom na spol, muškarci su općenito skloniji T/IKTM-u od žena. Međutim, žene češće od muškaraca obavljaju redoviti rad na daljinu od kuće. Ovo upućuje na zaključak da rodne uloge specifične za pojedinu državu te modeli rada i obiteljskog života imaju ulogu u oblikovanju T/IKTM-a.

Kada je riječ o pozitivnim stranama T/IKTM-a, radnici su ukazali na smanjenje vremena putovanja, veću autonomiju radnog vremena koja vodi do fleksibilnosti u organizaciji radnog vremena, bolje sveukupne ravnoteže rada i privatnog života te veće učinkovitosti. Poduzeća imaju koristi od poboljšanja ravnoteže rada i privatnog života, što može doprinijeti većoj motivaciji i smanjenju fluktuacije zaposlenih kao i rastu produktivnosti i učinkovitosti te smanjenju potrebe za uredskim prostorom i s time povezanih troškova. Tendencija povećanja broja radnih sati, preklapanje između plaćenog rada i osobnog života (miješanje rada i doma) i povećanje intenziteta rada nedostaci su T/IKTM-a. Radnici koji rade od kuće ukazuju na veću uravnoteženost rada i privatnog života, dok su „visoko mobilni“ radnici izloženi rizicima negativnih

ishoda za zdravlje i dobrobit. Čini se da se djelomičnim i povremenim oblicima T/IKTM-a postiže pozitivniji odnos između prednosti i nedostataka. Iz rodne perspektive, žene u području T/IKTM-a rade manji broj sati od muškaraca i čini se da postižu nešto bolju ravnotežu rada i privatnog života.

Stoga su rezultati učinaka T/IKTM-a vrlo nejasni i ukazuju na interakciju između upotrebe IKT-a, radnog mjesta u određenim radnim okruženjima, zamućenja granice između rada i privatnog života te karakteristika različitih zanimanja. Nadalje, izgleda da je činjenica predstavlja li T/IKTM zamjenu za uredski posao ili ga nadopunjuje važan čimbenik u određivanju jesu li ishodi pozitivni ili negativni.

Europski okvirni sporazum o radu na daljinu (2002) u određenoj se mjeri bavi potencijalnim prednostima i rizicima T/IKTM-a u državama članicama EU-a, ali takav okvir ne postoji izvan EU-a. Neke su zemlje pokrenule inicijative u vezi s radnim uvjetima radnika u području T/IKTM-a. Međutim, većina se primjera odnosi na formalan rad na daljinu od kuće. Tek su se nedavno, u sklopu inicijativa vlada, socijalnih partnera i poduzeća, počeli proučavati drugi oblici T/IKTM-a, poput neslužbenih, dodatnih sati rada, i uvoditi mjere kojima se ograničava rad izvan redovnog radnog vremena.

Pokazatelji politike

- Budući da upotreba IKT-a izvan prostorija poslodavca donosi koristi i za zaposlenike i za poslodavce, tvorcima politika trebaju nastojati naglašavati pozitivne utjecaje i smanjivati negativne: primjerice, promovirati T/IKTM u dijelu radnog vremena i istovremeno ograničiti neformalni, dodatni T/IKTM ili vrlo mobilni T/IKTM koji uključuje dugo radno vrijeme.
- S praktične strane, mijenja se organizacija radnog vremena pa bi propisi za radno vrijeme trebali odražavati to stanje. Osobito je važno skrenuti pozornost na dodatni T/IKTM koji se može promatrati kao neplaćeni prekovremeni rad i osigurati poštivanje minimalnih razdoblja odmora.

- Teškoća u nadziranju radnih okruženja izvan prostora poslodavca predstavlja velik izazov pri primjeni načela prevencije i zakonodavstva o sigurnosti i zdravlju na radu (SZR) na T/IKTM. Projekt Europske agencije za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA) – Predviđanja novih rizika i rizika u nastajanju za sigurnost i zdravlje na radu povezanih s IKT-om i mjestom rada do 2025. – pomoći će tvorcima politika u rješavanju ovih izazova.
- Da bi se potpuno iskoristio potencijal T/IKTM-a i poboljšali radni uvjeti radnika u tom području, potrebne su inicijative za obuku i podizanje svijesti zaposlenika i rukovoditelja o učinkovitijoj upotrebi IKT-a za rad na daljinu te o potencijalnim rizicima i o tome kako učinkovito upravljati fleksibilnošću koju ovakva organizacija posla nudi.
- T/IKTM može imati ulogu u politikama kojima se promiču uključiva tržišta rada i društva jer primjeri nekih država pokazuju da povećava sudjelovanje određenih skupina na tržištu rada, poput starijih radnika, mladih žena s djecom i osoba s invaliditetom.
- Inicijative vlada i nacionalni ili sektorski kolektivni ugovori važni su za stvaranje općeg okvira za strategiju T/IKTM-a. Taj okvir treba omogućiti dovoljno prostora za razvijanje posebnih mehanizama koji odgovaraju potrebama radnika i poslodavaca.
- Treba razmotriti rezultate o razlikama radnih uvjeta za one koji rade primjenjujući različite oblike T/IKTM-a – primjerice, rad na daljinu od kuće ili vrlo mobilni rad. Mjerama politike treba riješiti razloge zbog kojih dolazi do negativnih učinaka na radne uvjete koji su prepoznati u studiji.

Dodatne informacije

Izvešće Rad u bilo koje vrijeme na bilo kojem mjestu i njegov učinak na svijet rada dostupno je na <https://www.eurofound.europa.eu/hr/publications>.

Za više informacija obratite se voditelju istraživanja Oscaru Vargasu na ova@eurofound.europa.eu.