

Munka bárhol, bármikor – és ennek hatásai a munka világára

Bevezetés

A 21. században az új információs és kommunikációs technológiák (ikt) forradalmasították a mindennapi munkát és az életmódot. Ezek segítségével az emberek bármikor kapcsolatba tudnak lépni a barátaikkal és családtagjaikkal – ahogy a munkatársaikkal és feletteseikkel is; ugyanakkor abban is szerepük van, hogy a fizetett munka könnyebben beférkőzik a rendes esetben a magánélet számára fenntartott térbe és időbe. Ebben a fejleményben döntő tényező volt a fizetett munka különválasztása a hagyományos irodai terektől. A mai irodai munka és a tágabb értelemben vett tudásalapú munka az internet támogatásával folyik, ezáltal gyakorlatilag bárhol és bármikor végezhető. Ez az új térbeli függetlenség átalakította a technológia szerepét a munkakörnyezetben, ami egyszerre jelent új lehetőségeket és új kihívásokat.

Ez a jelentés azt vizsgálja, milyen hatással van a távmunka/ikt-mobil munka (T/IKTM) a munka világára. A T/IKTM-et úgy határozhatjuk meg, hogy az ikt – például okostelefonok, táblagépek, laptopok és asztali számítógépek – munkavégzési célú használatát jelenti, a munkáltató telephelyén kívül. A jelentés az Eurofound európai kapcsolattartói hálózata által 10 EU-tagállamban – Belgium, az Egyesült Királyság, Finnország, Franciaország, Hollandia, Magyarország, Németország, Olaszország, Spanyolország és Svédország – és az ILO országos szakértői által Argentínában, Brazíliában, Indiában, Japánban és az USA-ban végzett kutatásokat foglalja össze. A kapcsolattartókat arra kérték, hogy a saját országukban vizsgálják meg és foglalják össze a T/IKTM témájára vonatkozó adatokat és kutatási szakirodalmat.

A jelentés a T/IKTM-típusú alkalmazottakat a munkavégzés helyéhez (otthon, iroda vagy más helyszín) és az ikt-nek a munkáltató telephelyén kívüli használatával járó munkájuk intenzitásához és gyakoriságához viszonyítva osztályozta. A következő csoportokat sikerült elkülöníteni: rendszeresen otthon dolgozó távmunkások; alkalmi T/IKTM-munkavállalók, akiknél a mobilitás és a munkáltató telephelyén kívüli munka gyakoriság közepes-alacsony; nagyon mobilis T/IKTM-munkavállalók, akiknél a különféle

helyszíneken, köztük otthon végzett munka nagyon gyakori.

A T/IKTM egyes országokban való alkalmazásának mértékét és a munkaidőre, teljesítményre, a munka-magánélet egyensúlyára, az egészségre és jólétre gyakorolt hatásait az országos vizsgálatokból származó információk felhasználásával elemzik, a hatodik európai munkakörülmény-felmérés adataival alátámasztva. A jelentés a kormányok, szociális partnerek és vállalatok T/IKTM-hez kapcsolódó politikai kezdeményezéseit is megvizsgálta. A megállapítások hozzájárulhatnak ahhoz, hogy hatékony politikát lehessen kidolgozni a digitalizálás, a méltányos munkakörülmények és a tisztességes munka terén, úgy Európában, mint a világ más régióiban.

Fő megállapítások

A T/IKTM előfordulása nemcsak a különböző országok technológiai fejlődésével függ össze, hanem a meglévő gazdasági struktúrákkal és munkavégzési kultúrával is. Az ebben a jelentésben elemzett országok közül a T/IKTM nagy előfordulási arányával rendelkezők közé tartozik Finnország, Japán, Hollandia, Svédország és az USA. A T/IKTM előfordulása összességében nagy különbségeket mutat: országtól, foglalkozástól, ágazattól és az ilyen típusú munkavégzés gyakoriságától függően az alkalmazottak 2–40% közötti arányát érinti. Az EU-28 területén az alkalmazottak átlagosan kb. 17%-a vesz részt T/IKTM típusú munkában. A legtöbb országban a munkavállalók nagyobb arányban végeznek T/IKTM-munkát alkalmi gyakorisággal, mint rendszeresen. A T/IKTM gyakrabban fordul elő a szakemberek és vezetők körében, de az irodai háttér munkát és értékesítést végző munkavállalóknál is jelentős. A nemeket tekintve a férfiak nagyobb valószínűséggel végeznek T/IKTM-munkát, mint a nők. A nők körében ezzel szemben gyakoribb az otthonról végzett távmunka, mint a férfiaknál. Ez arra utal, hogy a T/IKTM alakulásában szerepet játszanak az országspecifikus nemi szerepek és a munka és a családi élet mintái.

Ami a T/IKTM pozitív hatásait illeti, a munkavállalók az ingázással töltött idő csökkenéséről, a munkaidő terén

érzett nagyobb önállóságról és ezáltal a munkaidő rugalmasabb szervezéséről, a munka és a magánélet közötti egyensúly általános javulásáról és magasabb termelékenységről számoltak be. A munka és a magánélet közötti egyensúly javulása a vállalatoknak is kedvez, ami növelheti a motivációt és csökkentheti a fluktuációt, javíthatja a termelékenységet és a hatékonyságot, emellett csökkenti az irodai terek iránti igényt és a kapcsolódó költségeket. A T/IKTM hátránya, hogy gyakran hosszabb munkaidőhöz vezet, eltűnik a határ a fizetett munka és a magánélet között (munka–otthon összeütközése) és megnő a munka intenzitása. Úgy tűnik, hogy az otthonról dolgozó távmunkások jobbnak érzékelik a munka–magánélet közötti egyensúlyt, ezzel szemben a „nagyon mobilis” munkavállalók jobban ki vannak téve az egészségüket és jólétüket érő negatív következményeknek. A T/IKTM részleges és alkalmi formái esetében kedvezőbb alakul az előnyök és a hátrányok mérlege. A nemeket tekintve a T/IKTM-munkát végző nők jellemzően rövidebb munkaidőben dolgoznak, mint a férfiak, és úgy tűnik, hogy a nőknél a munka–magánélet közötti egyensúly terén jelentkező hatások is valamivel jobbak.

A T/IKTM hatásaira vonatkozó megállapítások ezért nagyon ellentmondásosak, és kapcsolódnak az ikt-használat és a konkrét munkakörnyezeten belüli munkavégzési hely kölcsönhatásához, a munka–magánélet közötti határvonal elmosódásához és a különböző foglalkozások jellemzőihez. Úgy tűnik ezenkívül, hogy az is fontos tényező annak eldöntésében, hogy a jelzett következmények pozitívak vagy negatívak, hogy a T/IKTM helyettesíti vagy csak kiegészíti az irodai munkát.

A távmunkáról szóló európai keretmegállapodás (2002) bizonyos mértékben foglalkozik a T/IKTM lehetséges előnyeivel és veszélyeivel az EU tagállamaiban, de az EU-n kívül nem létezik ilyen keret. Néhány országban külön kezdeményezés indult a T/IKTM-munkavállalók munkakörülményeinek kezelésére. A legtöbb példa azonban hivatalos, otthonról végzett távmunkára vonatkozik. A T/IKTM más formáival – például a nem hivatalos, kiegészítő munkaórákkal – csak a kormányok, szociális partnerek és vállalatok legfrissebb kezdeményezései kezdtek foglalkozni, a rendes munkaidőn kívüli munkavégzést korlátozó intézkedések formájában.

Szakpolitikai iránymutatások

- Mivel az ikt-nek a munkáltató telephelyén kívüli használata az alkalmazottak és a vállalat szempontjából egyaránt hasznos lehet, a politikai döntéshozóknak a pozitív hatások erősítésére és a negatívak visszaszorítására kell törekedniük: például

ösztönözhetik a részmunkaidős T/IKTM-et, de közben korlátozhatják a nem hivatalos, kiegészítő jellegű T/IKTM-et vagy a hosszú munkaidővel és nagy mobilitással járó T/IKTM-et.

- Gyakorlati szempontból a munkaidő szervezése változik, és a munkaidőre vonatkozó szabályozásoknak tükrözniük kell ezt a tényt. Különösen fontos foglalkozni a kiegészítő T/IKTM kérdésével, amelyet fizetés nélküli túlórának lehet tekinteni, ezért biztosítani kell, hogy a minimális pihenőidőt tiszteletben tartsák.
- A munkavédelmi prevenciók elveinek és a biztonsági és egészségvédelmi jogszabályoknak a T/IKTM-re való alkalmazásában a fő nehézséget a munkáltató telephelyén kívül lévő munkakörnyezet felügyelete jelenti. Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökségnek (EU-OSHA) Az ikt-vel és a munkavégzés helyével összefüggő új és újonnan megjelenő kockázatok előrejelzése 2025-ig című projektje az ilyen nehézségek kezelésében segíti majd a politikai döntéshozókat.
- A T/IKTM-ben rejlő lehetőségek kiaknázása és az érintett munkavállalók munkakörülményeinek javítása érdekében képzéseket és figyelemfelhívó kezdeményezéseket kell indítani mind az alkalmazottak, mind a vezetők részére az ikt hatékony használatáról a távmunkában, a lehetséges kockázatokról, valamint az ilyen rendszer által kínált rugalmasság hatékony kezeléséről.
- A T/IKTM-nek szerepe lehet a befogadó munkaerőpiacot és társadalmat ösztönző politikában, mivel egyes országok például azt jelzik, hogy növeli bizonyos csoportok, köztük az idősebb munkavállalók, a kisgyermekes fiatal nők és a fogyatékkal élő munkaadópiaci részvételét.
- A T/IKTM-stratégia átfogó kereteinek megteremtéséhez fontosak a kormányzati kezdeményezések és a nemzeti vagy ágazati kollektív megállapodások. Ennek a keretnek elegendő teret kell engednie az olyan egyedi szabályrendszerek kialakításához, amelyek egyszerre szolgálják a munkavállalók és a munkáltatók igényeit és preferenciáit.
- Figyelembe kell venni a T/IKTM különböző típusaival – például otthoni távmunkával vagy nagy mobilitással járó munkával – foglalkozók munkakörülményeiben látott különbségekre vonatkozó megállapításokat. A politikai intézkedésekben foglalkozni kell a munkakörülményekre gyakorolt negatív hatásokkal a tanulmányban megjelöltek szerint.

További információ

A „Working anytime, anywhere and its effects on the world of work” (Munka bárhol, bármikor – és ennek hatásai a munka világára) című jelentés a www.eurofound.europa.eu/publications weboldalon érhető el.

További információért forduljon Oscar Vargas kutatásvezetőhöz az ova@eurofound.europa.eu címen.