

Darbas bet kada ir bet kur.

Naujų darbo formų poveikis darbo pasauliui

Įvadas

Naujosios informacinės ir ryšių technologijos (IRT) XXI amžiuje iš esmės pakeitė kasdienį darbą ir gyvenimą. Jos padeda žmonėms bet kada susisiekti su draugais ir artimaisiais, taip pat su bendradarbiais ir vadovais. Vis dėlto naujosios technologijos kartu prisideda prie to, kad mokamas darbas ima skverbtis į tokias erdves ir tokį laiką, kuris paprastai būna skirtas asmeniniam gyvenimui. Labai svarbus veiksnys šiame procese yra mokamo darbo atsiejimas nuo tradicinės biuro erdvės. Šiandienos biuro darbas ir, kalbant plačiau, intelektinis darbas dirbamas naudojantis interneto technologijomis ir gali būti atliekamas praktiškai bet kur ir bet kada. Naujos galimybės pasirinkti darbo vietą pakeitė technologijų funkciją darbo aplinkoje, suteikė naujų galimybių, tačiau kartu ir sukėlė naujų iššūkių.

Šioje ataskaitoje nagrinėjamas nuotolinio darbo ir IRT grindžiamo mobilaus darbo (toliau – nuotolinis ir mobilus darbas) poveikis darbo pasauliui. Nuotolinį ir mobilų darbą galima apibūdinti kaip IRT įrenginių, tokių kaip išmaniųjų telefonų, planšetinių, skreitinių ir stalinių kompiuterių, naudojimą darbui ne darbdavio patalpose. Ataskaitoje apibendrinami tyrimai, kuriuos atliko Eurofound Europos korespondentų tinklas 10 ES valstybių narių – Belgijoje, Suomijoje, Prancūzijoje, Vokietijoje, Vengrijoje, Italijoje, Nyderlanduose, Ispanijoje, Švedijoje ir Jungtinėje Karalystėje, – taip pat Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) šalių ekspertai Argentinoje, Brazilijoje, Indijoje, Japonijoje ir JAV. Šių ataskaitos duomenų teikėjų buvo paprašyta apžvelgti ir apibendrinti išvadas, kurias galima padaryti remiantis atitinkamose šalyse turimais duomenimis ir tyrimų literatūra nuotolinio ir mobilaus darbo klausimais.

Nuotoliniu būdu ir mobiliai dirbantys darbuotojai ataskaitoje suskirstomi pagal darbo vietą (namai, biuras ar kita vieta), taip pat pagal jų darbo naudojantis IRT už įprastos darbavietės ribų intensyvumą ir dažnumą. Buvo išskirtos tokios grupės: nuolat nuotoliniu būdu namuose dirbantys darbuotojai; darbuotojai, kurie nuotoliniu būdu ar mobiliai dirba retkarčiais (mobilumas ir darbo ne darbavietės patalpose dažnumas – nuo mažo iki vidutinio);

ir labai mobilūs nuotoliniu būdu ar mobiliai dirbantys darbuotojai, kurie dažnai dirba skirtingose vietose, įskaitant darbą namuose.

Nuotolinio ir mobilaus darbo diegimo mastas skirtingose šalyse, jo poveikis darbo laikui, darbo rezultatams, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai, taip pat darbuotojų sveikatai bei gerovei yra nagrinėjami pasinaudojant nacionalinių tyrimų informacija, kuri papildoma šeštojo Europos darbo sąlygų tyrimo duomenimis. Be to, ataskaitoje apžvelgiamos valstybių, socialinių partnerių ir įmonių politikos iniciatyvos, susijusios su nuotoliniu ir mobiliu darbu. Išvados gali padėti Europoje ir kituose pasaulio regionuose kurti veiksmingą politiką tokiose srityse kaip skaitmeninimas, tinkamos darbo sąlygos ir deramas darbas.

Pagrindinės išvados

Nuotolinio ir mobilaus darbo paplitimą lemia ne tik technologinė pažanga skirtingose šalyse, bet ir esamos ekonominės struktūros bei darbo kultūra. Šioje ataskaitoje nagrinėtos šalys, kuriose nuotolinis ir mobilus darbas yra paplitęs, t. y. Suomija, Japonija, Nyderlandai, Švedija ir JAV. Apskritai, nuotolinio ir mobilaus darbo paplitimas labai skirtingas – taip dirba nuo 2 iki 40 proc. darbuotojų, atsižvelgiant į šalį, profesiją, sektorių ir į tai, kaip dažnai darbuotojai taiko tokią darbo formą. 28 ES valstybėse narėse nuotoliniu būdu ir mobiliai dirba apie 17 proc. darbuotojų. Daugumoje šalių didesnė dalis darbuotojų nuotoliniu būdu ir mobiliai dirba kartais, o ne reguliariai. Nuotolinis ir mobilus darbas labiau paplitęs tarp kvalifikuotų specialistų ir vadybininkų, taip pat tarp kanceliarijos ir pardavimo darbuotojų. Vertinant pagal lytį, apskritai vyrai yra labiau linkę dirbti nuotoliniu būdu ir mobiliai nei moterys. Tačiau moterys reguliariai dirba namuose dažniau nei vyrai. Atsižvelgiant į tai, galima daryti prielaidą, kad konkrečiose šalyse vyraujantys lyčių vaidmenys, darbo bei šeiminio gyvenimo modeliai daro įtaką nuotolinio ir mobilaus darbo tendencijoms.

Vertinant teigiamus nuotolinio ir mobilaus darbo aspektus, darbuotojai nurodo mažesnes keliones į darbą ir iš jo laiko sąnaudas, didesnę savarankiškumą nustatant darbo laiką,

kuris padeda užtikrinti didesnį lankstumą organizuojant darbo laiką, geresnę bendrą profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir didesnį našumą. Nauda įmonėms susijusi su tuo, kad darbuotojai geriau derina profesinį ir asmeninį gyvenimą, o tai didina jų motyvaciją ir mažina darbuotojų kaitą, taip pat padidėja darbo našumas ir efektyvumas, sumažėja biuro patalpų poreikis ir su tuo susijusios išlaidos. Nuotolinio ir mobilaus darbo trūkumai yra susiję su tuo, kad taikant šią darbo formą ilgėja darbo valandos, nyksta ribos tarp mokamo darbo ir asmeninio gyvenimo (darbo ir namų aplinkos persipynimas) ir didėja darbo intensyvumas. Dirbantys nuotoliniu būdu namuose nurodo, kad jiems geriau pavyksta derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą, nors labai mobiliems darbuotojams kyla didesnis neigiamo poveikio sveikatai ir gerovei pavojus. Apskritai atrodo, kad dalinis ir nereguliarus nuotolinis ir mobilus darbas turi daugiau privalumų nei trūkumų. Vertinant lyčių aspektą, nuotoliniu būdu ir mobiliai dirbančios moterys dirba mažiau valandų nei vyrai, be to, moterims šiek geriau pavyksta derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą.

Todėl išvados apie nuotolinio ir mobilaus darbo poveikį yra labai nevienareikšmiškos ir susijusios su sąveika tarp tokių veiksnių kaip naudojimas IRT, darbo vieta konkrečioje darbo aplinkoje, ribų tarp profesinio ir asmeninio gyvenimo nykimas ir skirtingų profesijų ypatybės. Be to, atrodo, kad svarbus veiksnys nustatant, ar rezultatai bus teigiami ar neigiami, yra susijęs su tuo, ar nuotolinis ir mobilus darbas pakeičia darbą biure, ar tik jį papildo.

Europos bendrajame susitarime dėl nuotolinio darbo (2002 m.) iš dalies įvertinama galima nuotolinio ir mobilaus darbo nauda ir pavojai valstybėse narėse, tačiau toks susitarimas neegzistuoja už ES ribų. Kai kuriose šalyse pradėtos įgyvendinti iniciatyvos, kuriomis siekiama gerinti nuotoliniu būdu ir mobiliai dirbančių darbuotojų darbo sąlygas. Tačiau dauguma pavyzdžių susiję su oficialiu nuotoliniu darbu namuose. Tik visai neseniai valstybinės valdžios institucijos, socialiniai partneriai ir įmonės ėmėsi įgyvendinti iniciatyvas, kuriomis siekiama atkreipti dėmesį į kitas nuotolinio ir mobilaus darbo formas, tokias kaip neformalios ir papildomos darbo valandos, ir taikyti priemones, kurios padėtų užtikrinti, kad toks darbas būtų dirbamas tik įprastomis darbo valandomis.

Politikos orientyrai

- Kadangi IRT įrenginių naudojimas už įprastos darbavietės ribų yra naudingas tiek darbuotojams, tiek įmonėms, politikos formuotojai turėtų siekti išryškinti teigiamą poveikį ir sumažinti neigiamą poveikį, pavyzdžiui, skatinti nuotoliniu būdu ir mobiliai dirbti dalį laiko, kartu ribojant neformalų ir papildomą

nuotolinį ir mobilų darbą arba labai mobilų nuotolinį ir mobilų darbą, siejamą su ilgomis darbo valandomis.

- Iš tiesų darbo laiko organizavimas kinta, ir tai turi atsispindėti reglamentuojant darbo laiką. Ypač svarbu spręsti papildomo nuotolinio ir mobilaus darbo klausimą, nes toks darbas gali būti vertinamas kaip nemokami viršvalandžiai; taip pat būtina užtikrinti, kad būtų laikomasi būtino poilsio laiko reikalavimų.
- Didelis iššūkis taikant DSS prevencijos principus ir sveikatos bei saugos teisės aktus nuotoliniam ir mobiliam darbui yra susijęs su tuo, kad yra sunku prižiūrėti darbo aplinką už įprastos darbavietės ribų. Politikos formuotojams spręsti šiuos iššūkius padės Europos darbuotojų saugos ir sveikatos (EU-OSHA) projektas „Foresight on new and emerging risks in occupational safety and health associated with ICT and work location by 2025“ („Ateities įžvalgos dėl naujos ir atsirandančios rizikos, susijusios su informacinėmis ir ryšių technologijomis ir darbo vieta iki 2025 m.“).
- Siekiant visapusiškai išnaudoti nuotolinio ir mobilaus darbo teikiamas galimybes ir pagerinti taip dirbančių darbuotojų darbo sąlygas, būtinos tiek darbuotojams, tiek vadovams skirtos mokymo ir informuotumo didinimo iniciatyvos tokiose srityse kaip veiksmingas IRT naudojimas nuotoliniam darbui, galimi su tuo susiję pavojai ir veiksmingas lankstumo, kurį suteikia tokia darbo forma, panaudojimas.
- Nuotoliniam ir mobiliam darbui gali tekti tam tikras vaidmuo įgyvendinant politiką, kuria siekiama skatinti įtraukiamąsias darbo rinkas ir visuomenes, nes keleto šalių pavyzdžiai rodo, kad tai padeda užtikrinti tam tikrų grupių, pavyzdžiui, vyresnių darbuotojų, jaunų mamų su vaikais ir neįgalųjų, dalyvavimą darbo rinkoje.
- Valstybinių valdžios institucijų iniciatyvos ir nacionaliniai ar sektorių kolektyviniai susitarimai yra svarbūs užtikrinant bendrą nuotolinio ir mobilaus darbo strategijos struktūrą. Tokia struktūra turi suteikti pakankamai galimybių rengti konkrečius susitarimus dėl darbo tvarkos, kurie atitiktų tiek darbuotojų, tiek darbdavių poreikius ir prioritetus.
- Būtina atsižvelgti į išvadas, susijusias su darbuotojų, atliekančių skirtingų formų nuotolinį ir mobilų darbą (pavyzdžiui, nuotolinį darbą namuose arba labai mobilų darbą), darbo sąlygomis. Politikos priemonėse turėtų būti atsižvelgiama į priežastis, kurios lemia tyrime nustatytą neigiamą poveikį darbo sąlygoms.

Papildoma informacija

Ataskaita „Working anytime, anywhere and its effects on the world of work“ („Darbas bet kur ir bet kada. Naujų darbo formų poveikis darbo pasauliui“) skelbiama adresu www.eurofound.europa.eu/publications.

Norėdami gauti daugiau informacijos, susisiekite su mokslinių tyrimų pareigūnu Oscaru Vargasu e. paštu ova@eurofound.europa.eu.