

Fordulópont a távmunkában - hogyan járhatnak jól a munkavállalók is?

Article by Pierre Bérastégui

September 10, 2021

Ahogy az országok újabb és újabb lépéseket tesznek gazdaságuk újraindítására, sok szakértő szerint a munkavégzés módjának igazi fordulópontja következik. Ám amint a világjárvány megmutatta, ez a fordulat a munkavállalók egészségének kockára tételével jár. A távmunka jogi keretrendszerének megerősítése sürgős fellépést igényel.

A világjárvány kezdetén Európa jelenlegi távmunkásainak közel fele egyik napról a másikra otthonról kezdett dolgozni – életében először. Sok vállalatnak korábbi tapasztalatok és átállási időszak nélkül kellett bevezetnie az otthoni munkavégzésre vonatkozó szabályokat. Az átmenet távolról sem volt zökkenőmentes: a távmunkások számára gyakori problémát jelentett a világjárvány alatt a megfelelő eszközök hiánya, a vezetőség irreális elvárásai és a vezetőségtől kapott csekély támogatás.

Ugyanakkor a távmunka mind vonzóbbá vált az európai munkáltatók számára: több mint 80%-uk úgy nyilatkozott, hogy terveik szerint a Covid-korlátozások feloldása után is alkalmazza majd a távmunkát a költségek csökkentése és a hiányzások leküzdése érdekében. Az Európai Bizottság is helyesli ezt az irányt: a minap jelentette be, hogy az elkövetkező években 25-30 százalékkal csökkenti irodahelyiségei alapterületét. Nyilvánvalóan fordulópont előtt állunk. A kérdés most az, hogyan tanulhatunk a távmunka elrontott bevezetéséről, továbbá hogyan gondolhatjuk újra a távmunkát – nem ideiglenes megoldásként, hanem a munkavégzés tartós továbbfejlesztéseként.

Önkéntes megközelítés

A világjárvány egyvalamire bizonyosan rávilágított: arra, hogy a távmunka nem csodaszer – nem olyan bűvös megoldás, amely akármilyen munkakörülmények között működik. Több feltételnek kell teljesülnie ahhoz, hogy a távmunka mind a termelékenység, mind a munkavállalók életminősége szempontjából előnyös legyen.

Az első – és alighanem legnyilvánvalóbb – feltétel az, hogy a távmunkának önkéntesnek kell maradnia: egy olyan lehetőségnek, amelyet az alkalmazottak választhatnak.

A távmunka akkor jelenti a legnagyobb pszichoszociális kockázatot a munkavállalók számára, ha nem választható. Emellett a távmunka nem illik minden szakmai tevékenységhez. Európában csak a munkák 37 százaléka végezhető hatékonyan

táv munkában. Ilyenek azok a munkakörök, amelyekben a munkavállaló autonómiája korlátozott, ennél fogva könnyen ellenőrizhető, illetve azok a foglalkozások, amelyek épp fordítva, magas szintű önmenedzselést igényelnek.

További kritérium a távmunkás környezete. A zajos szomszédok, a kisgyermek jelenléte, illetve a szűkös munkaterület egytől egyig olyan tényezők, amelyek feszültség forrásai lehetnek a távmunkás számára. Végül, de nem utolsósorban a távmunka előnyei nagyban függenek attól, hogyan szervezi meg a munkáltató. Az e területen végzett kutatások kiemelik, mennyire fontos az állandó felügyelettel szemben az autonómiát és bizalmat előnyben részesítő vállalati kultúra.

A távmunka csak akkor előnyös a munkavállalók – és így a munkáltatók – számára, ha a négy feltétel egyszerre teljesül.

Ilyenkor a távmunka pozitív eredményekkel jár: megnő a munkahelyi elégedettség, kisebb lesz a készletelés a vállalat elhagyására, csökken a stressz, javul a munka és a családi élet közti egyensúly, és a felettesektől kapott teljesítményértékelés is jobb lesz. Azonban minél kevesebb teljesül a fenti kritériumok közül, annál károsabb a távmunka a munkavállaló számára. A távmunkára ekkor nem új távlatokat nyitó lehetőségként tekint a munkavállaló, hanem korlátként, amely csak fokozza a többi nehézséget.

Egyértelmű, hogy az e tényezők közötti egyensúly távolról sem volt ideális a válság során. Az első lezárás ideje alatt a távmunkát korlátként élte meg a francia munkavállalók több mint negyede, akiknek 72%-ánál jelentkezett pszichológiai szorongás. Ennek a működési zavarnak jó része közvetlenül a válság számlájára írható, mivel a legtöbb vállalat nem vezette volna be ilyen gyorsan és ilyen széles körben a távmunkát a kormányzati megszorítások nélkül.

Ám e nagyszabású kísérlet igazi kockázata az, hogy a távmunkának éppen ez a működésképtelenség bizonyult modellje terjed el széles körben – hiszen továbbra is ez az egyetlen vonatkoztatási alap a legtöbb munkáltató számára.

A távmunka erőteljesebb szabályozást igényel, hogy el lehessen kerülni azokat a visszaéléseket, amelyeket a felmérés szerint sok munkavállaló tapasztalt a világjárvány során.

Egy európai jogszabályi keret megalkotása

Az EU27-ben sok közelmúltbeli kezdeményezés irányult a munka és a magánélet közötti határok elmosódásának kezelésére, mindenekelőtt a munkahelyi rendszerekhez munkaidőn kívül történő hozzáférés korlátozására. Azonban a „lecsatlakozáshoz való jogot” nem

szabályozza konkrétan az uniós jog, és a helyzet erősen eltérő az egyes tagállamokban. Belgium, Franciaország, Olaszország és Spanyolország „kiegyensúlyozott előmozdító-védő” megközelítést alkalmaz, amely a távmunka előnyeit és kockázatait egyaránt hangsúlyozza, mindenekelőtt a lecsatlakozáshoz való jog keretrendszerének bevezetésével. Független. Szolidáris. A tied. Támogasd a Mércét!

A második típusú megközelítés kizárólag az előnyökre összpontosít, anélkül, hogy konkrétan foglalkozna a negatív következményekkel. Ilyen megközelítést alkalmaz Csehország, Litvánia, Lengyelország és Portugália. Tizenhárom másik tagállamban csak általános jogi keretek szabályozzák a távmunka lehetőségét, és ezek nem foglalkoznak konkrétan a munka és a magánélet közti egyensúly kérdéseivel. A maradék hat tagállamban nincsenek a távmunkát szabályozó konkrét jogszabályok.

A különböző megközelítések a tagállamok által a munka és a magánélet közti egészséges egyensúly kialakítására bevezetett kezdeményezések érettségi fokát jelzik. Rendkívül fontos felismerni mind az előnyeit, mind a kockázatait a rugalmas és távoli munkavégzésnek – ennek ellenére a szüntelen elérhetőséggel kapcsolatos kockázatok mindössze négy tagállamot sarkalltak a lecsatlakozási jog bevezetésére. Ugyanakkor a távmunkások munka és magánélet közti egyensúlya távolról sem volt ideális a világjárvány alatt, még a kiegyensúlyozott megközelítést alkalmazó országokban sem. Ez nem csak a lecsatlakozási jog kiterjesztésével kapcsolatban vet fel kérdéseket, hanem betartatásának szintjével és elégségességével kapcsolatban is.

A jog gyakorlásához a vállalati kultúra mélyreható változása szükséges, hogy a munkavállalók azt érezzék, a munkahelyi rendszerekről való lekapcsolódás nem jár negatív következményekkel. Ehhez előzetesen meg kell vizsgálni a túlzott mértékű kapcsolódás okait, egyebek között a túl nagy munkaterhelést, a képzés hiányát, illetve a nem megfelelő menedzselési és munkahelyi gyakorlatokat.

Az európai szintű kollektív fellépés segíthet arra ösztönözni a munkáltatókat, hogy gondolják újra a távmunkával kapcsolatos szabályaikat. A távmunkáról szóló európai keretmegállapodás, amelyet 2002-ben írtak alá a szociális partnerek, helyes irányba tett lépés volt. Nem kötelező jellege miatt a megállapodás csupán a helyes gyakorlatokat ismertető, ám könnyen megkerülhető iránymutatás maradt.

Ezért a távmunka összes kérdését felölelő, uniós szintű, kötelező érvényű szabályozásra van szükségünk. Néhány hónappal ezelőtt az Európai Parlament olyan jogszabályok megalkotására szólított fel, amelyek biztosítanák a munkavállalók lecsatlakozási jogát a munkájukhoz kapcsolódó digitális eszközökről munkaidőn kívül.

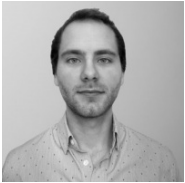
Bár ez kétségkívül a helyes irányba tett lépés, igen hosszú út áll előttünk. A munkaterhek szabályozása, az önkéntesség kötelező érvényű fogalmának megalkotása, a távmunka költségeinek maradéktalan áthárítása a munkáltatókra, valamint a távmunka kockázatainak integrálása a megelőzési folyamatba egytől egyig elengedhetetlenek a távmunka új világába való igazságos átmenethez.

Az Európai Szakszervezeti Szövetség átfogóbb megközelítést igyekszik kidolgozni, amelynek a pszichoszociális kockázatokkal foglalkozó irányelv bevezetése is része. Egy ilyen irányelv komoly előrelépést jelentene a távmunkások számára, akik elsődlegesen

pszichoszociális kockázatoknak vannak kitéve, emellett segítene a minden munkahelyen előforduló nagyfokú stressz leküzdésében is.

Az Európai Bizottság nemrég tette közzé várva várt cselekvési tervét a szociális jogok európai pillérének megvalósítására; ebben elismerte, hogy a távmunka központi szerepet tölt be a világjárvány utáni valóságban, és hangsúlyozta az uniós munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai keret aktualizálásának szükségességét. Azonban a 2021-2027-es uniós munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai keret nem fordít kellő figyelmet a pszichoszociális kockázatokra és a munka szervezésére. Márpedig ezek a szempontok kiemelten fontosak mind a munkavégzés megváltozott módjainak, mind pedig az új digitális technológiák gyors bevezetésének tekintetében – amint azt a mostani világjárvány megmutatta.

A fordítás Mérce engedélyével újra megjelent.



Pierre Bérastégui holds a Bachelor Degree in Psychological Sciences (2012 – ULiège), a Master Degree in Industrial and Organizational Psychology (2014 – ULiège) and recently completed his PhD in Cognitive Ergonomics (2019 – ULiège). His thesis focused on the impact of the European Working Time Directive on emergency physicians' well-being and patient safety. After his PhD, he pursued his research at the Cognitive Ergonomics Laboratory (LECIT) until he joined the ETUI in January 2020. Pierre Bérastégui is working as a researcher in the Health and Safety Department. He is also a member of the Tools and Awareness Raising Advisory Group (TARAG).

Published September 10, 2021

Article in Hungarian

Translation available in English

Published in the *Green European Journal*

Downloaded from <https://www.greeneuropeanjournal.eu/fordulopont-a-tavmunkaban-hogyan-jarhatnak-jol-a-munkavallalok-is/>

The Green European Journal offers analysis on current affairs, political ecology and the struggle for an alternative Europe. In print and online, the journal works to create an inclusive, multilingual and independent media space.

Sign up to the newsletter to receive our monthly Editor's Picks.