



Piecas tendences, kas ietekmēs darba attiecības nākotnē

Deivs Kuks, sociālantropologs¹

Patlaban mēs piedzīvojam lielāko attālināta darba eksperimentu cilvēces vēsturē, taču daudzi jau sāk iztēloties dzīvi pēc ārkārtējās situācijas pasākumu atcelšanas. Bezprecedenta darba zaudējuma apstākļos, ko pavada raizes par transporta infrastruktūru un joprojām nepieciešamo sociālo distancēšanos, pasaules valstu valdības izstrādā plānus saistībā ar iestāžu un uzņēmumu darbinieku atgriešanos savās darbavietās.

Tikmēr nesen ASV veikts pētījums² apliecina: 74% uzņēmumu vadītāju vēlas, lai vismaz daļa darbinieku attālinātā režīmā strādātu pastāvīgi. Vērojama arī nosliece uzņēmumiem uzteikt biroju nomas līgumus, paredzot, ka ne visi darbinieki tajos atgriezīsies.

Lūk, piecas tendences, kas ietekmēs mūsu darba apstākļus jau tuvā nākotnē.

¹ Dave Cook, University College London. Pārpublicēts no <https://theconversation.com/five-workplace-trends-will-shape-life-after-lockdown-138077> saskaņā ar *Creative Commons* licenci.

² <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2020-04-03-gartner-cfo-surey-reveals-74-percent-of-organizations-to-shift-some-employees-to-remote-work-permanently2>

1. Pārmaiņas satiksmē

Daudzi cilvēki, kuri patlaban strādā attālināti, iespējams, ikdienā izjūt darba kolēģu un biroja gaisotnes trūkumu. Mans pētījums³ liecina, ka, piemēram, Lielbritānijā strādnieki kopumā vairāk nekā gadu no sava mūža pavada transportā, braucot no mājām uz darbu un atpakaļ. Daudzi aptaujātie cilvēki norādīja, ka, viņuprāt, ideāls scenārijs būtu hibrīda darba organizācijas stratēģija, kas dotu iespēju strādāt attālināti divas dienas nedēļā.

Patlaban izskatās, ka tiem, kuri nevar sagaidīt atgriešanos darbā, nāksies apbruņoties ar pacietību – iespējams, daudzu uzņēmumu un iestāžu darbiniekam būs jāstrādā no mājām vēl nedēļām vai pat mēnešiem. Tikmēr valdību plānos tiek iekļauta iecere diferencēt darba stundas, lai tādējādi novērstu sabiedriskā transporta pārbīvētību.

Džins ir izlaists no pudeles, un ikdienas satiksme nekad vairs nebūs tāda kā agrāk.

2. Neiecietība pret etiķetes pārkāpumiem lietišķajā sarakstē

Lietišķā komunikācija strauji mainās, un viena no tās būtiskām sastāvdaļām ir elektroniskā sarakste. Vairāk nekā jebkad kļūst svarīgi iezīmēt skaidru robežu starp lietišķo un privāto jomu.

Pētījuma dati apliecina, ka, piemēram, epastu sūtīšana ārpus darba laika tiek uztverta kā lietišķās etiķetes normu pārkāpums. Turklāt šāda prakse rada agresīvu darba kultūru, kas piespiež darbiniekus būt pieejamiem divdesmit četras stundas diennaktī. Sociālo jomu speciālisti norāda, ka tā pārvērš darbiniekus "viedtālruņa hibrīdos" un veicina stresu un izdegšanu. Arī pieprasījums atbildēt nekavējoties lietišķajā sarakstē arvien biežāk tiek uztverts kā agresija.

Daudzi darbinieki tagad atskārš, ka viņu kolēģiem var būt nepieciešama lielāka elastība darba pienākumu izpildē, jo līdztekus ir jāveic noteiktas aprūpes funkcijas. Covid-19 karantīnas pieredze ir sekmējusi toleranci šajā jomā. Ir svarīgi atbalstīt tādu darba kultūru, kas nepieprasa darbinieka pastāvīgu virtuālu klātbūtni.

3. Ierobežots video konferenču skaits un ilgums

Video konferences aplikācijā *Zoom* joprojām būs daļa no mūsu ikdienas, tomēr mainīsies attieksme pret šā digitālā instrumenta izmantošanu. Pētījums parāda, ka saskarsme tiešsaistes režīmā darbiniekiem ir daudz nogurdinošāka nekā sapulces klātienē.

Dažkārt video konference patiešām ir labākā izvēle, tomēr ikdienas komunikācijā ieteicams izmantot arī citus pieejamos rīkus. Aptauju dati liecina, ka darbinieki saziņai labprāt izmanto parasto tālruni, kas, kā izteicās viens no respondentiem, "neliek justies tik sasprindzinātam".

4. Arvien vairāk kopstrādes biroju⁴

Tie darbinieki, kuri ir spiesti strādāt pārāk šaurās vai citādi darbam nepiemērotās dzīvojamās telpās, izmisīgi meklē alternatīvas. Pēc ārkārtējās situācijas atcelšanas viņi pārcelsies uz kafejnīcām vai tā sauktajiem "kopstrādes birojiem". Turklāt jau pirms Covid-19 pandēmijas uzliesmojuma tika prognozēts, ka šādu kolektīvo darbavietu skaits visā pasaulē pieaugs par vairāk nekā 40%.

Attālinātā darba paradokss ir tāds, ka cilvēki vēlas paši noteikt savu dienaskārtību, vienlaikus apzinoties, ka kolēģu klātbūtne veicina darba ražīgumu. Mana pētījuma dati liecina, ka attālinātā darba veicēji laika gaitā arvien vairāk cieš no fiziskas saskarsmes trūkuma un izjūt arvien lielāku nepieciešamību pēc kolēģu tuvuma. Tieši šī iemesla dēļ 2017. gadā koncerns IBM daudzus darbiniekus no jauna pārcēla uz biroju, lai gan pirms neilga laika bija izstrādājis stratēģiju attālinātā darba atbalstam.⁵

Manuprāt, labas izredzes ir nelieliem vietēja mēroga kopstrādes birojiem, ja vien tiem izdosies pārciest karantīnas periodu.

5. Vai kļūsim par digitāliem nomadiem?

Par "digitāliem nomadiem" dēvē cilvēkus, kuri izvēlas mobilu dzīvesveidu un strādā attālināti bieži vien eksotiskās vietās (laiku pa laikam ievietojot pa kādam fotoattēlam savā *Instagram* kontā!). Šī brīža krīzes apstākļos šāds dzīvesveids šķiet gana neiespējams, nepiedienīgs un, iespējams, pat neētisks.

Tomēr pandēmijas laikā daudzi visnotaļ pieklājīgi atgotti iestāžu un uzņēmumu darbinieki Ņujorkā, Londonā, Parīzē un citās metropolēs ir spiesti uzturēties nekomfortabli šauros mitekļos un, protams, sapņo par izlaušanos brīvībā. Ērtas un gleznainas dzīvesvietas vilinājums ir kļuvis lielāks nekā citkārt.

Ne visi to atbalstīs – gan morālu, gan ekoloģisku apsvērumu dēļ, un daudzi pat gribēdami nevarēs baudīt šādu privilēģiju. Taču, kad pandēmijas raisītie ierobežojumi būs atcelti, iespējams, jau daudz lielāks skaits cilvēku savus profesionālos pienākumus veiks attālināti no savas jaunās dzīvesvietas kādā nomaļā pasaules malā. **E&P**

³ <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00172-4>

⁴ Par "kopstrādes biroju" (angļu val. *co-working space*) parasti dēvē tehniski un administratīvi aprīkotas darba telpas, kas tiek izīrētas jebkuram interesentam uz viņam nepieciešamo laiku.

⁵ <https://www.ibm.com/downloads/cas/O90WYGXZ>