

Правото на откъсване от работната среда: Изпълнение и въздействие на равнището на дружествата

Въведение

Въпреки че законодателството на ЕС регулира работното време, безопасността и здравето при работа и баланса между професионалния и личния живот, данните от национални и европейски проучвания показват, че голяма част от работниците, които могат да работят от разстояние и гъвкаво, използвайки цифрови инструменти, работят дълго време и са обект на здравословни проблеми, свързани със стреса и прегарянето на работното място. Увеличаването на броя на дистанционните и гъвкавите форми на работа по време на пандемията и все по-широкото използване на мобилни цифрови инструменти, които правят работниците по-контактни, ускориха дискусиата за това дали съществуващото законодателство е подходящо за справяне с рисковете, породени от културата на „постоянна готовност“ на работното място.

Преидшни изследвания на Eurofound подчертават недостига на информация относно прилагането и въздействието на правото на откъсване от работната среда на ниво предприятие. Въз основа на проучване сред служителите и въпросник, попълнен от мениджъри по човешки ресурси в четири държави (Белгия, Франция, Италия и Испания), настоящият доклад хвърля светлина върху начина, по който правото на откъсване от работната среда се прилага на ниво предприятие. В него се анализират отговорите на работниците в дружества със и без политика за право на откъсване от работната среда и се оценява опита им при получаването и отговарянето на съобщения, свързани с работата, извън договореното работно време; колко допълнителни часа работят и причината за това; както и баланса между професионалния и личния живот, здравето и благосъстоянието им и цялостната им удовлетвореност от работното място.

Контекст на политиката

Към пролетта на 2023 г. не съществува специално законодателство на равнище ЕС относно правото на откъсване от работната среда. Същевременно редица съществуващи директиви на ЕС съдържат относими разпоредби, сред които най-важна е Директивата за работното време (Директива 2003/88/ЕО). Тази директива определя ограниченията за работното време и регламентира периодите на почивка за всички работници. С резолюция от януари 2021 г. (2019/2181 (INL)) Европейският парламент призова Европейската

комисия да внесе законодателство специално относно правото на откъсване от работната среда, като същевременно в нея се признава ключовата роля на социалните партньори в преговорите по въпросите, свързани с работното място. През 2022 г. европейските междуотраслови социални партньори започнаха преговори за евентуално рамково споразумение относно работата от разстояние и правото на откъсване от работната среда, които продължаваха към момента на изготвяне на настоящия документ (юни 2023 г.).

Основни констатации

- Около 45 % от респондентите в проучване сред работниците и служителите в сектори, към които е насочен висок дял на работни места, подходящи за работа от разстояние, и в държавите, в които чрез социалния диалог се прилага законодателство за откъсване от работната среда, отговориха, че в тяхното дружество е налице право на политика за откъсване от работната среда. 80 % от тях считат, че политиката се прилага към тях. Въпреки това едва половината от респондентите в дружества с политика за право на откъсване от работната среда знаят за предприетите действия по прилагането ѝ.
- Служителите отбелязаха, че най-често предприеманите действия за подпомагане на прекъсването на връзката с цифровите инструменти, свързани с работата, са автоматичното изтриване на имейли, получени по време на отпуск, и мерки за предотвратяване на получаването на служебни имейли в определени часове. Меките мерки, например обучението и повишаването на осведомеността, се смятат за по-малко разпространени от служителите, докато работодателите смятат, че последните са сред най-важните прилагани действия.
- Над 80 % от анкетираните работници съобщават, че са получавали съобщения, свързани с работата, извън работното си време по договор, през типична работна седмица. Почти три четвърти от тях съобщават, че колегите им се свързват с тях извън работно време всеки ден или в някои дни; 67% съобщават, че преките им ръководители се свързват с тях извън работно време. Голямото мнозинство (почти 9 от 10) от респондентите отговарят на такива съобщения, а всеки четвърти отговаря на всички обаждания и съобщения, получени извън работно време.

- Най-често посочваните причини да се отговаря на съобщения, свързани с работата в извънработно време, са следните: чувство за отговорност за задачите (82 %), желание да бъдат „в течение на нещата“ (75 %), защото това се очаква от тях (75 %), страх от отрицателни последици, ако не се отговори (61 %), и очакване за по-добро кариерно развитие (50 %).
- Почти половината от респондентите редовно работят повече часове, отколкото са предвидени в договорите им, най-често за да изпълнят задачи, които не са могли да завършат в рамките на работното си време по договор (37 %). Над една трета от работниците работят допълнително часове по изрично искане на ръководителите си, а по-малко от една пета (17 %) го правят главно поради това, че с тях се осъществява контакт извън работно време. Допълнително отработените часове поради това, че мениджъри, колеги или клиенти се свързват с работещите извън работно време, са вид извънреден труд, за който има съвсем малка вероятност работещите да получат финансова компенсация.
- Наличието на право на откъсване от работната среда изглежда не намалява вероятността с работещите да се осъществи връзка извън работно време или те да трябва да отговорят на такова съобщение. Същевременно делът на респондентите от дружества без право на политика за откъсване от работната среда, които съобщават, че работят допълнителни часове, защото с тях се установява контакт извън работно време, е по-голям, отколкото този на респондентите от дружества с такава политика (19 % в сравнение с 14 %). При последните допълнителните часове се отработват главно въз основа на договорен извънреден труд, като е по-вероятно работниците да бъдат компенсирани за допълнителните часове чрез заплащане или отпуск. Това важи с особена сила за допълнително отработените часове поради това, че връзката с работещите е осъществена извън работно време.
- По-голяма част от работещите в предприятия с политика за право на откъсване от работната среда, която те възприемат като приложима за тях, съобщават, че имат висока степен на автономност при определяне на работното си време, което показва, че правото на прекъсване на връзката не ограничава желаната гъвкавост на работното време.
- Удовлетвореността от баланса между професионалния и личния живот като цяло е висока сред всички анкетираните, като 85 % от работещите посочват, че работното им време се съчетава със семейните и други ангажименти много добре (25 %) или сравнително добре (60 %). Работещите в предприятия с право на политика за откъсване от работната среда обаче съобщават, че имат по-добро равновесие между професионалния и личния живот в сравнение с работещите в предприятия, които нямат такава политика (92 % в сравнение с 80 %).
- Около 45 % от респондентите считат, че установяването на контакт извън работно време е пагубно за равновесието между професионалния и личния живот и за здравето и благосъстоянието им, като делът на жените, които изразяват това мнение е по-голям от този на мъжете. За голяма част от лицата на възраст 25-39 години това има негативни последици, вероятно защото много от тях имат малки деца. За работещите от разстояние

това също е по-сериозен проблем, отколкото за тези, които работят само в служебния офис. Най-често съобщаваните здравословни проблеми са главоболие (41 %), следвано от болки в гърба (35 %), обща умора (34 %) и тревожност/стрес (33 %). Здравословните проблеми са по-често срещани сред работниците, на които се налага да работят допълнително. По-малък дял от работещите в дружествата, прилагащи правото на откъсване от работната среда, съобщават за здравословни проблеми. Например, докато 38 % от работниците в предприятия без право на откъсване от работната среда съобщават, че са страдали от стрес или тревожност през 12-те месеца преди проучването, този процент е 28 % сред работниците в предприятия с право на откъсване от работната среда.

- Около 8 от 10 респонденти са силно удовлетворени от условията си на труд. Повече работници с право на откъсване от работната среда са много доволни, отколкото тези без това право (29 % в сравнение с 15 %).
- Над 70 % от работещите в предприятия с политика за право на откъсване от работната среда смятат, че въздействието на такава политика е било много или донякъде положително; 26 % смятат, че не е имало никакво въздействие.

Насоки за политиката

- Културата на „постоянна готовност“ и извънредният труд, които често водят до недостатъчни периоди на почивка, са доказано вредни за равновесието между професионалния и личния живот, здравето и благосъстоянието, както и за удовлетворението от работата. Съществуващите достижения на правото на ЕС и тяхното прилагане изглеждат недостатъчни за справяне с тези проблеми.
- Там, където са въведени политики за правото на откъсване от работната среда, данните показват, че те оказват положително въздействие върху равновесието между професионалния и личния живот, здравето и благосъстоянието и цялостната удовлетвореност от работата.
- Данните на равнище предприятие показват, че прилагането на политиката за правото на откъсване от работната среда само по себе си не е достатъчно, за да доведе до културна промяна на работното място. Тази политика трябва да бъде придружена от повишаване на осведомеността, обучение и ефективни мерки за ограничаване на връзката извън работно време по начини, които са съобразени с конкретна работна среда.
- Освен това следва да се направи оценка на други причини за извънредно свързване (например високото работно натоварване, липсата на обучение и неефективните работни процеси) и да се предприемат мерки за тяхното отстраняване, като това следва да се подкрепи от ефективни системи за мониторинг.

Допълнителна информация

Докладът *Правото на откъсване от работната среда: Изпълнение и въздействие на ниво компания* е достъпен на адрес <https://eurofound.link/ef23002>

Ръководител на изследването: Tina Weber

information@eurofound.europa.eu