

Retten til at være offline: Implementering og effekt på virksomhedsniveau

Indledning

På trods af EU-lovgivningen på områder som arbejdstid, sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og balance mellem arbejdsliv og privatliv viser data fra nationale og europæiske undersøgelser, at mange af de arbejdstagere, der kan udføre fjernarbejde og fleksibelt arbejde ved hjælp af digitale værktøjer, har lange arbejdstider og er udsat for sundhedsproblemer forbundet med arbejdsrelateret stress og udbrændthed. Stigningen i fjernarbejde og fleksibelt arbejde under pandemien og den stigende brug af mobile digitale værktøjer, der gør arbejdstagerne mere kontaktbare, har fremskyndet diskussionen om, hvorvidt den eksisterende lovgivning stadig er egnet til at imødegå de risici, der er forbundet med "altid på"-kulturen på arbejdspladsen.

Tidligere Eurofound-undersøgelser har fremhævet manglen på information om implementeringen og effekten af retten til at være offline på virksomhedsniveau. Baseret på en medarbejderundersøgelse og et spørgeskema udfyldt af HR-chefer i fire lande (Belgien, Frankrig, Italien og Spanien) kaster denne rapport lys over, hvordan retten til at være offline implementeres på virksomhedsniveau. Ved at analysere svar fra arbejdstagere i virksomheder med og uden en "ret til at være offline"-politik, vurderer den deres erfaringer med at modtage og svare på arbejdsrelaterede henvendelser uden for den overenskomstmæssige arbejdstid; hvor meget de arbejder ekstra og hvorfor; og deres balance mellem arbejde og privatliv, deres sundhed og velvære og deres generelle tilfredshed med arbejdspladsen.

Politiksammenhæng

Pr. foråret 2023 var der ingen specifik lovgivning på EU-plan om retten til at være offline. En række eksisterende EU-direktiver indeholder imidlertid relevante bestemmelser, navnlig arbejdstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EF). Dette direktiv sætter grænser for arbejdstiden og regulerer hvileperioder for alle arbejdstagere. Europa-Parlamentets beslutning fra januar 2021 (2019/2181 (INL)) opfordrede Europa-Kommissionen til at fremlægge lovgivning specifikt om retten til at være offline, samtidig med at den anerkendte den nøglerolle, som arbejdsmarkedsparterne spiller i forhandlinger om forholdene på arbejdspladsen.

I 2022 indledte de europæiske tværsektorielle arbejdsmarkedsparter forhandlinger om en mulig rammeaftale om telearbejde og retten til at være offline, som stadig var i gang i skrivende stund (juni 2023).

Væsentlige konklusioner

- Omkring 45 % af respondenterne i en medarbejderundersøgelse i sektorer udvalgt på grund af deres høje andel af telearbejdspladser og i lande, hvor lovgivningen om retten til at være offline er implementeret gennem arbejdsmarkedsdialog, svarede, at der findes en "ret til at være offline"-politik i deres virksomhed. Af disse mener 80 %, at politikken er relevant for dem. Men kun halvdelen af respondenterne i virksomheder med en "ret til at være offline"-politik er klar over, at den er implementeret.
- De ansatte bemærkede, at de mest almindelige tiltag, der iværksættes for at støtte afkobling fra arbejdsrelaterede digitale værktøjer, er automatisk sletning af e-mails modtaget under ferien og foranstaltninger for at forhindre levering af arbejds-e-mails i visse perioder. Bløde tiltag, såsom oplysning og bevidstgørelse, blev anset for at være mindre udbredte af medarbejderne, mens arbejdsgiverne anså sidstnævnte for at være blandt de mest afgørende tiltag, der var blevet implementeret.
- Over 80 % af de adspurgte arbejdstagere rapporterede, at de modtog arbejdsrelaterede henvendelser uden for deres overenskomstmæssige arbejdstid i løbet af en typisk arbejdsuge. Næsten tre fjerdedele rapporterede, at de blev kontaktet af kolleger uden for arbejdstiden hver dag eller nogle dage; 67 % blev kontaktet af deres nærmeste leder. Langt de fleste (næsten 9 ud af 10) af respondenterne besvarede denne type henvendelser – én ud af fire svarede på alle opkald og meddelelser modtaget uden for arbejdstiden.
- Følgende er de mest anførte grunde til at svare på arbejdsrelaterede henvendelser uden for arbejdstiden: at man føler sig ansvarlig for sine opgaver (82 %), at man ønsker at være "på forkant med tingene" (75 %), at det forventes (75 %), frygt for konsekvenserne, hvis man ikke svarer (61 %) og karrieremæssige forventninger (50 %).

- Næsten halvdelen af respondenterne arbejder regelmæssigt flere timer, end de er ansat til, oftest for at udføre opgaver, som de ikke kunne nå inden for den overenskomstsmæssige arbejdstid (37 %). Mere end en tredjedel af arbejdstagerne arbejder ekstra efter udtrykkelig anmodning fra lederne, og mindre end en femtedel (17 %) gør det primært, fordi de bliver kontaktet uden for arbejdstiden. Ekstra arbejde som følge af, at medarbejderne bliver kontaktet af ledere, kolleger eller kunder uden for arbejdstiden, er den type overarbejde, som arbejdstagerne er mindst tilbøjelige til at blive kompenseret økonomisk for.
- At have ret til at være offline ser ikke ud til at reducere sandsynligheden for, at arbejdstagere bliver kontaktet uden for arbejdstiden eller svarer på sådanne henvendelser. En større andel af respondenter fra virksomheder uden en "ret til at være offline"-politik rapporterer dog, at de arbejder ekstra, fordi de bliver kontaktet uden for åbningstiden, end respondenter fra virksomheder med en sådan politik (henholdsvis 19 % og 14 %). I sidstnævnte virksomheder arbejdes der ekstra primært på grundlag af aftalt overarbejde, og arbejdstagere har større sandsynlighed for at blive kompenseret for ekstra arbejde, enten økonomisk eller gennem afspadsering. Dette gælder især med hensyn til ekstra arbejde som følge af, at man bliver kontaktet uden for arbejdstiden.
- En større andel af arbejdstagere i virksomheder med en "ret til at være offline"-politik, som de opfatter som værende gældende for dem, rapporterer, at de har en høj grad af autonomi til at bestemme deres arbejdstid, hvilket giver en indikation af, at retten til at være offline ikke begrænser den ønskede arbejdstidsfleksibilitet.
- Tilfredsheden med balancen mellem arbejdsliv og privatliv var generelt høj blandt alle de adspurgte, idet 85 % af arbejdstagerne angav, at deres arbejdstid passede godt sammen med familiemæssige og andre forpligtelser (25 %) eller rimelig godt (60 %). Men arbejdstagere i virksomheder med en "ret til at være offline"-politik rapporterede, at de havde en bedre balance mellem arbejde og privatliv end arbejdstagere i virksomheder uden en sådan politik (henholdsvis 92 % og 80 %).
- Omkring 45 % af respondenterne følte, at det at blive kontaktet uden for arbejdstiden var skadeligt for balancen mellem arbejdsliv og privatliv og for sundheden og trivslen, og flere kvinder end mænd gav udtryk for dette. En større andel af de 25-39-årige er negativt påvirket, sandsynligvis fordi mange i denne gruppe har små børn. Fjernarbejdere er også mere

påvirkede end dem, der udelukkende arbejder fra deres arbejdsgivers lokaler. De mest almindelige rapporterede helbredsproblemer er hovedpine (41 %), efterfulgt af rygsmerter (35 %), generel træthed (34 %) og angst/stress (33 %). Helbredsproblemer har en tendens til at være mere almindelige blandt arbejdstagere, der forventes at arbejde ekstra. En mindre andel af arbejdstagerne i virksomheder, der implementerer retten til at være offline, rapporterer om helbredsproblemer. For eksempel, mens 38 % af arbejdstagerne i virksomheder uden en "ret til at være offline"-politik rapporterer, at de har lidt af stress eller angst i de 12 måneder før undersøgelsen, var andelen 28 % i virksomheder med en "ret til at være offline"-politik.

- Omkring 8 ud af 10 respondenter var meget tilfredse med deres arbejdsforhold. Flere arbejdstagere med ret til at være offline var meget tilfredse end dem uden denne ret (henholdsvis 29 % og 15 %).
- Over 70 % af arbejdstagerne i virksomheder med en "ret til at være offline"-politik mener, at en sådan politik har haft en meget eller rimelig positiv effekt. 26 % mener ikke, at der har været nogen effekt.

Politik anbefalinger

- Det har vist sig, at "altid på"-kulturen og det ekstra arbejde, som ofte fører til utilstrækkelige hvileperioder, er skadelig for balancen mellem arbejdsliv og privatliv, sundheden og trivslen og tilfredsheden med arbejdspladsen. Den eksisterende EU-lovgivning og håndhævelsen heraf synes ikke at være tilstrækkelig til at løse disse problemer.
- Hvor der er indført "ret til at være offline"-politikker, viser data, at de har en positiv indvirkning på balancen mellem arbejdsliv og privatliv, sundheden og trivslen og den overordnede jobtilfredshed.
- Beviser indhentet på virksomhedsniveau viser, at implementeringen af en "ret til at være offline"-politik i sig selv ikke er nok til at skabe forandringer i arbejdspladskulturen; politikken skal ledsages af bevidstgørelse, uddannelse og effektive foranstaltninger til at begrænse opkoblingen uden for arbejdstiden på måder, der er skræddersyet til specifikke arbejdsmiljøer.
- Derudover bør der være en vurdering af – og foranstaltninger til at håndtere – andre årsager til "overopkobling" (såsom høj arbejdsbyrde, manglende information og ineffektive arbejdsprocesser), og dette bør understøttes af effektive overvågningssystemer.

Yderligere information

Rapporten *Right to disconnect: Implementation and impact at company level* findes på <https://eurofound.link/ef23002>

Forskningsleder: Tina Weber

information@eurofound.europa.eu